



Perspectives de l'emploi de l'OCDE



Perspectives de l'emploi de l'OCDE

2008



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. 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 Pascal Marianna (Chapitre 1), Danielle Venn et Ann Vourc'h (Chapitre 2), Andrea Bassanini et Anne Saint-Martin (Chapitre 3), Ana Llana Nozal (Chapitre 4) et Alexander Hijzen (Chapitre 5). Stefano Scarpetta and Paul Swaim ont édité ce volume. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

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: 2008

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

© OCDE 2008

L'OCDE autorise à titre gracieux toute reproduction de cette publication à usage personnel, non commercial. L'autorisation de photocopier partie de cette publication à des fins publiques ou commerciales peut être obtenue du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com. Dans tous ces cas, la notice de copyright et autres légendes concernant la propriété intellectuelle doivent être conservées dans leur forme d'origine. Toute demande pour usage public ou commercial de cette publication ou pour traduction doit être adressée à rights@oecd.org.

Table des matières

Éditorial : Assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi	13
Évolution récente des marchés du travail et vue d'ensemble de la publication	19
Chapitre 1. Prendre un bon départ : le passage de l'école à la vie active dans les pays de l'OCDE	29
Introduction	30
Principaux résultats	31
1. Les performances, selon l'âge, sur le plan de l'emploi	33
1.1. L'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail depuis dix ans	33
1.2. La sensibilité des taux de chômage et d'emploi des jeunes à la conjoncture économique	38
1.3. La situation au regard de l'activité par âge simple	38
2. Le passage de l'école à la vie active	42
2.1. Analyse descriptive du passage de l'école à la vie active	42
2.2. La durée moyenne du passage de l'école à la vie active	50
3. Le passage de l'école à la vie active : questions concernant la qualité de l'emploi ..	54
3.1. Combien de temps faut-il pour trouver un emploi stable?	54
3.2. Mobilité des jeunes qui occupent des emplois temporaires et des emplois faiblement rémunérés	57
3.3. Mobilité des jeunes non scolarisés et sans emploi	64
Conclusion	70
Notes	71
Annexe 1.A1. Tableaux et graphiques supplémentaires	75
Bibliographie	85
Chapitre 2. Déclarer l'emploi ou travailler au noir : l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE	87
Introduction	88
Principaux résultats	90
1. Ampleur et caractéristiques de l'emploi informel	93
1.1. L'emploi informel est difficile à définir et à mesurer	93
2. Réduire le coût de l'emploi formel	98
2.1. Salaire minimum	99
2.2. Fiscalité	104
2.3. Législation en matière de protection de l'emploi (LPE)	116
3. Accroître les avantages du passage à l'emploi formel	118
3.1. Mise en œuvre et financement de la protection sociale	118

3.2. Encourager le respect des obligations fiscales grâce à une meilleure gouvernance	124
4. Améliorer l'application de la réglementation	127
4.1. Administration de l'impôt et respect des règles fiscales	127
4.2. Inspection du travail et respect de la réglementation	131
4.3. Meilleure coordination des organismes	135
Conclusion	138
Notes	144
Annexe 2.A1. Caractéristiques des travailleurs rémunérés en dessous du salaire minimum en Turquie	148
Annexe 2.A2. Modifications récentes à la législation sur la protection de l'emploi	150
Bibliographie	151
Chapitre 3. Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique	157
Introduction	158
Principaux résultats	159
1. Principaux faits : les performances sur le marché du travail en fonction du sexe et de l'origine ethnique	160
1.1. Les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail	161
1.2. L'écart d'emploi et l'écart de salaire pour les minorités ethniques	166
2. Des disparités sur le marché du travail à la discrimination	169
2.1. Entrer dans la boîte noire	169
2.2. Les mesures directes de la discrimination : expériences sur le terrain	172
2.3. Mesures indirectes de certaines sources de discrimination	177
3. La législation antidiscrimination dans les pays de l'OCDE	184
3.1. Sensibiliser le public	184
3.2. Inciter les travailleurs à saisir les tribunaux	190
3.3. Inciter l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité	197
3.4. Autres mécanismes de règlement des différends : médiation et conciliation	202
3.5. Quelle est l'efficacité de ces dispositifs antidiscrimination ?	205
Conclusion	208
Notes	209
Annexe 3.A1. Sources des données et définitions	213
Annexe 3.A2. Tableaux complémentaires	218
Bibliographie	223
Chapitre 4. Tous les emplois sont-ils bons pour la santé? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale	229
Introduction	230
Principaux résultats	231
1. Pourquoi étudier le lien entre l'emploi et la santé mentale ?	232
1.1. Une proportion croissante des cas d'invalidité est due à un mauvais état de santé mentale	232

1.2. D'anciens travaux de recherche montrent que le travail porte atteinte à la santé mentale	233
1.3. Tendances des taux d'emploi et des conditions de travail	235
2. La santé mentale s'est-elle dégradée?	238
2.1. Tendances des taux de suicide	239
2.2. Tendances de la santé mentale fondées sur la morbidité	243
2.3. Tendances des problèmes de santé mentale liés au travail	250
3. Quel est l'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale?	253
Conclusion	267
Notes	269
Annexe 4.A1. Présentation des sources de données	270
Annexe 4.A2. Analyse des effets du travail sur la santé	285
Bibliographie	291
Chapitre 5. Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ?	295
Introduction	296
Principaux résultats	297
1. La dimension sociale de l'investissement direct étranger	300
2. Les effets directs des IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les filiales étrangères des EMN	304
2.1. Quelles raisons auraient les EMN d'offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que les entreprises locales comparables?	304
2.2. Données illustratives	306
2.3. Nouvelles microdonnées pour une sélection de pays	309
3. Les effets indirects des IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales	323
3.1. Pourquoi les salaires et les conditions de travail se répercuteraient-ils sur les entreprises locales?	324
3.2. IDE et retombées salariales	324
3.3. Les retombées dues aux liaisons amont et à la mobilité des travailleurs	326
4. Promotion des investissements socialement responsables	332
4.1. Promotion de l'investissement direct étranger	332
4.2. Comment assurer le respect de normes minimums du travail dans les activités des EMN à l'étranger?	338
Conclusion	348
Notes	349
Annexe 5.A1. Sources des données et définitions des variables	356
Annexe 5.A2. Résumé des recherches précédentes sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères	360
Annexe 5.A3. Méthode d'estimation des retombées salariales	362
Bibliographie	364
Annexe statistique	369
A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE	372
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage	373

C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge	376
D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005	385
E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	388
F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ..	390
G. Fréquence du chômage de longue durée	392
H. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires	395
I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie	396
J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE	397
 Liste des encadrés	
<i>Chapitre 1</i>	
1.1. L'emploi des jeunes scolarisés	39
1.2. Analyse multivariée des facteurs intervenant dans l'emploi, le chômage et l'inactivité des jeunes sortis du système éducatif	45
1.3. Le passage de l'école à la vie active au Japon	56
1.4. Analyse multivariée de la nature des emplois occupés par les jeunes	58
<i>Chapitre 2</i>	
2.1. Emploi informel : segmentation, choix ou solution intermédiaire ?	94
2.2. Le salaire minimum comme mécanisme de recouvrement fiscal en Hongrie	102
2.3. Le système chilien d'indemnisation de la perte d'emploi permet-il de renforcer la motivation à exercer un emploi formel ?	125
2.4. Encourager le passage au secteur informel : synthèse par pays	141
<i>Chapitre 3</i>	
3.1. La discrimination sur le marché du travail : considérations théoriques	170
3.2. Études d'audit et tests d'accès à l'entretien d'embauche : leurs points forts et leurs points faibles	173
3.3. Mise en évidence de la discrimination fondée sur les préférences dans des études à caractère national	178
3.4. Spécification du modèle estimé	180
3.5. Des directives ou instruments juridiques supplémentaires seraient utiles pour administrer la preuve d'une discrimination	191
<i>Chapitre 4</i>	
4.1. Mesurer la santé mentale	238
4.2. Décomposition de l'évolution globale de l'état de santé	248
4.3. L'impact de la situation au regard du marché du travail sur la santé mentale	254
<i>Chapitre 5</i>	
5.1. Quelles raisons auraient les EMN d'offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que les entreprises locales comparables ?	305
5.2. Méthodologie économétrique	310
5.3. L'impact de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	328

5.4. Zones franches d'exportation (ZFE)	336
5.5. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le système des points de contact nationaux (PCN)	345
5.6. Better Factories Cambodia	346

Liste des graphiques

Chapitre 1

1.1. La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006. ...	34
1.2. Sensibilité de la performance du marché du travail des jeunes au cycle économique, 1980-2006	40
1.3. Situation au regard de l'activité par âge simple dans les pays de l'OCDE, 2006 ...	41
1.4. Taux d'emploi par sexe des jeunes et des jeunes adultes un, cinq et dix ans après la sortie de leur formation initiale, 2004-2006	44
1.5. Taux d'emploi selon le niveau de qualification des jeunes et des jeunes adultes, un, cinq et dix ans après la fin de leur formation initiale, 2004-2006	47
1.6. Rapidité du passage de l'école à la vie active, par niveau d'études et par sexe, dans quatre pays.	49
1.7. Âge moyen de fin de scolarité et deux estimations de la durée de la transition entre école et vie active, 2006.	53
1.8. Durée moyenne des transitions vers le premier emploi et le premier emploi permanent : estimations établies d'après des données de panel.	55
1.9. Différents indicateurs de la fréquence de l'emploi à bas salaire des jeunes, sur cinq années.	63
1.10. Différents indicateurs de la fréquence des cas de jeunes non scolarisés et sans emploi, sur cinq ans	68
1.A1.1. Rapidité du passage de l'école à la vie active, par niveau d'études et par sexe ...	81

Chapitre 2

2.1. Distribution des gains des travailleurs non agricoles à plein-temps	100
2.2. Montant et composition du coin fiscal, 2006	105
2.3. Taux effectifs moyens d'imposition des chômeurs de courte durée reprenant un emploi faiblement rémunéré, 2005	107
2.4. Coin fiscal marginal pour un célibataire sans enfant, 2007	110
2.5. Taux d'imposition des bénéficiaires distribués, 2007	111
2.6. Indice de la législation relative à la protection de l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, 2003.	116
2.7. Des régimes de retraite moins redistributifs n'entraînent pas systématiquement une couverture plus élevée	120
2.8. Efficacité des administrations et lutte contre la corruption	126
2.9. Effectifs et activités des services de contrôle fiscal, 2004	130
2.10. Inspecteurs du travail pour 10 000 salariés, 1995-2006	132
2.11. Inspections du travail selon la taille des entreprises.	134

Chapitre 3

3.1. L'écart d'emploi entre hommes et femmes s'est resserré au fil du temps et converge vers le niveau observé dans les pays les moins inégalitaires	162
3.2. L'écart d'emploi entre hommes et femmes reste très variable d'un pays à l'autre de l'OCDE	163

3.3.	L'écart de salaire et l'écart d'emploi entre hommes et femmes sont faiblement corrélés	164
3.4.	Les différences de niveau d'instruction influent sur l'écart d'emploi et l'écart de salaire selon l'origine ethnique	167
3.5.	Le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la population native sans antécédents d'immigration, mais l'écart de niveau d'instruction explique environ la moitié de l'écart d'emploi	168
3.6.	Les réformes réglementaires proconcurrentielles sur les marchés de produits réduisent l'écart d'emploi et l'écart de salaire entre hommes et femmes	182
3.7.	Sensibilisation du public aux dispositions antidiscrimination	187
3.8.	Sensibilisation du public à la discrimination sur le lieu de travail et soutien des mesures en faveur de l'égalité de traitement	189
<i>Chapitre 4</i>		
4.1.	Évolution de certains indicateurs des performances du marché du travail et des conditions de travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006.	237
4.2.	Évolution des taux de suicide normalisés par âge dans les pays de l'OCDE, 1960-2005	240
4.3.	Évolution de la prévalence de la détresse psychologique et de la maladie mentale dans certains pays de l'OCDE	243
4.4.	Prévalence relative de la détresse psychologique par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE.	245
4.5.	Prévalence relative de la maladie mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE.	247
4.6.	Évolution de la santé mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE.	249
4.7.	Évolution de la part des salariés déclarant au moins trois problèmes de santé mentale liés au travail en Europe, 1995-2005	250
4.8.	En Europe, une exposition croissante à certaines conditions de travail stressantes est associée à une augmentation de la prévalence des problèmes mentaux liés au travail, 1995-2005	252
4.9.	Effets de la sortie de l'emploi sur la détresse mentale	255
4.10.	Effets du passage du non-emploi vers l'emploi sur la détresse mentale	257
4.A1.1.	Profil par âge des taux de suicide dans quelques pays de l'OCDE, 1950-2003	272
4.A1.2.	Prévalence relative de la détresse psychologique par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE.	275
4.A1.3.	Prévalence relative de la maladie mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE	276
<i>Chapitre 5</i>		
5.1.	Évolution de l'investissement direct étranger, 1990-2005.	300
5.2.	Politiques des EMN en matière de conditions de travail.	302
5.3.	Comparaison des conditions d'emploi et de la productivité entre les EMN et les entreprises locales	307
5.4.	Comparaison des conditions de travail et de la productivité dans les entreprises locales ayant des liens avec les EMN et dans les autres entreprises locales	330
5.5.	Importance respective pour l'IDE de l'accès au marché et des coûts de production.	334
5.6.	Entrées d'IDE et application de la législation du travail	335

Liste des tableaux

<i>Évolution récente des marchés du travail et vue d'ensemble de la publication</i>	19
0.1. Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE	21
0.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE	23
0.3. Chômage dans les pays de l'OCDE	24
0.4. Rémunération réelle par salarié dans le secteur des entreprises dans les pays de l'OCDE	26

Chapitre 1

1.1. Différentes estimations de la durée moyenne de la transition entre école et vie active, 2006	52
1.2. Part des travailleurs ayant un emploi temporaire et un emploi permanent selon le sexe, le niveau de formation et le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système éducatif	60
1.3. Expérience de l'emploi temporaire sur cinq ans chez les jeunes sortis du système éducatif qui travaillent : durée moyenne cumulée et nombre d'épisodes	62
1.4. Expérience sur cinq ans de l'emploi à bas salaire chez les jeunes sortis du système éducatif : durée moyenne cumulée et nombre d'épisodes	65
1.5. Jeunes non scolarisés et sans emploi un, trois et cinq ans après leur sortie du système éducatif, par sexe	66
1.6. Expérience sur cinq ans de la situation consistant à n'être ni scolarisé ni pourvu d'un emploi chez les jeunes sortis du système éducatif	69
1.A1.1. La situation des jeunes (15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006	76
1.A1.2. Emploi et salaires des jeunes travailleurs comparés à ceux des adultes, 1996 et 2006	78
1.A1.3. Durée moyenne du passage de l'école au travail par sexe dans quelques pays européens, 2006	80

Chapitre 2

2.1. Autres mesures de l'emploi informel et du travail non déclaré	95
2.2. Imposition du revenu des PME, 2007	112
2.3. Couverture des travailleurs indépendants selon les régimes de protection sociale et les conditions de cotisation	115
2.4. Systèmes d'assurance chômage : conditions de cotisation, prestations et couverture	123
2.5. Amendes maximales imposées en cas d'infractions à certaines dispositions de la réglementation du travail	135
2.A1.1. Facteurs qui influent sur la probabilité que les travailleurs à plein-temps soient rémunérés en dessous du salaire minimum en Turquie	148

Chapitre 3

3.1. Les minorités ethniques ont une plus faible probabilité de rappel pour un entretien	175
3.2. Sensibilisation du public à la discrimination et accès au dispositif antidiscrimination	185
3.3. Incitation des travailleurs à intenter une action devant les tribunaux	192

3.4. Incitation de l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité	199
3.5. Médiation et conciliation.	203
3.6. La ratification des conventions antidiscrimination est associée à des écarts d'emploi et de salaire moindres entre hommes et femmes	207
3.A1.1. Données sur les salaires (sauf graphique 3.4)	213
3.A1.2. Données du graphique 3.4 : Les différences de niveau d'instruction influent sur l'écart d'emploi et l'écart de salaire selon l'origine ethnique	214
3.A1.3. Variables agrégées	214
3.A1.4. Variables sectorielles	217
3.A2.1. Cadre juridique et institutionnel national de lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail	218
3.A2.2. Sélection d'analyses présentant une estimation de l'impact de la législation antidiscrimination aux États-Unis	222
 <i>Chapitre 4</i>	
4.1. Part des entrées en invalidité dues aux maladies mentales dans quelques pays de l'OCDE.	233
4.2. Impact de certaines variables socio-économiques sur le logarithme des taux de suicide dans les pays de l'OCDE.	242
4.3. En Europe, les problèmes de santé mentale liés au travail sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible satisfaction au travail.	251
4.4. Effet des changements dans le type d'emploi sur la détresse mentale	258
4.5. Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale	262
4.6. Effets des changements du passage du congé maladie vers différents types d'emploi sur la détresse mentale, compte tenu de la détresse mentale antérieure	266
4.A1.1. Sources des données sur la morbidité	273
4.A1.2. Évolution de divers indicateurs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006.	279
4.A1.3. Évolution de divers indicateurs des conditions de travail dans les pays européens, 1995-2005.	282
4.A1.4. En Europe, les problèmes de santé mentale liés au travail sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible satisfaction au travail.	283
4.A2.1. Effet des changements de la situation au regard du marché du travail sur la détresse mentale	290
 <i>Chapitre 5</i>	
5.1. Effets des acquisitions transfrontières sur les salaires moyens et l'emploi.	313
5.2. Effets sur les salaires individuels des prises de contrôle transfrontières	315
5.3. Effets de la mobilité des travailleurs entre les entreprises locales et étrangères sur les salaires individuels.	317
5.4. Effets des prises de contrôle transfrontières d'entreprises locales sur les salaires moyens par catégorie de qualifications	319
5.5. Effets des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les salaires par catégorie de qualifications	320

5.6. Effets des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les conditions de travail	321
5.7. Investissement direct étranger et retombées salariales sur les entreprises locales	325
5.8. Ratification des conventions sur les droits fondamentaux du travail	339
5.9. L'application de la législation du travail	340
5.A1.1. Politiques EIRIS	356
5.A1.2. Sources des données nationales	357
5.A1.3. Définitions des variables	358
5.A1.4. Définitions des variables et sources des données	359
5.A2.1. Tour d'horizon des études sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères	360
Annexe statistique	369
A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE	372
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage	373
C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge	376
D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005	385
E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	388
F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ..	390
G. Fréquence du chômage de longue durée	392
H. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires	395
I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie	396
J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE	397

Ce livre contient des...



StatLinks 

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

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>.

Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien.

Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

Éditorial

Assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi

Les performances des marchés du travail se sont améliorées et l'enjeu est maintenant d'assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi

La situation des marchés du travail des pays de l'OCDE s'est nettement améliorée au cours de la décennie écoulée. Le taux de chômage moyen dans la zone de l'OCDE est tombé à 5.6 % en 2007, soit le taux le plus bas enregistré depuis 1980. Et l'emploi a sensiblement augmenté : en moyenne, les deux tiers des personnes d'âge actif occupent aujourd'hui un emploi, ce qui est une situation sans précédent depuis la fin de la dernière guerre. Ce sont là des nouvelles positives mais il n'y a pas lieu de s'en satisfaire. La situation du marché du travail reste difficile pour certaines catégories de personnes et l'environnement économique mondial défavorable risque d'avoir des répercussions négatives sur le marché du travail (voir les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83).

Si l'on regarde au-delà de la phase actuelle de faiblesse conjoncturelle, le principal enjeu concernant les marchés du travail dans les pays de l'OCDE est de parvenir à promouvoir la poursuite de l'amélioration des niveaux de vie dans le contexte du vieillissement démographique. La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation, offre un cadre d'action global pour stimuler l'emploi et les revenus. Elle souligne qu'aider les travailleurs potentiels appartenant aux catégories sous-représentées à trouver un emploi est une priorité majeure pour les pouvoirs publics; en effet, dans de nombreux pays, les femmes, les jeunes, les personnes d'un certain âge et les personnes handicapées ont des taux d'emploi relativement faibles. Mais aider les gens à trouver un emploi ne suffit pas; il faut aussi faire de gros efforts pour assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi. Une part notable de la croissance de l'emploi, dans de nombreux pays de l'OCDE, au cours des deux dernières décennies, tient à l'augmentation de la part des emplois précaires et/ou faiblement rémunérés.

Les réformes des marchés du travail ont encouragé la participation...

Les réformes des marchés du travail mises en œuvre par plusieurs pays de l'OCDE ont encouragé la participation à l'activité des catégories sous-représentées. Elles recouvrent différents types de mesures : mise en œuvre de stratégies d'activation, dans une logique d'obligations mutuelles, des services efficaces de retour à l'emploi étant associés à de fortes incitations à la recherche d'emploi; réformes des systèmes fiscaux/de prestations destinées à réduire le coïnc fiscal et à valoriser le travail, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés; et abolition des mécanismes inscrits dans les systèmes de pension et les systèmes de retraite anticipée qui jouent contre la poursuite de l'activité à partir d'un certain âge. Pour les femmes, il peut aussi s'agir de modalités d'organisation du travail

flexibles, d'un congé parental suffisant et de services de garde d'enfants de bonne qualité et d'un coût abordable.

... mais ces réformes ne suffiront pas si on ne s'attaque pas comme il convient aux obstacles, tels que les comportements discriminatoires, qui limitent l'accès à l'emploi

Les mesures prises par les pouvoirs publics pour augmenter la participation à la vie active n'auront qu'un effet limité si la demande de main-d'œuvre en direction des catégories sous-représentées ne suit pas. Promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail nécessite des investissements à long terme dans l'éducation et la formation, ainsi que des interventions des pouvoirs publics pour favoriser l'accès à des emplois productifs et gratifiants. Le décalage qui persiste entre les compétences acquises par les personnes et les compétences demandées par les entreprises pour évoluer dans un environnement mondialisé et plus concurrentiel continue de constituer un obstacle à l'employabilité de certaines catégories.

En outre, dans de nombreux pays, la discrimination sur le marché du travail – autrement dit, le fait de ne pas traiter de la même façon des personnes ayant la même capacité productive simplement parce qu'elles appartiennent à un certain groupe – reste un facteur crucial qui amplifie les disparités en termes d'opportunités d'emploi et de qualité des emplois. Par exemple, bien que les taux d'emploi des femmes aient beaucoup augmenté et que les écarts entre hommes et femmes, en termes d'emploi et de salaire, se soient réduits presque partout, une femme a, aujourd'hui encore, en moyenne, 20 % de chances de moins qu'un homme d'accéder à un emploi, et les femmes ont une rémunération inférieure de 17 % à celle de leurs homologues masculins. Les données présentées dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* tendent à indiquer que la variabilité des écarts entre hommes et femmes, en termes d'emploi et de salaire, dans les pays de l'OCDE, s'explique pour environ 8 % et 30 % respectivement par des pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Parallèlement, les travailleurs appartenant à des minorités ethniques ont des durées de recherche d'emploi, avant de se voir proposer un poste, qui sont supérieures de 40 % à 50 % à celles de personnes présentant les mêmes caractéristiques mais appartenant à des groupes majoritaires, ce qui les rend beaucoup plus vulnérables au risque de connaître le chômage de longue durée. Et, dans l'emploi, le salaire moyen des personnes nées dans le pays mais issues de minorités ethniques est, dans plusieurs pays, inférieur de plus de 10 % à celui de leurs homologues appartenant à des groupes majoritaires.

Les réformes structurelles peuvent aider à lutter contre la discrimination...

Les réformes structurelles, en elles-mêmes, sont de nature à améliorer les perspectives d'emploi des catégories sous-représentées en restreignant le champ des comportements discriminatoires. Ainsi, au cours des deux dernières décennies, en mettant en œuvre des réformes destinées à renforcer la concurrence sur les marchés de produits, de nombreux pays de l'OCDE ont fait d'une pierre deux coups. D'une part, ils ont encouragé une meilleure allocation des ressources et une croissance économique plus forte et plus durable, stimulant ainsi la demande de travail. Et, d'autre part, en réduisant les

phénomènes de rente, le renforcement de la concurrence a aussi amoindri la capacité des employeurs de couvrir les coûts induits par leurs préjugés en matière de recrutements et de promotions. En outre, les mesures destinées à réduire le coût attendu de l'embauche de travailleurs faiblement productifs, l'assouplissement de la législation pour la protection de l'emploi lorsque celle-ci est exagérément rigoureuse, la modération des hausses du salaire minimum et la réduction du coin fiscal sur les basses rémunérations, sont toutes de nature à affaiblir les discriminations à l'embauche, lorsque les choix reposent sur des préjugés ou des stéréotypes quant à la performance moyenne d'un groupe.

... mais l'application effective de l'interdiction légale de la discrimination est fondamentale...

Mais des lois antidiscrimination spécifiques et d'autres mesures sont également nécessaires pour lutter efficacement contre la discrimination. En outre, l'interdiction légale des comportements discriminatoires ne peut être effective que si les textes sont appliqués. Et là se pose un problème majeur : dans tous les pays de l'OCDE, l'application des lois est essentiellement subordonnée à la détermination des victimes à faire valoir leurs droits. Or, beaucoup de gens ne connaissent même pas leurs droits en cas de discrimination au travail. Et, à supposer qu'ils les connaissent, prouver qu'il y a eu discrimination est extrêmement difficile pour le demandeur et intenter une action en justice est un processus coûteux, alors que les résultats à en attendre sont souvent limités et incertains. Tout cela décourage les victimes de porter plainte. Les pays qui traitent efficacement ce problème apportent un soutien institutionnel adéquat aux demandeurs. Ils spécifient aussi des dommages compensatoires clairement identifiables dans leur législation antidiscrimination, et ils offrent d'autres procédures, plus simples, de règlement des différends.

Les dispositions légales, toutefois, auront plus d'impact si le respect des règles ne dépend pas exclusivement d'actions individuelles. De nombreux pays de l'OCDE se sont dotés d'instances antidiscrimination spécialisées mais, dans quelques pays seulement, ces instances sont habilitées, en l'absence de plaintes individuelles, à mener des investigations dans les entreprises, à agir contre les employeurs suspectés de pratiques discriminatoires et à sanctionner l'employeur si un cas de discrimination a été établi.

... de même que sont nécessaires des mesures d'incitation spécifiques en faveur de comportements non discriminatoires et d'actions positives

Lutter contre les discriminations sur le marché du travail devrait aller au-delà de la répression des comportements indésirables et de l'indemnisation des victimes. Cela exige aussi des interventions en faveur d'un changement culturel et une redéfinition des pratiques socialement acceptables. L'adoption de lois simples, unifiées, et la diffusion de codes de conduite peuvent aider les employeurs à éviter les affaires de discrimination. Et, chose peut-être plus importante encore, les gouvernements peuvent mettre au point des systèmes incitatifs pour susciter des comportements vertueux, par exemple en décernant des labels pour pratiques non discriminatoires et des compensations financières pour certaines pratiques positives.

*Promouvoir l'égalité des chances pour tous
en matière d'emploi nécessite de conjuguer
les réformes structurelles et les mesures directes
de lutte contre la discrimination*

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation, s'est révélée un cadre utile pour définir une politique globale destinée à promouvoir plus d'emplois et de meilleurs emplois. La bonne nouvelle c'est que ces réformes peuvent aussi contribuer à réduire les discriminations sur le marché du travail. Mais il faut aussi des mesures directes pour lutter contre les discriminations si on veut parvenir à placer tous les travailleurs dans des conditions d'égalité.



John P. Martin

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

Évolution récente des marchés du travail et vue d'ensemble de la publication

Bien que les turbulences sur les marchés financiers aient sans doute dépassé leur point de plus forte intensité, les retombées continueront d'agir comme un frein sur la croissance dans la zone de l'OCDE pendant encore un certain temps. La croissance du PIB a fléchi au second semestre de 2007 et elle devrait continuer de ralentir au cours des deux prochaines années dans la zone de l'OCDE, quoique de façon différenciée selon les pays. Globalement, la croissance de l'emploi est restée modérément forte en 2007 mais, d'après les projections de l'OCDE, elle devrait ralentir notablement dans les deux prochaines années. On pense que 33 millions de personnes seront au chômage en 2008, dans la zone de l'OCDE, ce qui marque une augmentation par rapport aux 32 millions enregistrés en 2007. Dans ce contexte, la progression de la rémunération réelle par salarié devrait marquer le pas en 2008, dans la majorité des pays de l'OCDE, et elle devrait, pour l'essentiel, être en ligne avec les gains de productivité ou en deçà.

Après avoir retracé les développements récents sur les marchés du travail et avoir évoqué les perspectives à court terme, on passe en revue brièvement, dans les pages ci-après, le contenu des chapitres 1 à 5 de cette publication.

1. Développements récents sur les marchés du travail et perspectives à court terme

1.1. Développements récents sur le plan économique

Les turbulences sur les marchés financiers – liées aux problèmes des crédits hypothécaires subprime aux États-Unis et aux problèmes sur les produits dérivés – devraient, pense-t-on, avoir dépassé leur point de plus forte intensité. Cependant, les projections de l'OCDE montrent que les conséquences de ces turbulences – conjuguées à d'autres facteurs négatifs dont la correction sur le marché immobilier et les prix élevés des produits de base (par exemple, les prix du pétrole et les prix alimentaires) – devraient peser sur le rythme de la croissance économique pendant un certain temps.

Après plusieurs années de forte croissance, l'activité économique s'est ralentie, en 2007, dans presque toutes les économies de l'OCDE, mais de façon différenciée (tableau 0.1). Le ralentissement a été particulièrement marqué aux États-Unis où la consommation privée s'est affaiblie, la hausse de l'inflation réduisant le pouvoir d'achat des consommateurs tandis que les investissements des entreprises décéléraient. Par contre, la croissance dans les pays européens de l'OCDE a mieux résisté, fléchissant de seulement 0.3 point de pourcentage pour s'établir à 3 % en 2007. La robustesse des investissements des entreprises et les exportations – en particulier en Allemagne – ont compensé la mollesse de la consommation privée et la baisse de l'immobilier, notamment en Espagne et en Irlande. Cependant, la résistance aux turbulences sur les marchés financiers n'a pas été la même dans tous les pays européens de l'OCDE, et l'activité économique a décéléré de plus d'un point de pourcentage, en 2007, au Danemark, en Hongrie, en Irlande, en Islande, au Luxembourg et en Suède. L'expansion économique est restée vigoureuse en Corée, en Océanie, au Mexique et en Turquie, même après avoir notablement ralenti dans ces deux derniers pays. Seules l'Australie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande et la République slovaque ont enregistré, en 2007, une croissance supérieure de plus d'un point de pourcentage à celle enregistrée en 2006.

La croissance économique est restée vive sur les marchés émergents, tout en se modérant. En Chine, la croissance du PIB a ralenti, mais a néanmoins enregistré une progression robuste de 10.5 % en glissement annuel au premier trimestre 2008. La demande intérieure apparaît désormais comme le principal moteur de la poursuite de la forte croissance, la progression des exportations ayant ralenti et la politique monétaire étant devenue plus restrictive face à la poussée de l'inflation globale provoquée par l'envolée des prix alimentaires. En Inde, la croissance a perdu environ 2 points de pourcentage en 2007, revenant à 8.5 %, et la poussée inflationniste reste une source de préoccupation. En Russie et au Brésil, la croissance économique s'est accélérée en 2007, atteignant près de 8 % et 5.5 % respectivement, sous l'effet de la forte augmentation des investissements et de la consommation.

Tableau 0.1. **Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE**^{a, b}
Variation en pourcentage par rapport à la période précédente

	Part dans le PIB total de l'OCDE 2000	Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions	
					2008	2009
Amérique du Nord						
Canada	3.2	3.3	2.8	2.7	1.2	2.0
Mexique	3.3	3.6	4.8	3.3	2.8	3.3
États-Unis	35.8	3.2	2.9	2.2	1.2	1.1
Asie						
Japon	11.8	1.1	2.4	2.1	1.7	1.5
Corée	2.8	4.5	5.1	5.0	4.3	5.0
Europe						
Autriche	0.8	2.2	3.3	3.3	2.3	1.7
Belgique	1.0	2.1	2.9	2.8	1.7	1.7
République tchèque	0.6	2.6	6.4	6.5	4.5	4.8
Danemark	0.6	2.1	3.9	1.8	1.2	0.6
Finlande	0.5	3.7	4.8	4.3	2.8	2.3
France	5.6	2.2	2.4	2.1	1.8	1.5
Allemagne	7.8	1.3	3.1	2.6	1.9	1.1
Grèce	0.7	3.9	4.2	4.0	3.5	3.4
Hongrie	0.5	4.1	3.9	1.3	2.0	3.1
Islande	0.0	4.6	4.4	3.8	0.4	-0.4
Irlande	0.4	7.5	5.7	4.0	1.5	3.3
Italie	5.3	1.3	1.9	1.4	0.5	0.9
Luxembourg	0.1	4.9	5.9	4.6	3.0	4.0
Pays-Bas	1.7	2.6	3.0	3.5	2.3	1.8
Norvège	0.6	2.9	2.5	3.5	2.6	1.8
Pologne	1.5	4.2	6.2	6.6	5.9	5.0
Portugal	0.6	2.5	1.3	1.9	1.6	1.8
République slovaque	0.2	4.3	8.5	10.4	7.3	6.1
Espagne	3.1	3.7	3.9	3.8	1.6	1.1
Suède	0.9	2.9	4.5	2.8	2.1	2.1
Suisse	0.8	1.7	3.2	3.1	2.0	1.4
Turquie	2.1	4.3	6.9	4.5	3.7	4.5
Royaume-Uni	5.5	2.8	2.9	3.0	1.8	1.4
Océanie						
Australie	1.9	3.7	2.6	4.1	2.9	2.7
Nouvelle-Zélande	0.3	3.4	2.3	3.4	1.3	2.1
OCDE Europe	41.0	2.5	3.3	3.0	2.0	1.8
EU15	34.6	2.2	2.8	2.6	1.6	1.3
EU19	37.4	2.4	3.2	2.9	1.9	1.6
Total OCDE	100.0	2.7	3.1	2.7	1.8	1.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/362613203728>

a) Les méthodes de projection du Secrétariat de l'OCDE et les concepts et sources statistiques sous-jacents sont décrits en détail dans « Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE » qui peut être téléchargé 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 de PIB 2000 en parités de pouvoir d'achat 2000.

Source : OCDE (2008), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83, Paris, mai.

1.2. Perspectives économiques à l'horizon 2009

L'OCDE s'attend que la croissance économique dans la zone de l'OCDE tombe à 1.8 % en 2008 et 1.7 % en 2009, suite aux retombées des récentes turbulences sur les marchés financiers, à la baisse des prix des logements et à l'envolée des prix des matières premières. Le ralentissement économique sera fort, aux États-Unis, en 2008, la croissance

du PIB restant en deçà du potentiel, ainsi que dans les pays voisins avec lesquels les liens économiques sont étroits, en particulier le Canada. L'activité économique connaîtra aussi une décélération notable, en 2008, dans les pays européens de l'OCDE, la croissance du PIB restant en deçà des capacités dans la plupart des pays. L'activité se contractera très vivement en Islande, pays fortement touché par les turbulences sur les marchés financiers. Le recul des investissements dans le secteur de la construction résidentielle pèsera aussi notablement sur la croissance en Espagne, en Irlande et au Royaume-Uni. La croissance, déjà faible, en Italie devrait faiblir encore, tombant à à peine 0.5 % en 2008, tandis que l'activité ralentira en Allemagne et dans plusieurs économies est-européennes auparavant en croissance rapide. Au Japon, la croissance du PIB devrait enregistrer une baisse modeste de 0.4 point de pourcentage, en 2008, le recul de la production industrielle et des investissements des entreprises, et l'atonie de la consommation privée dans un contexte de hausse de l'inflation, étant en grande partie compensés par la forte progression des exportations et une amélioration sur le marché du logement. L'activité économique devrait connaître un ralentissement plus marqué en Australie, en Corée et en Nouvelle-Zélande. La croissance devrait quelque peu réaccélérer en 2009 dans environ un tiers des pays de l'OCDE, tandis qu'elle devrait ralentir encore dans un plus grand nombre de pays, notamment en Islande où l'activité devait se contracter de 0.4 % en 2009.

1.3. Emploi et chômage

La croissance de l'emploi dans la zone de l'OCDE a décéléré, passant à 1.5 % en 2007 alors qu'elle était de 1.7 % l'année précédente, tout en restant néanmoins un peu supérieure à la progression de l'offre de main-d'œuvre dans la plupart des pays de l'OCDE (tableau 0.2). La croissance de l'emploi a perdu de la vigueur aux États-Unis, sous l'effet du ralentissement de l'activité économique, tandis que dans plus de la moitié des pays européens elle était plus forte qu'en 2006. C'est en particulier en Allemagne, en Autriche, en France et en Pologne qu'on enregistre une accélération de la croissance de l'emploi d'un point de pourcentage ou plus en 2007, tandis que la croissance de l'emploi s'est ralentie, au moins dans cette proportion, en Espagne, en Grèce et en République slovaque. La croissance de l'emploi s'est accélérée en Australie et au Canada, en 2007, mais elle a ralenti au Mexique et en Nouvelle-Zélande. Au Japon, la croissance de l'emploi est restée modeste, ressortant à 0.5 % en 2007, tandis qu'elle était stable, à 1.2 %, en Corée.

La croissance de l'emploi a continué d'excéder la croissance de la population active dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de trois pays, en 2007, entraînant un recul du taux de chômage. On recensait 31.9 millions de demandeurs d'emploi, dans la zone de l'OCDE, en 2007. Ce chiffre dénote une baisse par rapport aux 34.1 millions de demandeurs d'emploi recensés en 2006 et correspond à une réduction du taux de chômage, passé de 6 % à 5.6 % (tableau 0.3). Le taux de chômage a reculé dans tous les pays de l'OCDE en 2007, sauf au Portugal, où il a augmenté de 0.3 point de pourcentage, et en Irlande et au Mexique, où il a enregistré des hausses plus limitées. Le taux de chômage a fortement baissé, en 2007, dans un nombre appréciable de pays européens, atteignant les niveaux les plus faibles depuis le début des années 90. Le taux de chômage était en baisse de plus d'un point de pourcentage dans trois économies est-européennes – Pologne, République slovaque et République tchèque – et en Allemagne, et de près d'un point de pourcentage en Finlande, en France et en Norvège. En Corée et au Japon, le taux de chômage a quelque peu baissé, se rapprochant des niveaux les plus bas enregistrés au cours des années 90.

Tableau 0.2. **Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE^a**
Variation en pourcentage par rapport à la période précédente

	Emploi						Population active					
	Niveau en 2007 (milliers)	Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions		Niveau en 2007 (milliers)	Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions	
					2008	2009					2008	2009
Amérique du Nord												
Canada	16 865	2.0	1.9	2.3	1.6	0.8	17 947	1.7	1.4	2.0	1.7	1.0
Mexique	42 552	2.3	3.4	1.7	2.0	2.5	44 048	2.0	3.1	1.9	2.3	2.4
États-Unis	146 049	1.3	1.9	1.1	-0.1	0.1	153 129	1.2	1.4	1.1	0.7	0.9
Asie												
Japon	64 119	-0.2	0.4	0.5	-0.1	0.0	66 687	0.0	0.1	0.2	-0.1	0.0
Corée	23 433	1.1	1.3	1.2	0.5	0.7	24 216	1.3	1.0	1.0	0.4	0.7
Europe												
Autriche	4 273	0.6	1.0	2.1	1.0	0.6	4 497	0.6	0.7	1.6	0.9	0.5
Belgique	4 404	0.9	1.3	1.6	0.9	0.4	4 759	0.8	1.0	0.8	0.4	0.6
République tchèque	4 908	-0.3	1.3	2.0	1.2	0.5	5 184	0.1	0.4	0.0	0.4	0.3
Danemark	2 858	0.5	1.6	1.8	0.4	-0.7	2 968	0.3	0.7	1.6	0.0	-0.3
Finlande	2 482	1.5	1.8	2.0	1.4	0.5	2 666	0.6	1.0	1.0	0.8	0.2
France	25 640	0.8	0.6	1.9	1.1	0.3	27 854	0.7	0.6	0.9	0.6	0.5
Allemagne	39 736	0.3	0.6	1.7	1.1	0.2	43 334	0.6	-0.2	0.1	0.1	0.2
Grèce	4 705	0.9	2.5	1.2	1.1	1.1	5 116	1.1	1.4	0.7	0.8	0.9
Hongrie	3 890	0.8	0.8	0.1	-0.2	0.5	4 202	0.4	1.0	0.0	0.0	0.5
Islande	177	1.3	5.1	4.5	-1.1	-2.3	181	1.1	5.4	3.9	0.0	0.1
Irlande	2 113	4.1	4.4	3.7	1.3	0.8	2 213	3.2	4.5	3.8	2.6	1.6
Italie	22 973	1.2	1.9	1.0	0.7	0.4	24 466	0.8	0.9	0.2	0.8	0.7
Luxembourg	211	1.9	2.1	2.2	1.4	1.4	220	2.1	1.9	2.1	1.6	1.8
Pays-Bas	8 543	1.4	1.8	2.1	1.4	0.5	8 836	1.1	0.9	1.3	0.7	0.6
Norvège	2 444	1.0	3.2	3.4	1.9	0.5	2 506	0.9	2.0	2.5	1.9	0.9
Pologne	15 240	-0.5	3.4	4.4	2.5	1.5	16 859	0.1	-1.3	-0.5	0.4	0.5
Portugal	5 135	1.1	0.7	0.1	0.6	0.5	5 583	1.1	0.7	0.5	0.4	0.6
République slovaque	2 357	0.3	3.8	2.4	1.6	1.3	2 649	0.7	0.4	-0.2	0.8	0.5
Espagne	20 356	4.2	4.1	3.1	0.7	0.3	22 190	3.0	3.3	2.8	2.3	1.5
Suède	4 446	0.6	2.0	2.4	0.8	0.2	4 661	0.4	1.5	1.7	0.5	0.3
Suisse	4 210	0.6	2.3	2.3	1.6	0.6	4 368	0.7	1.8	1.9	1.6	0.8
Turquie	23 306	0.7	1.2	2.0	0.7	1.3	25 757	1.0	0.8	1.9	1.5	1.6
Royaume-Uni	29 207	1.1	0.9	0.7	0.8	0.1	30 867	0.7	1.5	0.6	0.9	0.4
Océanie												
Australie	10 507	1.9	2.1	2.9	2.2	1.3	10 986	1.5	1.8	2.5	2.0	1.8
Nouvelle-Zélande	2 156	2.0	2.1	1.8	-0.6	0.7	2 236	1.8	2.2	1.6	-0.4	0.7
OCDE Europe^b	210 308	1.0	1.6	1.8	1.1	0.4	226 180	0.9	0.9	0.8	0.8	0.6
EU15^b	177 081	1.2	1.5	1.6	0.9	0.3	190 229	1.0	1.0	0.9	0.8	0.6
EU19^b	203 477	1.0	1.6	1.8	1.0	0.4	219 123	0.9	0.8	0.7	0.7	0.6
Total OCDE^b	539 295	1.1	1.7	1.5	0.7	0.5	571 184	1.0	1.1	1.0	0.8	0.8

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/362635583740>

a) Voir note a) du tableau 0.1.

b) Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations emploi et population active, respectivement.

Source : OCDE (2008), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83, Paris, mai.

La croissance de l'emploi, selon les projections, devrait ralentir, s'établissant à 0.7 % en 2008 et 0.5 % en 2009, en moyenne, dans la zone de l'OCDE. La décélération que l'on anticipe pour 2008 est généralisée, affectant tous les pays de l'OCDE à l'exception de trois pays (Mexique, Portugal et Royaume-Uni), et elle est tout à fait marquée dans certains pays. De fait, l'emploi devrait reculer, en 2008, aux États-Unis, en Hongrie, en Islande, au Japon et

Tableau 0.3. **Chômage dans les pays de l'OCDE^a**

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions		Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions	
				2008	2009				2008	2009
Amérique du Nord										
Canada	7.9	6.3	6.0	6.1	6.3	1.3	1.1	1.1	1.1	1.2
Mexique	3.6	3.2	3.4	3.7	3.6	1.4	1.4	1.5	1.7	1.7
États-Unis	5.1	4.6	4.6	5.4	6.1	7.2	7.0	7.1	8.3	9.5
Asie										
Japon	4.4	4.1	3.9	3.8	3.8	2.9	2.8	2.6	2.5	2.5
Corée	3.9	3.5	3.2	3.1	3.1	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8
Europe										
Autriche	5.4	5.4	5.0	4.8	4.8	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	8.4	8.2	7.5	7.0	7.2	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
République tchèque	7.0	7.2	5.3	4.6	4.4	0.4	0.4	0.3	0.2	0.2
Danemark	5.2	3.9	3.7	3.3	3.7	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Finlande	11.0	7.7	6.9	6.3	6.0	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
France	9.3	8.8	7.9	7.5	7.6	2.5	2.4	2.2	2.1	2.1
Allemagne	8.7	9.7	8.3	7.4	7.4	3.7	4.2	3.6	3.2	3.2
Grèce	9.9	8.6	8.0	7.7	7.7	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
Hongrie	7.4	7.5	7.4	7.7	7.6	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Islande	3.1	2.9	2.3	3.4	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	6.5	4.4	4.5	5.7	6.5	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
Italie	9.9	6.8	6.1	6.2	6.5	2.3	1.7	1.5	1.5	1.6
Luxembourg	3.3	4.4	4.4	4.5	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	4.5	4.1	3.3	2.6	2.7	0.4	0.4	0.3	0.2	0.2
Norvège	4.0	3.4	2.5	2.5	2.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pologne	15.6	13.8	9.6	7.8	6.9	2.7	2.3	1.6	1.3	1.2
Portugal	5.8	7.7	8.0	7.9	7.9	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
République slovaque	15.9	13.3	11.0	10.3	9.6	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3
Espagne	12.6	8.5	8.3	9.7	10.7	2.3	1.8	1.8	2.2	2.5
Suède	5.9	5.3	4.6	4.3	4.4	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Suisse	3.6	4.0	3.6	3.6	3.8	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
Turquie	8.2	9.7	9.5	10.2	10.5	2.0	2.4	2.5	2.7	2.8
Royaume-Uni	6.0	5.5	5.4	5.5	5.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8
Océanie										
Australie	6.8	4.8	4.4	4.2	4.7	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5
Nouvelle-Zélande	5.6	3.8	3.6	3.8	3.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
OCDE Europe^b	8.9	8.0	7.0	6.8	6.9	19.0	18.0	15.9	15.4	15.8
EU15^b	8.4	7.6	6.9	6.8	7.0	15.0	14.3	13.1	13.0	13.5
EU19^b	9.1	8.1	7.1	6.9	7.0	18.7	17.7	15.6	15.2	15.5
Total OCDE^b	6.6	6.0	5.6	5.7	6.0	35.3	34.1	31.9	32.9	34.8

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/362672143074>

a) Voir note a) du tableau 0.1.

b) Les agrégats de taux de chômage sont calculés en appliquant les pondérations de population active.

Source : OCDE (2008), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83, mai, Paris.

en Nouvelle-Zélande, après avoir progressé dans tous les pays de l'OCDE, ces dernières années. De même, la croissance de l'emploi devrait régresser de plus de 2 points de pourcentage en Espagne et en Irlande. À l'inverse, l'emploi devrait progresser de plus de 2 % en 2008 dans trois pays seulement : Australie, Mexique et Pologne. Dans de nombreux pays, la croissance prévisible de l'emploi en 2008-2009 est plus faible que la croissance de la population active, ce qui implique une hausse du chômage. Cependant, ce n'est pas le cas au Japon où tant l'emploi que la population active devraient décliner légèrement.

La tendance à la baisse du chômage observée ces dernières années devrait s'inverser en 2008, le nombre de chômeurs dans la zone de l'OCDE augmentant d'un million d'unités en 2008, et de près de 2 millions de plus en 2009. Cela devrait mettre le taux de chômage moyen pour la zone de l'OCDE de nouveau à 6 % en 2009, soit le même taux qu'en 2006. Aux États-Unis, le nombre des chômeurs devrait atteindre 9.5 millions en 2009 – soit une augmentation de 2.4 millions d'unités depuis 2007 – tandis que le taux de chômage passerait de 4.6 % en 2007 à 6.1 % en 2009. Dans les pays européens de l'OCDE, le taux de chômage moyen devrait rester pour l'essentiel inchangé au cours des deux prochaines années, tandis qu'il augmenterait en Amérique du Nord et en Océanie. La performance relativement vigoureuse du marché du travail en Europe continuera de réduire le surcroît de chômage en Europe par rapport à la moyenne pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, l'écart de taux de chômage passant de 1.3 point de pourcentage en 2007 à 1.0 point de pourcentage en 2009. En Europe, c'est en Espagne, en Irlande, en Islande et en Turquie que le taux de chômage devrait augmenter le plus en 2008, tandis qu'il reculera en République slovaque, en République tchèque et en Pologne. Le taux de chômage devrait augmenter légèrement, en 2008-2009, en Australie et au Canada, et rester pour l'essentiel inchangé en Corée et au Japon.

1.4. Rémunération réelle

Le taux de croissance moyen de la rémunération réelle par salarié dans le secteur des entreprises (on parle plus loin de « rémunération réelle ») est passé de 0.9 % en 2006 à 1.2 % en 2007 pour l'ensemble de la zone de l'OCDE (tableau 0.4). En dépit de cette augmentation, le taux de croissance de la rémunération réelle en 2007 était comparable à la croissance globale de la productivité du travail (1.3 %), et comparable aussi à la croissance moyenne de la rémunération réelle sur la période 1995-2005.

Les projections de l'OCDE indiquent que la croissance moyenne de la rémunération réelle dans la zone de l'OCDE s'établira à 0.5 % en 2008 avant d'augmenter, passant à 1.3 % en 2009. Aux États-Unis, la progression de la rémunération réelle devrait décélérer fortement en 2008, après s'être quelque peu accélérée en 2007. Le taux de 0.3 % projeté pour 2008 devrait être très en-deçà des gains de productivité du travail, mais la progression des rémunérations devrait s'accélérer et se situer au même niveau que la progression de la productivité du travail en 2009. Dans les pays européens de l'OCDE, la croissance de la rémunération réelle devrait décélérer en 2008, passant à 0.6 %, avant d'augmenter et d'atteindre 1.3 % en 2009 – se maintenant constamment en deçà de la croissance de la productivité du travail. Cependant, les situations sont fort diverses parmi les pays européens. La croissance de la rémunération réelle devrait être plus lente en 2008 qu'en 2007 dans tous les pays européens à l'exception de quatre pays, et devrait devenir fortement négative en Islande et plus modérément négative en Belgique, en Espagne et en France. La croissance de la rémunération réelle devrait s'accélérer, en 2009, dans la plupart des pays européens, mais décélérer en Finlande, en Pologne et en Suède.

Après avoir reculé en 2007, la rémunération réelle, au Japon, commencera d'augmenter lentement en 2008-2009. Au Japon, on peut penser, à certains signes observés récemment, que le piège déflationniste est arrivé à son terme, les salaires des travailleurs à plein-temps augmentant au début 2008, mais la croissance de la rémunération réelle devrait rester nettement en-deçà de la croissance de la productivité du travail jusqu'à la fin 2009. La croissance de la rémunération réelle s'est accélérée en 2007 en Corée, mais elle devrait quelque peu ralentir en 2008 avant de s'affermir en 2009. La croissance de la rémunération réelle était

Tableau 0.4. **Rémunération réelle par salarié dans le secteur des entreprises dans les pays de l'OCDE^{a, b}**

Variation en pourcentage par rapport à la période précédente

	Moyenne 1995-2005	2006	2007	Prévisions	
				2008	2009
Amérique du Nord					
Canada	1.7	2.2	3.0	2.5	2.5
Mexique	-0.8	0.9	-0.3	0.0	0.4
États-Unis	2.0	1.2	1.9	0.3	1.3
Asie					
Japon	-0.2	0.4	-0.3	0.2	0.7
Corée	0.8	0.5	1.1	0.6	2.4
Europe					
Autriche	0.6	0.6	0.9	0.2	0.8
Belgique	0.5	0.8	0.7	-0.7	1.4
République tchèque	4.3	3.9	4.4	1.4	2.9
Danemark	1.9	1.7	2.7	1.7	2.1
Finlande	1.5	1.5	1.1	2.6	1.6
France	1.1	1.2	1.0	-0.1	1.1
Allemagne	-0.2	-0.1	-0.6	0.1	1.1
Grèce	3.0	4.3	3.6	2.8	3.8
Hongrie	2.2	0.8	1.2	0.5	2.7
Islande	4.1	1.6	0.1	-1.8	0.0
Irlande	1.4	1.1	1.7	0.3	1.5
Italie	-0.4	-0.5	0.2	0.5	0.7
Luxembourg	0.9	2.0	1.0	0.1	0.9
Pays-Bas	0.8	0.0	0.9	0.3	1.5
Norvège	2.6	5.5	4.5	3.0	2.9
Pologne	2.3	-0.3	5.1	6.4	5.3
Portugal	1.0	0.0	0.5	0.3	1.1
République slovaque	4.5	2.3	6.7	3.7	3.5
Espagne	-0.1	-2.2	-0.1	-0.5	0.6
Suède	2.7	1.1	2.7	1.9	1.6
Suisse	0.8	2.4	1.3	0.6	0.9
Turquie
Royaume-Uni	2.3	2.0	1.3	0.6	0.6
Océanie					
Australie	2.2	2.6	3.1	1.8	2.6
Nouvelle-Zélande	1.7	1.9	2.6	2.3	2.5
OCDE Europe^c	1.0	0.6	0.9	0.6	1.3
EU15	0.7	0.3	0.5	0.3	0.9
EU19^c	0.9	0.5	0.9	0.6	1.3
Total OCDE moins les pays à forte inflation^{c, d}	1.2	0.9	1.3	0.6	1.3
Total OCDE^c	1.2	0.9	1.2	0.5	1.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/362682133258>

.. Données non disponibles.

a) Voir note a) du tableau 0.1.

b) La rémunération par salarié dans le secteur des entreprises est déflatée par le déflateur des dépenses de consommation finale privée, et les agrégats sont calculés sur la base des pondérations de PIB 2000 en parités de pouvoir d'achat 2000.

c) Pays repris sur le tableau.

d) Sont considérés comme pays à forte inflation les pays ayant enregistré une inflation égale ou supérieure à 10 %, en termes de déflateur du PIB, en moyenne, entre 1995 et 2005, sur la base des données rétrospectives. Par conséquent, la Hongrie et le Mexique ne sont pas pris en compte dans l'agrégat.

Source : OCDE (2008), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83, mai, Paris.

supérieure à 2.5 % en 2007 en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande, et elle devrait rester vigoureuse en 2008 et 2009. La rémunération réelle a baissé de 0.3 % au Mexique en 2007 et devrait rester inchangée en 2008 avant d'augmenter modestement en 2009.

2. Vue d'ensemble de la publication

La section ci-après donne une vue d'ensemble rapide de la teneur des chapitres 1 à 5 de cette publication :

Chapitre 1. Prendre un bon départ – Le passage de l'école à la vie active dans les pays de l'OCDE. Ce chapitre offre, dans un premier temps, une vue d'ensemble des résultats des jeunes sur le marché du travail, au cours des dix dernières années. Il présente ensuite des données sur la sensibilité du chômage des adolescents et des jeunes adultes à la conjoncture économique ainsi que sur le rôle croissant des emplois temporaires et à temps partiel en tant que voie d'accès au marché du travail. Après l'étude de plusieurs indicateurs décrivant la durée et les modalités du passage de la formation initiale à la vie active, la qualité de l'emploi des jeunes est analysée et l'on cherche notamment à déterminer dans quelle mesure les emplois temporaires et faiblement rémunérés servent de tremplin vers des postes plus intéressants. Enfin, ce chapitre met en évidence les difficultés que certaines jeunes arrivés en fin de scolarité éprouvent à sortir d'une situation de non-emploi, en particulier ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires, et ce, malgré la fluidité globale du marché du travail des jeunes.

Chapitre 2. Déclarer l'emploi ou travailler au noir – L'emploi informel dans sept pays de l'OCDE. Ce chapitre montre que l'emploi informel et le travail non déclaré constituent pour le marché du travail de certains pays de l'OCDE à faible revenu et à revenu intermédiaire, un problème important qui suscite des inquiétudes pour la protection des travailleurs concernés, ce qui rend difficile pour les pouvoirs publics la fourniture de services publics de qualité et entrave l'augmentation de la productivité et la croissance. Une forte croissance économique ne semble pas constituer en soi une garantie de réduction de l'emploi informel. Quelles politiques les pays peuvent-ils adopter pour faire face à ce phénomène? Ce chapitre souligne que la réponse à cette question diffère d'un pays à l'autre. Selon la situation existant dans chacun d'eux, il est possible d'encourager davantage l'emploi formel en conjuguant de diverses manières réduction des coûts de main-d'œuvre lorsqu'ils sont excessifs, assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi quand elle est trop rigoureuse, et réforme de la conception des dispositifs de protection sociale de façon que les travailleurs aient davantage intérêt à s'y affilier. Le renforcement des incitations devrait être complété par un accroissement des efforts de mise en œuvre effective des dispositions en matière fiscale, en matière de sécurité sociale et au travail. L'amélioration de la gouvernance favoriserait aussi le respect volontaire de ces dispositions.

Chapitre 3. Le coût des préjugés – La discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique. En dépit de certains progrès, ce chapitre montre qu'il y a encore des signes de discrimination motivés par le sexe et l'origine ethnique ou raciale sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. Les expériences sur le terrain font apparaître une discrimination généralisée du fait de l'origine ethnique dans de nombreux pays. Des observations indirectes montrent qu'en moyenne au moins 8 % de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes et une part plus importante de l'écart de salaire entre les sexes peuvent être imputés à la discrimination. Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des

lois pour lutter contre la discrimination, ces dernières années, et les évaluations ainsi que les analyses au niveau international tendent à indiquer que, si elles sont bien conçues, ces lois peuvent être un moyen efficace de réduire les disparités de situations sur le marché du travail. Cependant, l'application de ces lois est essentiellement subordonnée à l'attitude des victimes, qui doivent être déterminées à faire valoir leurs droits. Par conséquent, sensibiliser le public aux dispositions légales et aux conséquences qu'elles peuvent avoir (en particulier en ce qui concerne les coûts et avantages qu'il y a, pour les victimes, à porter plainte) est un aspect essentiel d'une stratégie efficace pour instaurer une culture d'égalité de traitement. Cependant, on observe dans ce chapitre que les dispositions légales auront vraisemblablement d'autant plus d'impact si leur application ne dépend pas exclusivement des individus. Dans cette perspective, des instances spécialisées peuvent jouer un rôle clé.

Chapitre 4. Tous les emplois sont-ils bons pour la santé? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale. Ce chapitre présente des données nouvelles concernant l'évolution de la maladie mentale liée au travail, dans les pays de l'OCDE, et le rôle que les nouvelles modalités de travail jouent à cet égard. En dépit de la forte progression du nombre des bénéficiaires de prestations d'invalidité pour cause de maladie mentale, dans de nombreux pays, les indicateurs disponibles ne permettent pas de conclure à une augmentation générale des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif, dans la zone de l'OCDE. Cependant, il semble que la santé mentale se soit dégradée dans certains pays et pour certains groupes de travailleurs, tandis que l'incidence déclarée de certaines conditions de travail pouvant être source de stress a augmenté, en Europe. Une analyse longitudinale portant sur des travailleurs dans cinq pays montre que le non-emploi est généralement plus néfaste que le travail pour la santé mentale et que les effets bénéfiques de l'emploi sur la santé mentale varient selon le type de contrat et les conditions de travail, et aussi selon que la personne souffrait déjà, auparavant, de problèmes de santé mentale. Cependant, ce chapitre montre que l'avantage en termes de santé mentale pour une personne inactive qui accède à l'emploi est moindre lorsqu'il s'agit d'un emploi atypique que lorsqu'il s'agit d'un emploi standard, en particulier si la personne souffrait, auparavant, de problèmes de santé mentale.

Chapitre 5. Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail? L'investissement direct étranger (IDE) des entreprises multinationales (EMN) originaires de pays de l'OCDE dans les économies en développement et émergentes a augmenté de façon spectaculaire au cours des deux dernières décennies. Quoique généralement perçu comme bénéfique pour le développement local, l'IDE amène aussi à s'interroger sur le caractère déloyal de la concurrence et sur la protection des droits des travailleurs dans les pays d'accueil. Ce chapitre analyse les effets sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs travaillant dans des filiales d'entreprises multinationales à l'étranger et des travailleurs des entreprises sous-traitantes. Il apparaît que les entreprises multinationales tendent à offrir des conditions de rémunération meilleures que leurs homologues locales, surtout dans les économies en développement et émergentes, mais ce n'est pas nécessairement vrai en ce qui concerne les conditions de travail en dehors du salaire. Les effets sur les salaires peuvent aussi s'étendre aux fournisseurs étrangers des EMN, mais ces effets sont limités. Ce chapitre 5 examine également les politiques de nature à renforcer la contribution de l'IDE à l'amélioration des salaires et des conditions de travail.

Chapitre 1

Prendre un bon départ : le passage de l'école à la vie active dans les pays de l'OCDE

Ce chapitre offre dans un premier temps une vue d'ensemble des résultats des jeunes sur le marché du travail au cours des dix dernières années. Il présente ensuite des données sur la sensibilité du chômage des adolescents et des jeunes adultes à la conjoncture économique ainsi que sur le rôle croissant des emplois temporaires et à temps partiel en tant que voies d'accès au marché du travail. Après l'étude de plusieurs indicateurs décrivant la durée et les modalités du passage de la formation initiale à la vie active, la qualité de l'emploi des jeunes sera analysée, et l'on cherchera notamment à déterminer dans quelle mesure les emplois temporaires et faiblement rémunérés servent de tremplin vers des postes plus intéressants. Enfin, on mettra en évidence les difficultés que certains jeunes récemment sortis du système éducatif éprouvent à sortir d'une situation de non-emploi, en particulier ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires, et ce, malgré la fluidité globale du marché du travail des jeunes.

Introduction

Ce chapitre présente une analyse descriptive de la situation des jeunes sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE. Il actualise les analyses menées dans des éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 1996a, 1998) et des travaux récents de l'OCDE (Quintini et Martin, 2006). Plusieurs questions nouvelles sont également abordées et le chapitre contient en particulier une analyse comparative internationale de la durée et des modalités du passage de l'école à la vie active, ainsi que de leur évolution au cours de la décennie écoulée, analyse qui s'appuie sur des données transversales et longitudinales pour de nombreux pays¹.

Le moment est venu de se pencher sur le processus du passage de l'école à la vie active et sur la façon dont ce processus influence le devenir des jeunes sur le plan de l'emploi, et ce, pour deux raisons principales. Premièrement, on constate toujours avec inquiétude que de nombreux jeunes ont du mal à prendre solidement pied sur le marché du travail et à progresser dans leur carrière, malgré une amélioration de la situation du marché du travail pour les jeunes dans de nombreux pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie (OCDE, 2006). Le caractère incertain de la situation macroéconomique actuelle ajoute à cette inquiétude car l'expérience montre que les possibilités qui s'offrent aux jeunes en termes d'emploi dépendent très largement de la conjoncture. Deuxièmement, les jeunes risquent d'être touchés de façon disproportionnée – pour le meilleur ou pour le pire – par un certain nombre de phénomènes démographiques, économiques et sociaux qui sont en train de transformer la physionomie du marché du travail dans les pays de l'OCDE.

Ce chapitre est structuré de la manière suivante. La première section donne un aperçu général des résultats des jeunes sur le marché du travail au cours des dix dernières années. L'évolution de la taille relative et du niveau d'instruction des nouvelles cohortes qui atteignent l'âge actif est examinée, de même que la sensibilité des taux d'emploi et de chômage de différents groupes d'âge aux fluctuations de la conjoncture. Il sera ensuite question des caractéristiques du passage de l'école au travail et de l'impact à moyen terme de la transition initiale sur le devenir professionnel des jeunes. Cette transition peut être rapide ou longue et revêtir des formes très différentes selon les catégories de jeunes et les pays de l'OCDE. Par conséquent, l'analyse porte essentiellement sur la situation au regard de l'emploi et la qualité de l'emploi compte tenu du temps écoulé depuis la sortie du système éducatif (expérience potentielle sur le marché du travail) plutôt que de l'âge. Parallèlement à des tableaux descriptifs des résultats des jeunes sur le marché du travail en fonction de l'expérience, sont exposés dans la seconde section différents types d'estimations concernant la durée moyenne de la transition entre l'école et la vie active, l'accent étant mis à la fois sur le caractère complexe de cette notion et sur les difficultés statistiques qu'il faut résoudre pour pouvoir effectuer des comparaisons internationales. Enfin, la troisième section propose une analyse de la stabilité de l'emploi et de l'évolution de la qualité de l'emploi dans le cas des jeunes récemment sortis du système éducatif qui s'engagent dans la vie active².

Principaux résultats

- Les caractéristiques de l'offre de main-d'œuvre que représentent les jeunes sortis du système éducatif ont évolué au cours de la dernière décennie. Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, la part du groupe d'âge des 15-24 ans dans la population en âge de travailler a diminué, souvent de façon assez marquée. Si les travailleurs d'âges différents ne sont pas parfaitement interchangeables dans la production, la taille relativement restreinte des cohortes de jeunes les plus récentes devrait néanmoins constituer pour ces derniers un avantage sur le marché du travail. Autre atout potentiel que les jeunes possèdent aujourd'hui sur le plan de l'emploi : ils sont plus instruits en moyenne que les cohortes précédentes. De plus, malgré l'élévation du niveau de formation des jeunes, la prime salariale par niveau d'études s'est accrue au cours des dix dernières années dans la majorité des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.
- Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a diminué dans la majorité des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie, mais cette évolution tient à la progression des taux de scolarisation, et non à une détérioration des débouchés qui s'offrent à eux sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes a en fait baissé dans la plupart des pays, tout comme le taux, plus global, de jeunes qui ne sont pas scolarisés et n'ont pas d'emploi, ce qui laisse supposer qu'il est devenu un peu plus facile pour les jeunes demandeurs d'emploi de trouver un travail ces dix dernières années. Confirmation en est donnée par le fait que les jeunes sont moins nombreux à connaître une période prolongée de chômage dans la majorité des pays de l'OCDE, tant en termes absolus que par rapport aux adultes.
- Dans la plupart des pays de l'OCDE, la proportion de jeunes occupant des emplois à temps partiel ou temporaires a augmenté au cours des dix années passées. La progression du travail temporaire chez les jeunes a été analogue à celle qui a été observée pour les travailleurs adultes, mais le travail à temps partiel s'est en revanche accru de façon disproportionnée dans le cas des premiers. S'agissant des jeunes ayant une activité à plein-temps, la part de ceux qui perçoivent une rémunération inférieure à deux tiers du salaire médian a généralement diminué au cours de la dernière décennie, tant en termes absolus que par rapport aux adultes. Il convient toutefois d'appréhender cette amélioration dans le contexte de la progression de l'emploi à temps partiel chez les jeunes.
- Les taux de chômage des jeunes sont plus sensibles à la conjoncture économique que ceux des adultes, et cette grande sensibilité tend à diminuer progressivement avec l'âge. La sensibilité relative des taux d'emploi des jeunes à la conjoncture est plus contrastée, probablement parce que, selon les pays de l'OCDE, la situation du marché du travail exerce une influence différente sur la décision de poursuivre ses études ou d'entrer sur le marché du travail.
- On relève de grandes différences entre les catégories de jeunes et entre les pays quant au temps que mettent les taux d'emploi des jeunes pour rejoindre ceux des personnes d'âge très actif (représentées ici par le groupe des 30-49 ans). Les possibilités d'emploi sont beaucoup plus faibles pour les jeunes ayant quitté l'école prématurément, c'est-à-dire avant d'avoir achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, que pour ceux qui ont été plus loin dans leurs études, et les taux d'emploi des premiers mettent plus longtemps à rattraper ceux des travailleurs d'âge très actif. Ce constat donne à penser que l'absence de qualifications pèse sur la possibilité de bénéficier de

propositions d'emploi, en particulier pour les jeunes qui n'ont que peu ou pas d'expérience professionnelle. Toutefois, il existe aussi un effet lié à l'âge qui fait baisser les taux d'accès au premier emploi des jeunes qui quittent l'école prématurément, dont beaucoup sont des adolescents vivant avec leurs parents, et qui peuvent de ce fait reporter de plusieurs années leur entrée dans la vie active. Les taux d'emploi des hommes et des femmes sont très semblables durant l'année qui suit la sortie du système éducatif mais, par la suite, celui des hommes progresse plus fortement et plus régulièrement. On constate en effet que dans un très grand nombre de pays de l'OCDE, les taux d'emploi des femmes commencent par augmenter pendant plusieurs années et se mettent ensuite à diminuer lorsqu'elles deviennent mères.

- La durée moyenne de la transition entre l'école et la vie active est un indicateur *a priori* intéressant de la facilité avec laquelle les jeunes s'insèrent dans l'emploi, mais elle soulève dans la pratique des problèmes de mesure complexes, surtout pour la comparaison internationale :
 - ❖ Les estimations les plus couramment utilisées sont fondées sur la situation au regard de l'activité par âge simple et peuvent être élaborées à l'aide des statistiques usuelles sur la population active. En règle générale, pour calculer la durée du passage de l'école au travail, on détermine la différence entre l'âge médian d'entrée en activité et l'âge médian de sortie du système éducatif (c'est-à-dire entre l'âge auquel le rapport emploi/population atteint 50 % et l'âge auquel 50 % de la cohorte ont achevé leur formation initiale). Les chiffres obtenus vont de moins d'un an pour l'Autriche et la Suisse à cinq ans ou plus pour le Danemark, la Finlande et la Suède.
 - ❖ Si les indicateurs fondés sur des cohortes sont utiles pour avoir une idée du temps que dure, chez un grand nombre de jeunes, le passage de l'école à la vie active, ils ne fournissent pas une estimation fiable de la durée moyenne de cette transition au niveau individuel (c'est-à-dire du temps qui s'écoule en moyenne entre le moment où un jeune achève sa formation initiale et celui où il accède à son premier emploi).
 - ❖ En principe, il conviendrait d'utiliser des données longitudinales (panel) pour calculer la durée de la transition au niveau individuel. Malgré une possibilité de surestimation due à la difficulté qu'il y a à déceler l'exercice d'activités de courte durée dans les données de panel analysées ici, ces estimations sur le plan individuel sont généralement beaucoup plus faibles que celles qui sont fondées sur des cohortes et le classement des pays qui en résulte est aussi très différent. Par exemple, la durée de transition moyenne estimée en Finlande est aujourd'hui de moins d'un an, c'est-à-dire bien moins que les estimations fondées sur des cohortes et que la valeur moyenne pour l'UE15. Les données de panel manquent pour de nombreux pays, mais il est possible d'établir des estimations (légèrement moins précises) de la durée moyenne du passage de l'école à la vie active au niveau individuel à l'aide de données transversales, plus facilement disponibles.
- L'obtention du premier emploi constitue pour beaucoup de jeunes une étape importante vers l'accès à un emploi permanent, mais on observe des différences non négligeables entre les catégories d'individus et les pays. Dans certains pays de l'Union européenne et en Corée, les jeunes ayant un faible niveau d'instruction mettent plus de temps à trouver un emploi permanent que ceux qui ont fait davantage d'études, alors qu'en Australie, les caractéristiques de la transition sont semblables quel que soit le niveau de formation. Les jeunes Coréennes ont davantage de difficulté que leurs homologues masculins à

accéder à un emploi permanent, tandis qu'en Australie et dans certains pays de l'Union européenne, les jeunes femmes ont autant de chances que les jeunes hommes de trouver un emploi permanent dans les cinq années qui suivent l'obtention de leur premier emploi.

- L'emploi temporaire constitue désormais une voie d'accès importante au marché du travail pour les jeunes de bon nombre de pays d'Europe ainsi que du Canada et du Japon, le travail à temps partiel étant plus fréquent chez les jeunes des Pays-Bas, des pays nordiques et des pays anglophones. Dans la plupart des cas, les emplois faiblement rémunérés et temporaires servent de marchepied vers des activités mieux payées et plus stables pour les jeunes qui débudent dans la vie active. Toutefois, une minorité d'entre eux restent piégés dans des emplois mal rétribués et/ou temporaires.
- Les jeunes qui ne sont pas scolarisés et n'ont pas d'emploi peuvent avoir des difficultés à accéder à un emploi stable. Lorsque l'on examine leur parcours au fil du temps, on constate qu'ils passent plus de trois des cinq années postérieures à leur sortie du système éducatif en situation de non-emploi dans dix des 13 pays pour lesquels il a été possible de reconstituer le cheminement de ces jeunes à l'aide de données longitudinales. Parmi les jeunes non scolarisés et n'occupant pas d'emploi qui ont été suivis pendant cinq ans, 20 % de ceux qui ont eu un emploi durant la deuxième année ont subi un ou plusieurs autres épisodes de non-emploi au cours des trois années restantes dans huit des 13 pays examinés. Autre fait qui témoigne de l'importance des épisodes répétés de non-emploi : 60 % des jeunes sortis de l'école qui n'ont été dans un premier temps ni scolarisés ni pourvus d'un emploi ont connu au moins deux autres épisodes analogues ou plus au cours des quatre années suivantes.

1. Les performances, selon l'âge, sur le plan de l'emploi

1.1. L'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail depuis dix ans

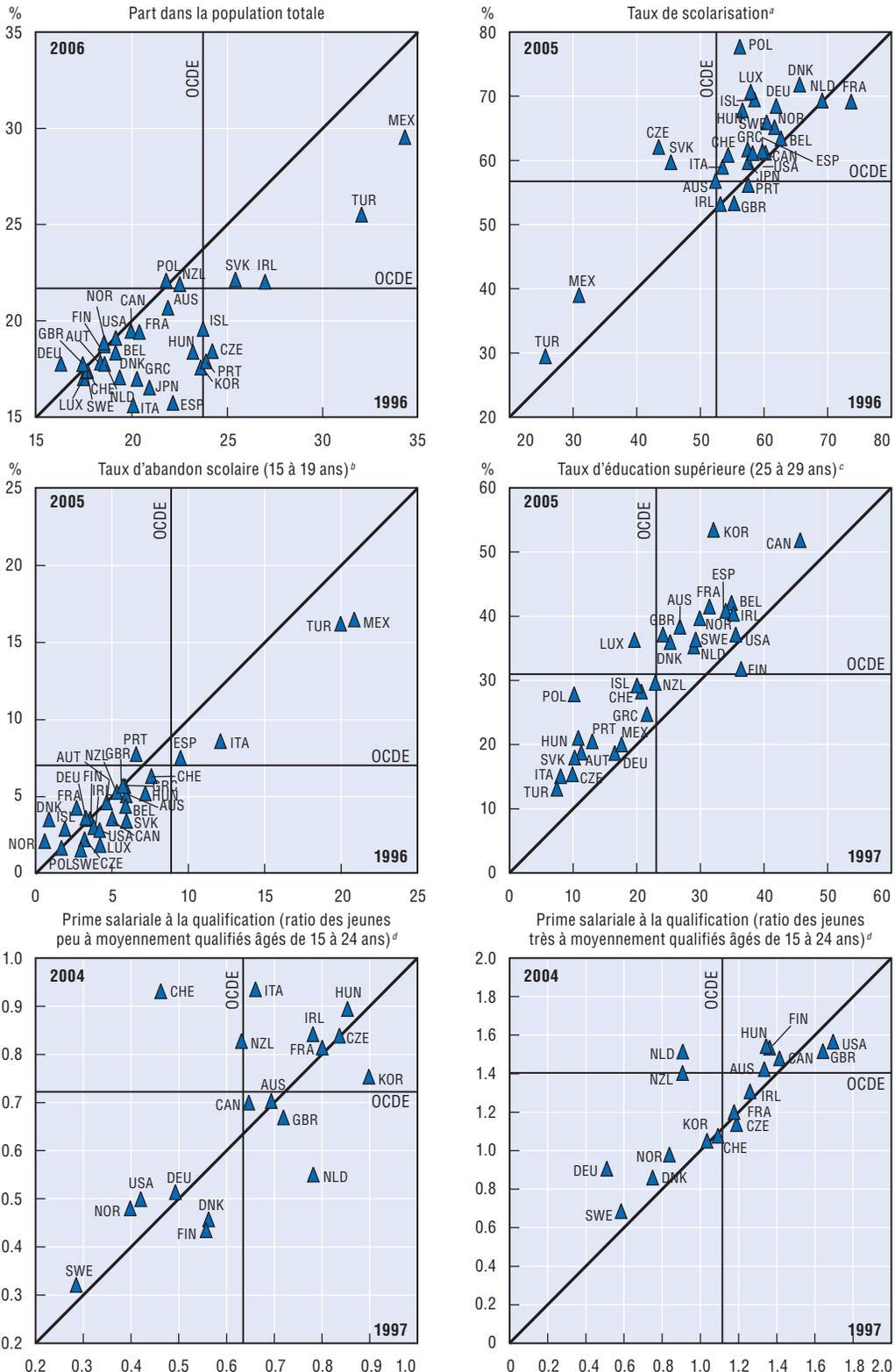
Caractéristiques de l'offre de main-d'œuvre des jeunes

La section A du graphique 1.1 présente une vue d'ensemble de l'évolution des caractéristiques de l'offre de main-d'œuvre des jeunes au cours de la dernière décennie³. Dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, la part du groupe des 15-24 ans a reculé, souvent assez fortement, et cela, même dans des pays affichant une pyramide des âges relativement jeune, comme le Mexique et la Turquie. Si des travailleurs d'âges différents ne sont pas parfaitement interchangeables dans la production, la taille relativement restreinte des cohortes de jeunes les plus récentes devrait néanmoins constituer pour ces derniers un avantage sur le marché du travail.

Autre atout potentiel que les jeunes possèdent aujourd'hui sur le plan de l'emploi : ils sont plus instruits que les cohortes précédentes. Cette évolution se traduit par des taux de scolarisation des jeunes de 15 à 24 ans en augmentation et des taux d'abandon des 15-19 ans en recul, mais aussi et surtout par la hausse du pourcentage de jeunes adultes diplômés du supérieur dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 1.1, section A). Les retombées économiques de l'instruction demeurent élevées, la prime salariale par niveau d'études s'est en effet accrue entre 1996 et 2006 dans nombre des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Cela reste vrai, que la prime salariale par niveau d'instruction soit évaluée au regard des avantages dont bénéficient les diplômés du deuxième cycle du secondaire comme de ceux dont jouissent les diplômés de l'enseignement supérieur.

Graphique 1.1. La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006

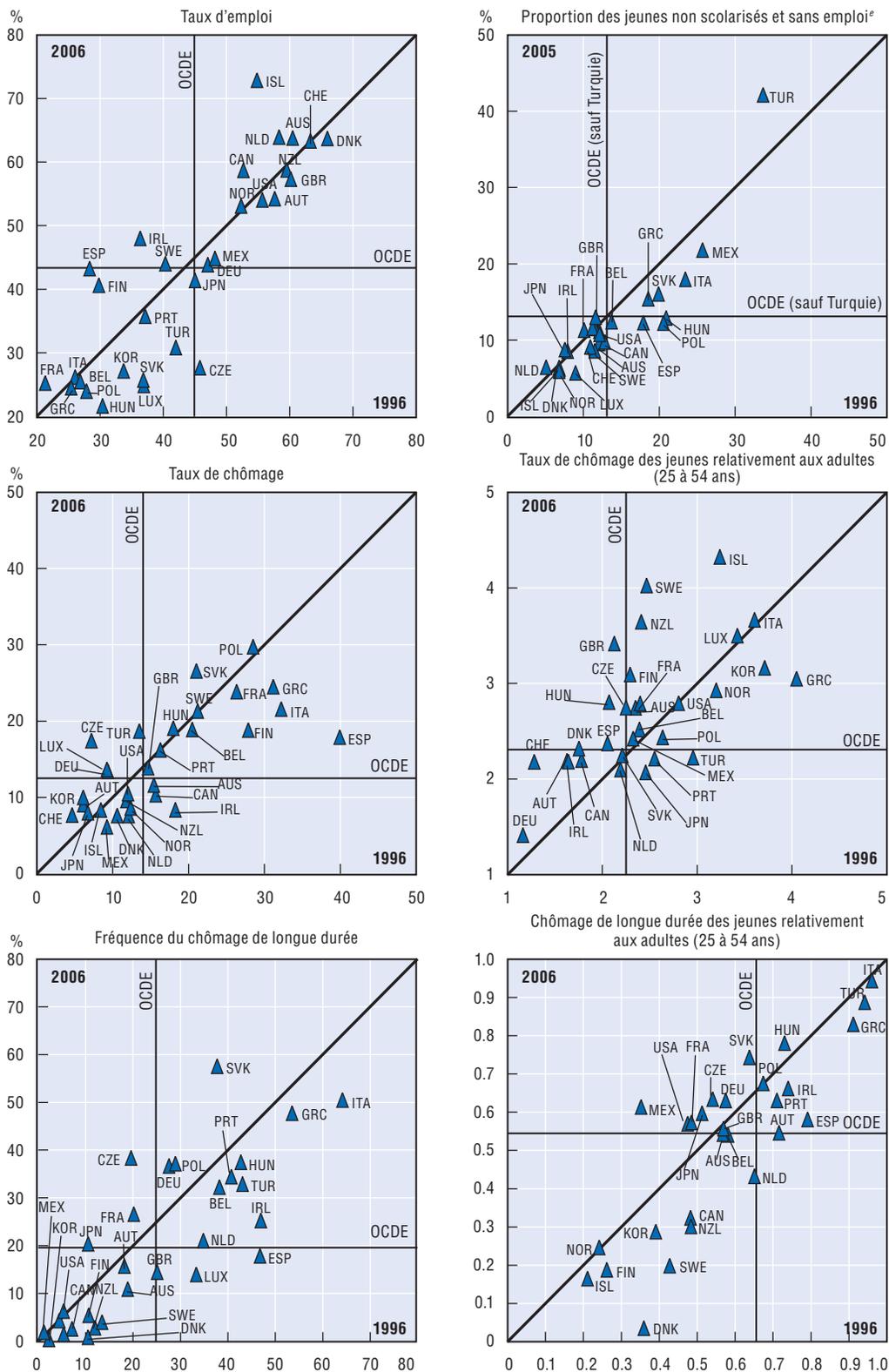
Section A. Indicateurs de l'offre de travail des jeunes



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350525045867>

Graphique 1.1. La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006 (suite)

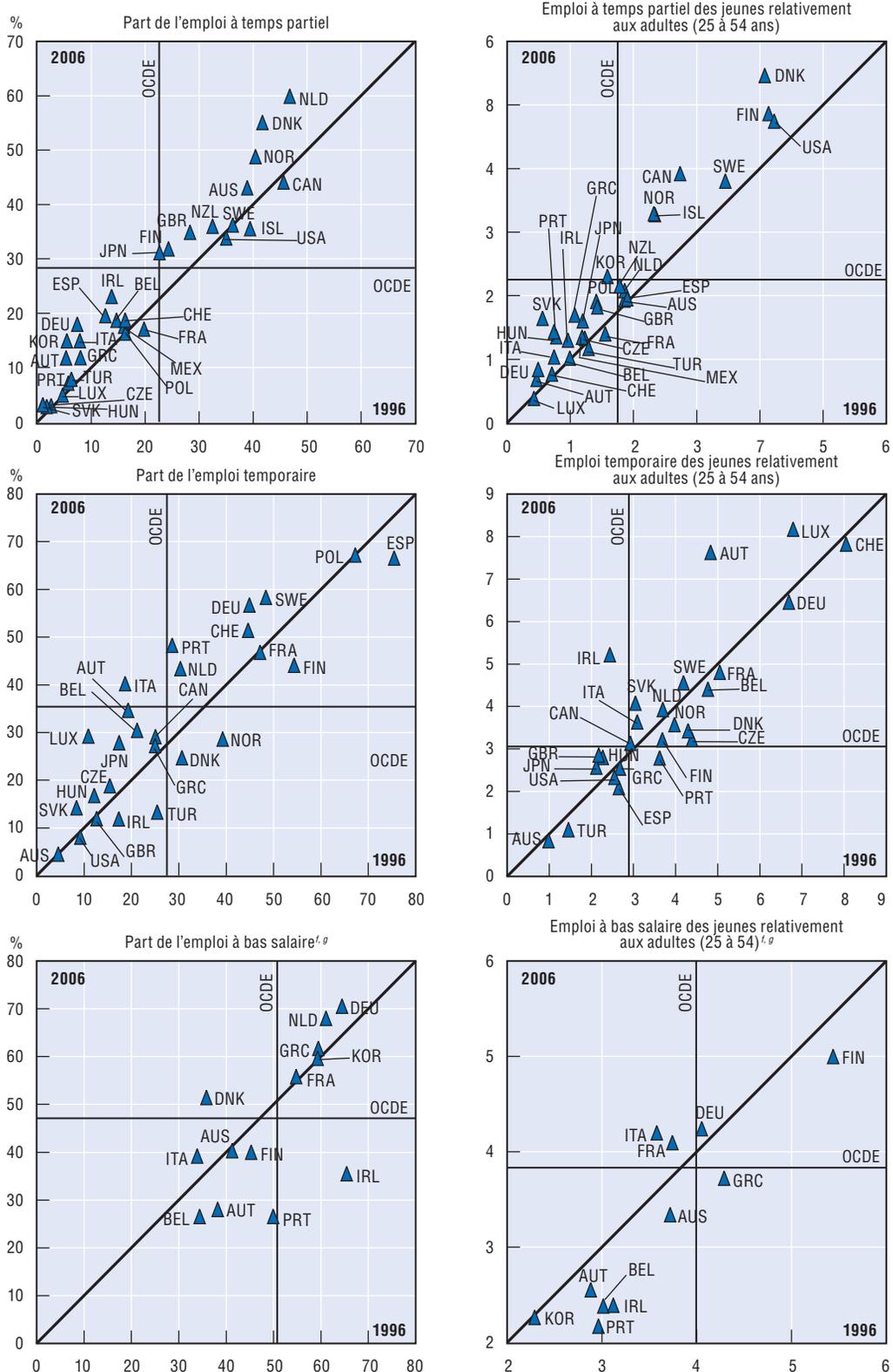
Section B. Indicateurs du statut d'activité des jeunes



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350525045867>

Graphique 1.1. La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006 (suite)

Section C. Indicateurs de la qualité de l'emploi des jeunes



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350525045867>

Graphique 1.1. La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006 (suite)

- a) 1997 pour l'Allemagne et les Pays-Bas; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Irlande; 2000 pour le Royaume-Uni; et 2004 pour le Mexique au lieu de 1996.
- b) 1997 pour l'Australie; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Allemagne et l'Irlande; et 2004 pour le Mexique au lieu de 1996.
- c) 1998-2005 pour le Danemark, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal; et 1999-2005 pour le Luxembourg.
- d) Les données sur les salaires par niveau d'instruction se rapportent à : 1996 pour la Finlande et les Pays-Bas, 1998 pour la Corée et l'Italie au lieu de 1997; et 2001 pour l'Australie, 2002 pour l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas et 2003 pour la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède au lieu de 2004.
- e) 1997 pour les Pays-Bas; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Allemagne et l'Irlande; et 2004 pour le Mexique au lieu de 1996.
- f) Travailleurs à temps plein uniquement. Les travailleurs sont considérés comme étant faiblement rémunérés s'ils perçoivent un salaire horaire inférieur à deux tiers de la valeur médiane des salariés âgés de 25 à 54 ans dans ce pays et pour cette année.
- g) 1995-2001 pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal; 1996-2001 pour la Finlande; 1998-2004 pour la Corée; et 2001-2005 pour l'Australie.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et Base de données de l'OCDE sur l'éducation. Pour l'emploi à bas salaire (deux derniers graphiques de la section C), estimations de l'OCDE sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS), vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée. Pour plus de détails sur les pays, voir les tableaux 1.A1.1 et 1.A1.2 de l'annexe.

L'emploi et le non-emploi des jeunes

La section B du graphique 1.1 indique que le taux d'emploi des jeunes a reculé dans la majorité des pays de l'OCDE en l'espace de dix ans, mais ce déclin semble refléter la hausse des taux de scolarisation et non une détérioration des débouchés qui s'offrent aux jeunes sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes a en fait baissé dans la plupart des pays au cours de cette période, et tout particulièrement en Espagne, mais ce recul est aussi appréciable en Finlande, en Irlande et en Italie⁴. Le taux plus global des jeunes qui ne sont pas scolarisés et n'ont pas d'emploi a également reculé pour ce groupe d'âge dans la plupart des pays de l'OCDE entre 1996 et 2006, à l'exception notable de la Turquie, où la progression du taux de ces jeunes reflète une forte baisse des taux d'activité des femmes à tous les âges⁵.

Bien que la réduction du taux de chômage global des jeunes ait été modeste en moyenne dans la zone OCDE au cours des dix dernières années, le chômage de longue durée a reculé plus fortement, tant en termes absolus que par rapport aux adultes (âgés de 25 à 54 ans). En revanche, la baisse du taux de chômage global des jeunes a été généralement analogue à celle enregistrée pour les adultes. En moyenne dans l'OCDE, les adultes chômeurs sont désormais deux fois plus susceptibles que les jeunes chômeurs d'être sans emploi depuis au moins un an, même si le taux de chômage global des jeunes représente toujours plus du double de celui des adultes. Autrement dit, la dernière décennie a vu se renforcer une situation déjà existante : le chômage est plus courant chez les jeunes que chez les travailleurs d'âge très actif, mais il est aussi plus transitoire (Freeman et Wise, 1982; et Martin *et al.*, 1984).

La qualité de l'emploi des jeunes

En l'espace de dix ans, la part des jeunes occupant un emploi à temps partiel ou temporaire a progressé dans la majorité des pays de l'OCDE (graphique 1.1, section C). En moyenne dans l'OCDE, près de trois jeunes travailleurs sur dix ont un emploi à temps partiel et plus d'un tiers un emploi temporaire, ce qui représente des hausses, respectivement de 6 et 8 points de pourcentage depuis 1996. La progression de l'emploi

temporaire a été presque aussi forte pour les jeunes que pour les adultes, mais les jeunes sont bien plus nombreux que les adultes à travailler à temps partiel. L'emploi à temps partiel est particulièrement fréquent chez les jeunes aux Pays-Bas, dans les pays nordiques et dans les pays anglophones. En revanche, il est inférieur à 5 % en République tchèque, en Hongrie, au Luxembourg et en République slovaque. L'emploi temporaire constitue désormais une voie d'accès importante au marché du travail pour les jeunes de nombreux pays européens et il représente aujourd'hui plus d'un quart de l'emploi des jeunes au Canada et au Japon⁶ et deux tiers en Pologne et en Espagne (Espagne où ce taux était même encore plus élevé à la fin des années 90), alors que les jeunes sont peu nombreux à occuper un emploi temporaire en Australie et aux États-Unis. Il existe néanmoins de nombreuses définitions juridiques différentes de l'emploi temporaire selon les pays (OCDE, 2002b).

S'agissant des jeunes ayant une activité à temps plein, la part de ceux qui reçoivent une rémunération inférieure à deux tiers du salaire médian a généralement diminué au cours de la dernière décennie dans le peu de pays où des données sur l'emploi faiblement rémunéré ventilées par âge sont disponibles. Le risque, pour les jeunes travailleurs, de trouver un emploi à bas salaire a également globalement reculé par rapport à celui associé aux adultes, mais il convient toutefois d'appréhender cette amélioration dans le contexte de la progression de l'emploi à temps partiel chez les jeunes.

1.2. La sensibilité des taux de chômage et d'emploi des jeunes à la conjoncture économique

Dans le graphique 1.2, on compare la sensibilité au cycle économique des taux de chômage et d'emploi des jeunes (regroupés en trois intervalles d'âge de cinq ans, à partir de 15 ans) à celle des travailleurs d'âge très actif (30 à 49 ans)⁷. Les résultats de la section A confirment que les taux de chômage des jeunes continuent d'être plus sensibles à la conjoncture économique que ceux des adultes, comme de nombreuses études précédentes l'avaient montré (OCDE, 1996a). En outre, la sensibilité du taux de chômage des jeunes à la conjoncture tend à décliner progressivement avec l'âge, elle est plus forte chez les adolescents (15 à 19 ans) que chez les jeunes adultes (20 à 24 ans) dans la plupart des pays.

Les données concernant la sensibilité relative des taux d'emploi des jeunes à la conjoncture, dans la section B du graphique 1.2, sont plus contrastées, ce qui tient probablement à des différences entre pays quant aux multiples effets que la situation du marché du travail peut produire sur les décisions en matière de scolarisation et d'autres choix touchant à l'exercice d'une activité⁸.

1.3. La situation au regard de l'activité par âge simple

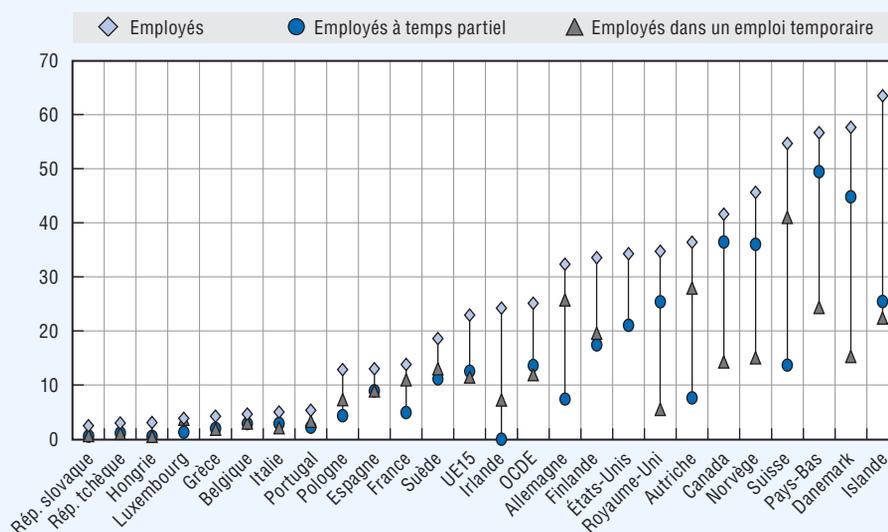
Le graphique 1.3 présente la situation au regard de l'activité par âge simple en 2006 dans 20 pays d'Europe, au Canada et aux États-Unis. Dans l'ensemble des pays, on observe un mouvement cumulé de la scolarisation vers l'emploi entre 15 à 29 ans. Toutefois, les différences sont très grandes d'un pays à l'autre en ce qui concerne l'âge de fin d'études – notamment les taux d'inscription dans l'enseignement supérieur et la longueur globale de ces études – et le temps que dure le passage de l'école à la vie active (plus ou moins immédiat ou retardé). Ainsi, les taux de scolarisation sont assez élevés chez les adultes qui approchent de la trentaine dans les pays nordiques, tandis que des proportions relativement élevées de jeunes sortis du système éducatif tombent dans le non-emploi (et ne sont ainsi ni scolarisés ni actifs occupés) en Grèce et dans des pays d'Europe centrale.

Encadré 1.1. L'emploi des jeunes scolarisés

Cet encadré donne un aperçu des caractéristiques de l'emploi des jeunes dans certains pays de l'OCDE. Ainsi qu'on le voit dans le graphique ci-après, les taux d'emploi des jeunes sont très différents dans les 24 pays pour lesquels des données sont disponibles*. Plus de la moitié des jeunes scolarisés âgés de 15 à 24 ans travaillent au Danemark, en Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, et plus d'un tiers en Allemagne, en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en Finlande, en Norvège et au Royaume-Uni. À l'inverse, ces taux sont très faibles dans certains pays d'Europe centrale et méditerranéenne. Lorsque l'on analyse l'expérience postscolaire des jeunes sur le marché du travail, il ne faut pas perdre de vue que cette cohorte débute quasiment sans expérience professionnelle dans certains pays, mais avec beaucoup d'expérience dans d'autres.

Taux d'emploi des jeunes scolarisés, 2006

En pourcentage des jeunes scolarisés de 15 à 24 ans



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350784333446>

Les pays sont classés par ordre croissant selon la part des jeunes (15-24 ans) scolarisés et occupant un emploi.

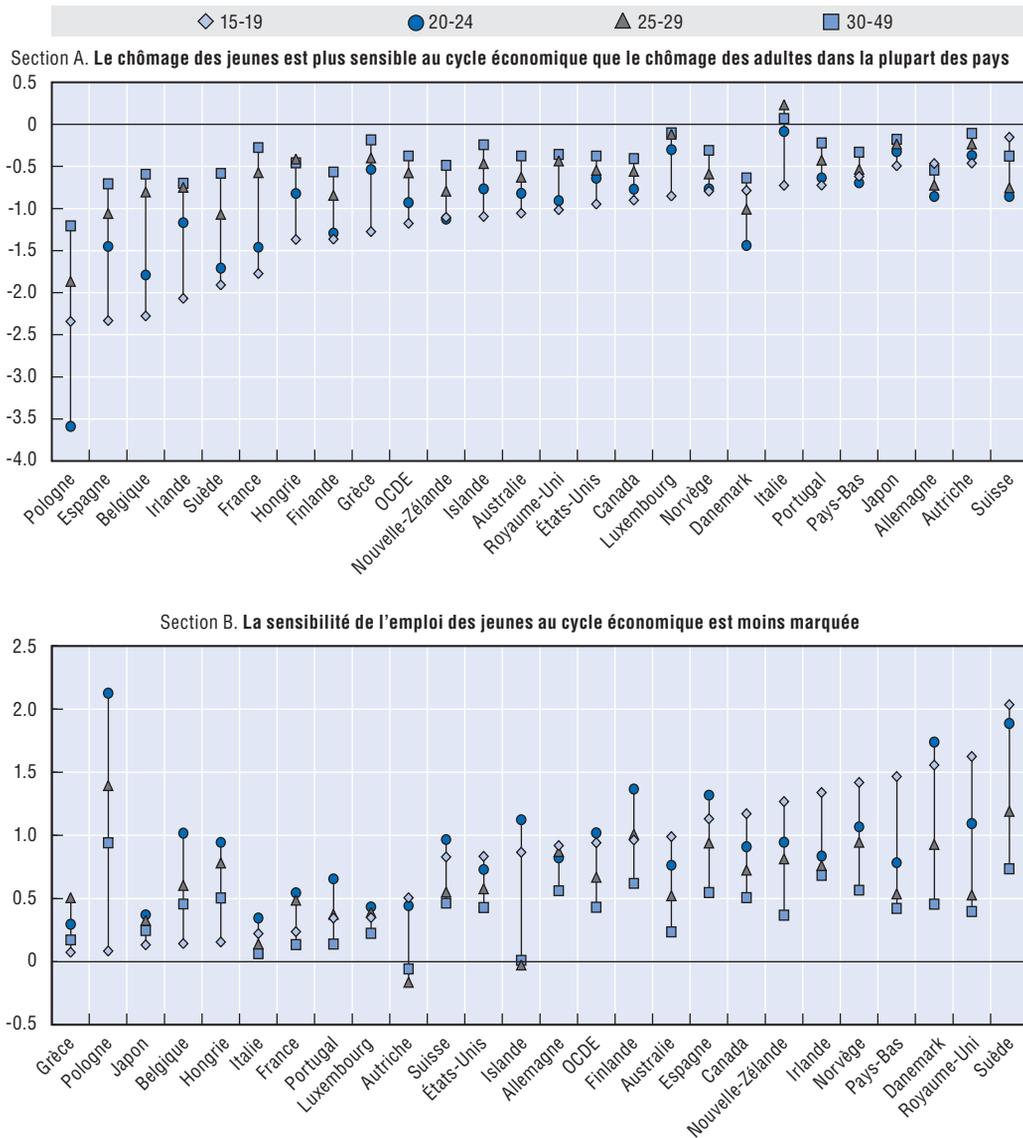
Source : Estimations de l'OCDE établies à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) et d'enquêtes nationales sur la population active au Canada et aux États-Unis.

Lorsqu'ils ont un emploi, les jeunes scolarisés occupent souvent un emploi à temps partiel ou temporaire. Si l'on se penche sur les pays où au moins un tiers des jeunes scolarisés travaillent, on constate qu'il existe clairement un lien étroit entre la fréquence de ces deux types d'emploi et les motivations des jeunes à travailler. Dans les pays qui ont adopté un système de formation en alternance, tels que l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, les emplois des jeunes scolarisés prennent généralement la forme de contrats d'apprentissage qui font partie du programme du deuxième cycle d'enseignement secondaire professionnel. Dans ces pays, la plupart de ces emplois sont donc temporaires mais à temps plein. En revanche, dans d'autres pays, ils sont essentiellement constitués de postes à temps partiel en dehors des heures de classe et servent de sources de revenu additionnel plutôt que de complément à un programme scolaire. Cette situation est courante aux Pays-Bas, dans les pays nordiques et dans les pays anglophones.

Des études précédentes semblent indiquer que l'emploi des jeunes scolarisés peut être un avantage (en facilitant par exemple la transition entre école et vie active ou une évolution de carrière plus rapide) ou un handicap (par exemple en interférant avec l'enseignement et la progression scolaire). Cette importante question sort du cadre de ce chapitre.

* Cela est également vrai pour les taux de chômage des jeunes. En 2006, les taux de chômage des jeunes scolarisés étaient particulièrement élevés en Finlande (15 %) et en Suède (8 %), et dépassaient également 4 % au Danemark, en Espagne, en Islande, aux Pays-Bas, en Pologne et au Royaume-Uni. Cependant, les données relatives au taux de chômage des jeunes scolarisés peuvent induire en erreur dans la mesure où il est difficile d'établir leur disponibilité pour commencer un travail et où les jeunes scolarisés à temps plein recherchent probablement des postes représentant peu d'heures de travail (OCDE, 2002a).

Graphique 1.2. **Sensibilité de la performance du marché du travail des jeunes au cycle économique^a, 1980-2006**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350611636028>

Classement des pays établi sur la base de la sensibilité des taux d'emploi et de chômage des adolescents.

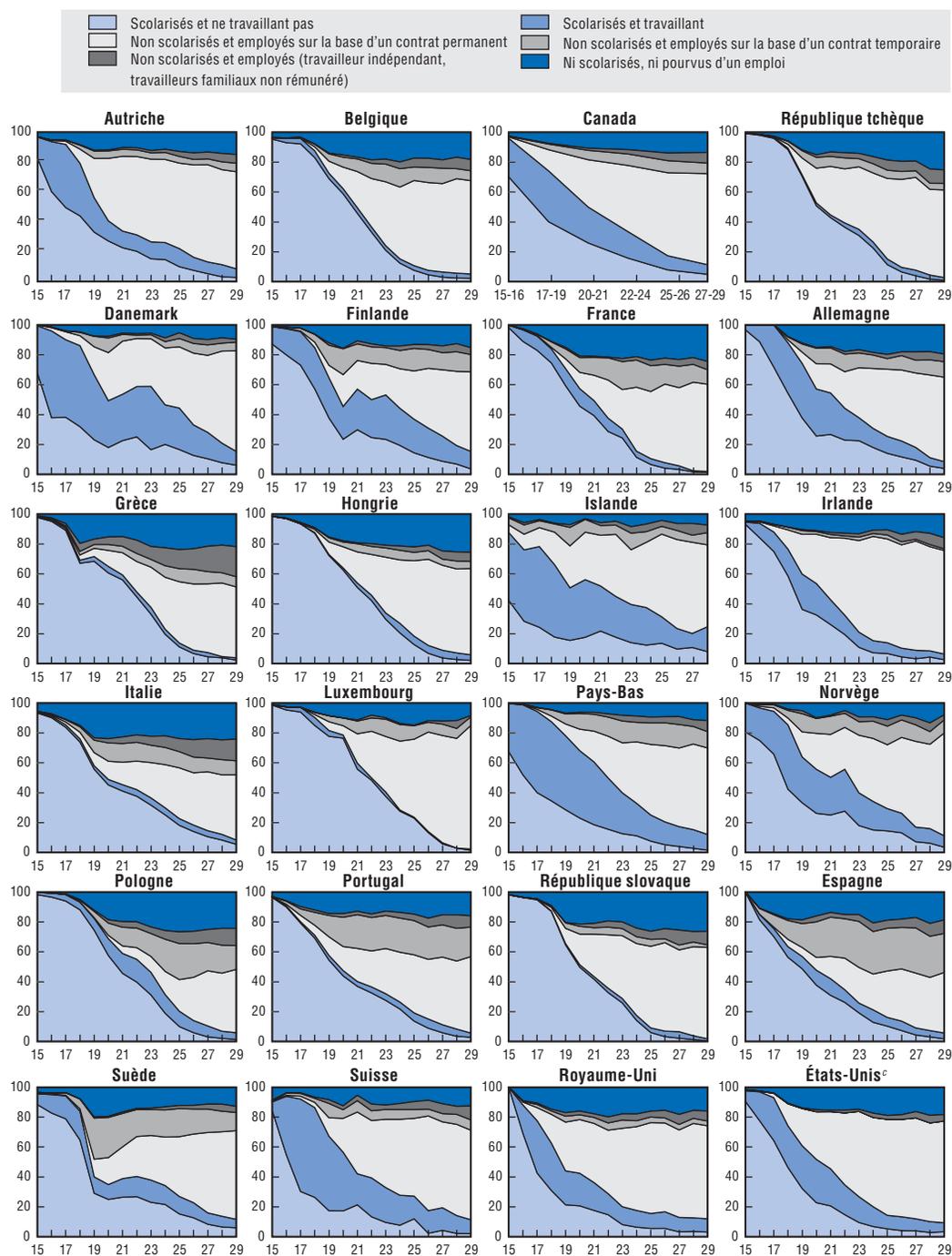
a) Pour chacune des variables indiquées, on a effectué des régressions par rapport à l'écart de production et aux tendances temporelles linéaires et quadratiques sur la base de données annuelles et séparément pour chaque pays. Les valeurs OCDE sont issues de régressions sur données groupées incluant des variables indicatrices par pays. Les données présentées sont les coefficients MCO de l'écart de production.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques, pour l'écart de production.

Ces données confirment qu'une part non négligeable de jeunes scolarisés travaillent dans certains pays (voir l'encadré 1.1) et aussi qu'une proportion importante de jeunes sortis du système éducatif qui trouvent un emploi sont embauchés à titre temporaire dans certains pays européens. Dans quelques pays, notamment en Grèce et en Italie, une très large proportion de jeunes adultes deviennent travailleurs indépendants (ou travailleurs non rémunérés dans l'entreprise familiale). Sans surprise peut-être, peu de jeunes arrivés en fin de scolarité semblent s'installer directement en tant que travailleurs indépendants.

Graphique 1.3. **Situation au regard de l'activité par âge simple^a**
dans les pays de l'OCDE, 2006^b

Pourcentage



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350627434185>

a) Groupes d'âge de deux ou trois ans pour le Canada.

b) 2005 pour les États-Unis.

c) La catégorie « Non scolarisés et employés sur la base d'un contrat permanent » correspond à tous les jeunes non scolarisés et employés comme salariés sans distinction entre contrats permanents et temporaires.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE établis sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens; de l'Enquête canadienne sur les forces de travail pour le Canada; et du supplément d'octobre de la Current Population Survey (School Enrollment Supplement) pour les États-Unis.

Il y a également de très grandes différences entre les pays quant à la part des jeunes sortis du système éducatif qui n'occupent pas d'emploi, que la hausse initiale du taux de jeunes dans cette situation persiste (par exemple en Belgique, en France, en Grèce, en Italie et dans les pays d'Europe centrale) ou s'inverse en partie à mesure que ces jeunes trouvent un travail (en Suède, par exemple).

2. Le passage de l'école à la vie active

2.1. Analyse descriptive du passage de l'école à la vie active

Le passage de l'école à la vie active est un processus complexe, qui débute à différents âges en fonction du niveau de formation initiale. L'entrée sur le marché du travail peut se produire immédiatement après la fin de la scolarité obligatoire ou quelques temps après, et elle peut se faire en douceur ou au contraire très difficilement ou avec retard. En outre, l'achèvement de la formation initiale ne marque pas nécessairement la fin des études puisque certains jeunes choisissent de suivre une formation complémentaire au bout de quelques années, après avoir acquis une expérience professionnelle, en combinant ou pas cette formation complémentaire avec une activité professionnelle. Enfin, les premières années d'expérience professionnelle s'accompagnent souvent d'une évolution sensible du type d'emploi occupé et du salaire perçu, à mesure que les nouveaux venus s'insèrent sur le marché du travail, acquièrent des compétences nouvelles et découvrent les emplois qui correspondent le mieux à leurs intérêts et à leurs qualifications.

A bien des égards, il semble plus logique d'étudier le temps écoulé depuis la fin de la scolarité au niveau individuel (autrement dit, l'expérience potentielle sur le marché du travail) pour évaluer le passage de l'école à la vie active que de faire des mesures de la situation au regard de l'activité à différents âges (voir le graphique 1.3 ci-dessus). C'est pourquoi la suite de ce chapitre présente une analyse de divers résultats obtenus sur le plan de l'emploi en fonction du temps écoulé depuis la fin de la formation initiale⁹. Ce faisant, l'accent est mis sur la nature de chaque transition entre l'école et la vie active, mais cela pose aussi des difficultés liées aux mesures et à la disponibilité des données :

- En principe, il conviendrait, pour analyser ces transitions, d'utiliser des données d'enquêtes longitudinales permettant de suivre les mêmes jeunes sur la durée. Cette section présente des résultats tirés d'enquêtes longitudinales auprès des ménages dans certains pays de l'OCDE : dix pays européens, l'Australie, la Corée et les États-Unis¹⁰.
- En réalité, la plupart des enquêtes longitudinales ne sont pas spécifiquement conçues pour analyser le passage de l'école à la vie active et comportent souvent des limitations importantes lorsqu'elles sont employées à cette fin. Ainsi, le nombre de jeunes de l'échantillon qui viennent de quitter le système éducatif est souvent restreint, ce qui suppose une variance d'échantillonnage élevée¹¹. Autre problème : il est relativement difficile avec des données de panel de mettre en évidence les périodes d'emploi courtes qui ont lieu entre les entretiens d'enquête annuels, alors que ces emplois peuvent constituer un élément important des premières étapes de la vie active. L'établissement de comparaisons internationales se heurte à une dernière contrainte : il est plus difficile d'assembler des données de panel comparables pour de multiples pays que de réunir des données transversales comparables, telles que celles tirées d'enquêtes nationales (partiellement) harmonisées sur la population active.
- Les enquêtes sur la population active contiennent parfois suffisamment d'informations rétrospectives pour analyser les résultats sur le plan de l'emploi en fonction du temps

écoulé depuis la fin de la scolarité¹². Par exemple, des questions rétrospectives à propos du « plus haut niveau d'études achevé » et du moment où celui-ci a été atteint peuvent être utilisées pour estimer l'expérience potentielle sur le marché du travail. Par conséquent, ces données d'enquêtes sur la population active sont également utilisées ici afin d'analyser les résultats des jeunes sur le plan de l'emploi en fonction du temps qui s'est écoulé depuis qu'ils ont quitté l'école. Il faut cependant souligner qu'il est nécessaire de faire un certain nombre d'approximations pour reconstituer les parcours des individus entre école et vie active à partir des informations rétrospectives généralement très limitées tirées de ce type de source¹³. Bien que cela soit généralement moins problématique que pour les données longitudinales, les échantillons disponibles de jeunes ayant quitté récemment le système éducatif sont souvent relativement limités¹⁴. Enfin, il est à noter que les données d'enquêtes sur la population active organisées en fonction de l'expérience potentielle sur le marché du travail ne renvoient pas à une seule cohorte d'âge, suivie au fil du temps, mais à l'expérience que des cohortes ont à un moment donné, cohortes qui se composent de personnes d'âges différents compris entre 15 et 29 ans.

- Autant que possible, l'analyse longitudinale comme l'analyse transversale du passage de l'école à la vie active des jeunes de 15 à 29 ans sont ventilées par sexe et par grandes catégories de niveau d'études¹⁵.

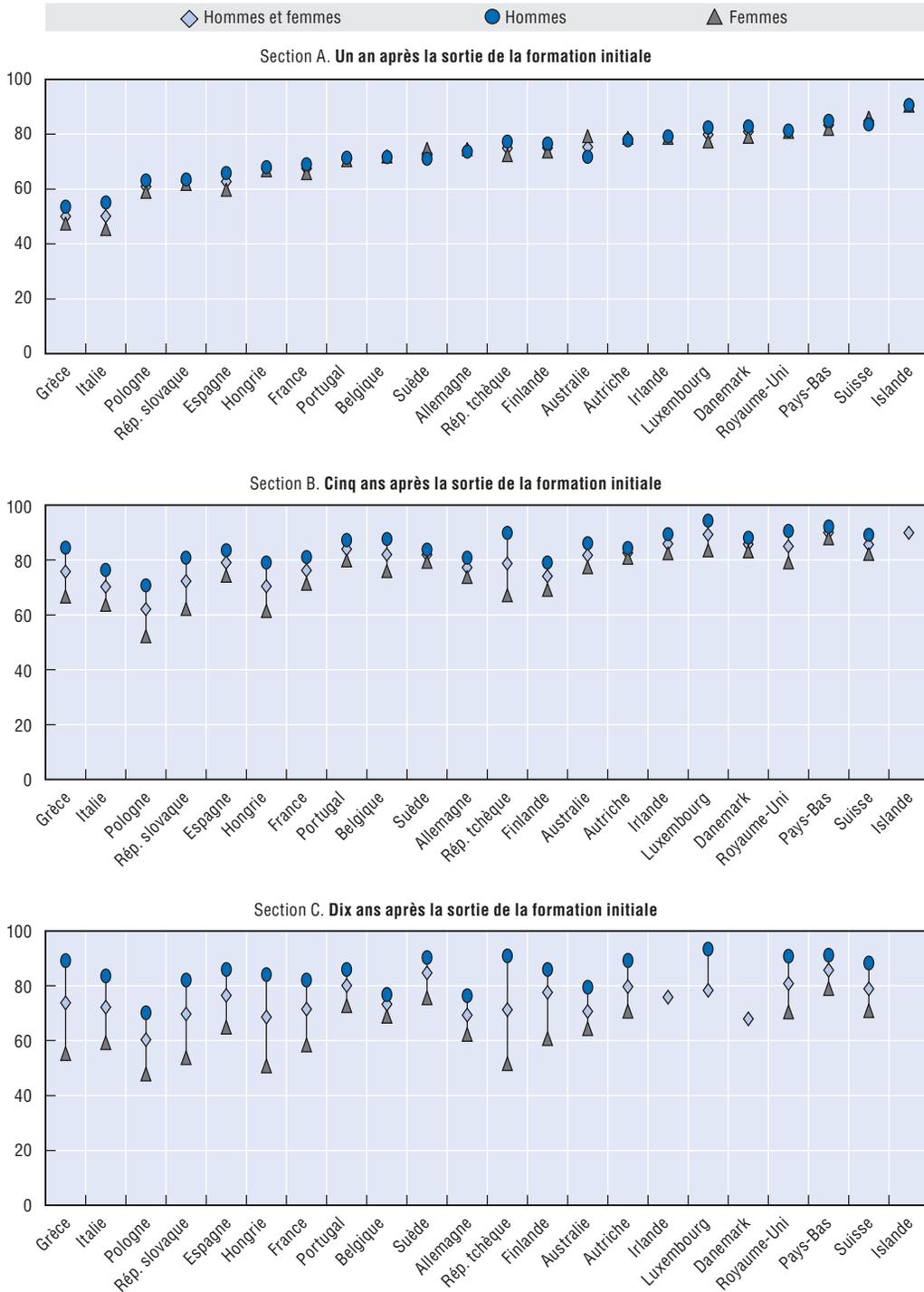
Taux d'emploi des jeunes en fonction du temps écoulé depuis la fin de la scolarité

En règle générale, il est difficile pour les jeunes de trouver un premier emploi dans la mesure où ils représentent une grande part de nouveaux entrants sur le marché du travail et se heurtent donc à la concurrence des autres entrants et à celle de travailleurs qui ont généralement acquis une certaine expérience professionnelle (Martin *et al.*, 1984; Ryan, 2001a). Il est par conséquent normal que de nombreux jeunes mettent un certain temps pour se frayer un chemin sur le marché du travail après avoir quitté l'école, à mesure qu'ils appréhendent mieux les possibilités qu'il offre ainsi que leurs intérêts professionnels et leurs motivations, et lorsque les employeurs éventuels sont plus à même de juger de leur potentiel productif.

Un an après avoir fini leur formation initiale, une part importante des jeunes risque d'être au chômage ou en inactivité plutôt que de travailler, en Australie et dans 21 pays européens pour lesquels on dispose de données (graphique 1.4). Néanmoins, les taux d'emploi dépassent 75 % dans environ la moitié des pays couverts (Australie, Autriche, Danemark, Irlande, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse)¹⁶. Cinq ans après avoir quitté l'école, les taux d'emploi sont sensiblement plus élevés, en particulier dans les pays où l'emploi était très faible la première année. Ce n'est qu'en Pologne que ces taux d'emploi sont toujours inférieurs à 70 % alors qu'ils dépassent 80 % dans les sept pays les plus performants (Danemark, Irlande, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse)¹⁷. Après cinq années, les taux d'emploi globaux des jeunes sont presque analogues à ceux des travailleurs d'âge très actif.

On constate que les résultats des hommes et des femmes en matière d'emploi sont analogues un an après la fin de la scolarité, mais qu'un écart apparaît par la suite, lorsque le mariage et la maternité commencent à faire diminuer les taux d'activité relatifs des jeunes femmes¹⁸. Il existe toutefois de grandes différences entre les pays quant à l'importance de cet écart et à la vitesse avec laquelle il se creuse au fil du temps¹⁹.

Graphique 1.4. **Taux d'emploi par sexe des jeunes et des jeunes adultes un, cinq et dix ans après la sortie de leur formation initiale^a, 2004-2006^b**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350630785358>

Classement des pays établi par ordre croissant des taux d'emploi un an après la sortie de la formation initiale.

a) Échantillon restreint aux sortants récents du système éducatif âgés de 15 à 29 ans. Valeurs non reportées quand le nombre d'observations n'est pas suffisant.

b) Taux d'emploi calculés sur la base de données groupées pour les années 2004 à 2006.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens; et du Household Income and Labour Dynamics (HILDA) pour l'Australie.

Les taux d'emploi des jeunes ayant un faible niveau de formation sont très bas un an après la fin de leur formation initiale par rapport à ceux des jeunes sortants plus qualifiés (graphique 1.5). Dans la moitié des 18 pays pour lesquels on dispose de données, moins de 50 % des jeunes sortis de l'école sans avoir achevé le deuxième cycle du secondaire ont un emploi 12 mois plus tard, tandis que ce n'est jamais le cas des jeunes diplômés du supérieur. Les jeunes plus qualifiés ont connu des transitions plus rapides vers l'emploi dans tous les pays, mais l'importance de cet avantage en terme de taux d'emploi diverge de manière importante selon les pays retenus dans l'analyse. Avoir un niveau d'études relativement important a visiblement un impact sur la rapidité du passage de l'école à la vie active parmi les pays avec des taux d'emploi globaux faibles pour les jeunes sortis de l'école depuis un an (Pologne), mais aussi parmi les pays avec des taux d'emploi moyens pour les jeunes sortis de l'école depuis un an (Allemagne, Finlande et Suède). La plupart des pays avec des taux d'emploi globaux des jeunes élevés pour les nouveaux sortants de l'école enregistrent des taux d'emploi élevés pour les jeunes quels que soient leurs niveaux d'études²⁰.

Les écarts en termes d'emploi en fonction du niveau d'études sont légèrement inférieurs cinq ans après avoir quitté l'école, mais ils sont toujours importants dans de

Encadré 1.2. **Analyse multivariée des facteurs intervenant dans l'emploi, le chômage et l'inactivité des jeunes sortis du système éducatif**

Le tableau ci-après présente les probabilités relatives, pour les jeunes sortis du système éducatif, de trouver un emploi, d'être au chômage, inactifs ou non employés, probabilités qui ont été estimées à partir de modèles logit binomiaux. Ces modèles logit, bien qu'ils se limitent aux pays européens, contribuent à synthétiser et à étayer les conclusions de l'analyse descriptive du passage de l'école à la vie active proposée dans le corps du texte de ce chapitre, tout en permettant de tester leur robustesse dans une analyse multivariée.

Dans les modèles logit, on part du principe que la situation actuelle vis-à-vis de l'emploi est influencée par la situation précédente dans ce domaine, par le temps qui s'est écoulé depuis la fin de la scolarité (expérience potentielle sur le marché du travail) et par le niveau d'études. L'échantillon exclut les jeunes en formation initiale et en apprentissage. Les résultats portent sur l'année 2006 et sont ventilés par sexe, dans la mesure où hommes et femmes ne présentent pas les mêmes caractéristiques en matière de passage à la vie active au cours du temps (voir les graphiques 1.4 et 1.6). Les probabilités relatives estimées ont été obtenues à partir d'une régression sur données groupées avec effets fixes par pays dans 21 pays d'Europe pour lesquels des données ont pu être tirées de l'enquête communautaire sur les forces de travail. Les valeurs supérieures (inférieures) à 1.0 indiquent que l'estimateur associé augmente (réduit) la probabilité d'être dans la situation indiquée au regard de l'emploi, par rapport à la personne de référence.

Pour les hommes comme pour les femmes, avoir eu un emploi un an auparavant plutôt que d'avoir été inactif accroît fortement la probabilité d'avoir un emploi aujourd'hui. Les femmes en chômage ont plus de chances que les inactives d'occuper un emploi un an après, ce qui n'est pas le cas des hommes. Les perspectives d'emploi des jeunes hommes sortis du système éducatif augmentent avec le temps, au sens où la transition de l'inactivité à l'emploi devient plus fréquente. En revanche, c'est l'inverse qui se produit pour les jeunes femmes, pour lesquelles l'inactivité devient progressivement plus persistante. Ainsi qu'il est précisé dans le corps du texte, le niveau de qualification joue un rôle important : pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité de passer d'une situation d'inactivité à un emploi augmente régulièrement avec le niveau d'études.

Encadré 1.2. Analyse multivariée des facteurs intervenant dans l'emploi, le chômage et l'inactivité des jeunes sortis du système éducatif (suite)

Facteurs influant dans la situation des jeunes au regard de l'emploi à l'issue de leur formation initiale, en Europe, 2006

Probabilités relatives, estimées à partir de régressions logit binomiales, d'être dans une situation donnée au regard de l'emploi, par sexe^{a, b}

	Probabilité ^c d'être :							
	Employé		Chômeur		Inactif		Non employé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Constante	0.5**	0.5***	0.3***	0.2***	0.9	0.9	1.9**	2.2***
Personne de référence : inactif un an auparavant								
Employé un an auparavant	14.3***	20.0***	0.2***	0.4***	0.0***	0.0***	0.1***	0.0***
Chômeur un an auparavant	0.9	1.5***	3.0***	4.1***	0.3***	0.2***	1.2	0.7***
Personne de référence : un à trois ans depuis la sortie de la formation initiale								
Quatre à cinq ans	1.2	0.8**	0.8**	0.7***	1.1	1.8***	0.9	1.2**
Six à huit ans	1.3***	0.8***	0.7***	0.6***	1.1	2.2***	0.8***	1.3***
Neuf ans ou plus	1.3***	0.7***	0.7***	0.5***	1.1	2.4***	0.7***	1.4***
Personne de référence : peu qualifié								
Moyennement qualifié	2.0***	2.0***	0.6***	0.8***	0.6***	0.6***	0.5***	0.5***
Très qualifié	3.5***	4.1***	0.4***	0.5***	0.3***	0.3***	0.3***	0.2***
Effets fixes pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Rapport de vraisemblance ^d	2 433***	3 294***	1 217***	884***	1 261***	2 643***	2 433***	3 295***
Nombre d'observations	5 594	6 234	5 594	6 234	5 594	6 234	5 594	6 234

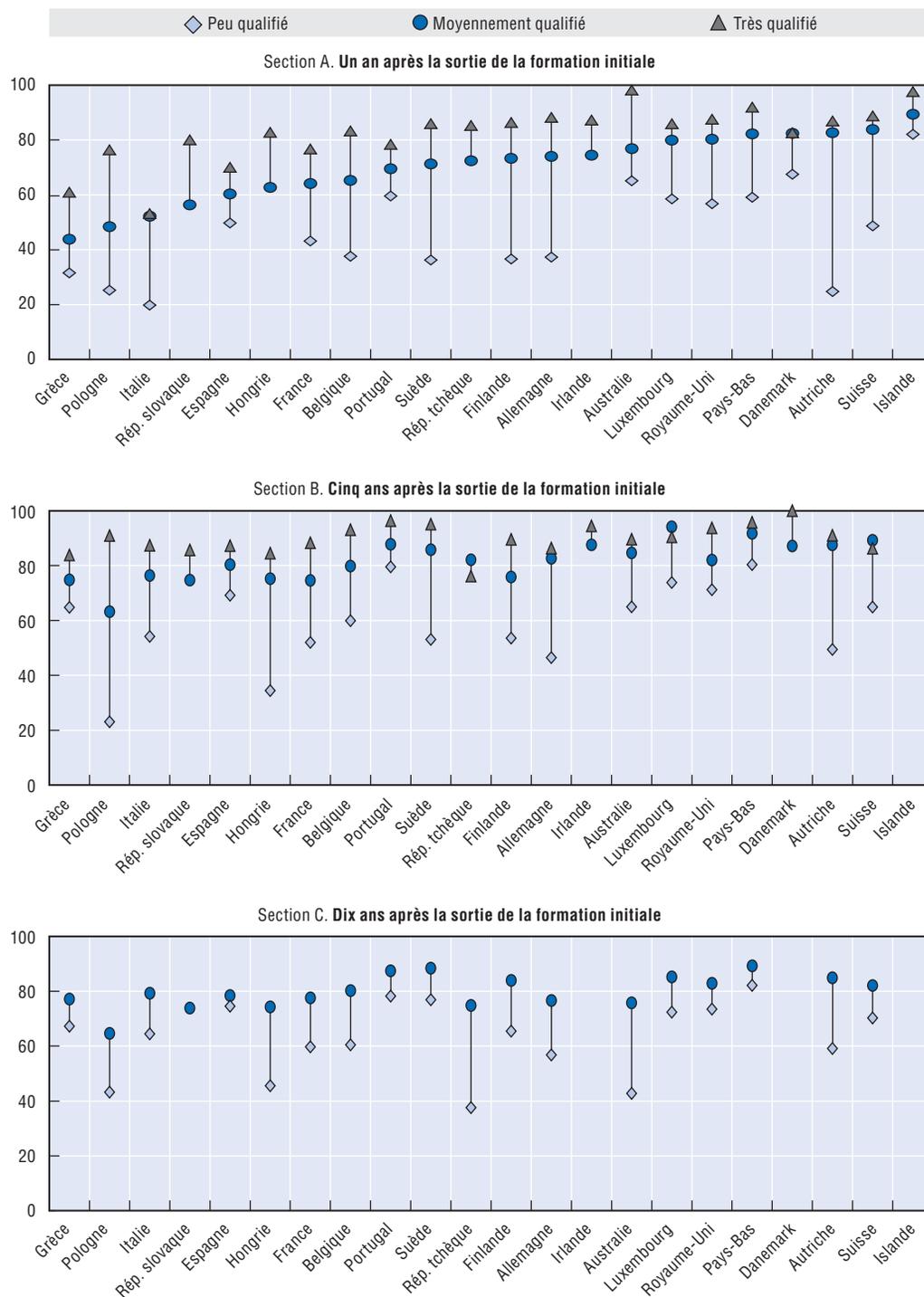
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351220888701>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement (test bilatéral).

- a) Les modèles logit binomiaux ont été estimés en utilisant le maximum de vraisemblance pour un échantillon groupé de 21 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.
- b) L'échantillon couvre les jeunes âgés de 15 à 29 ans sortis du système éducatif.
- c) Pour une meilleure lecture, les probabilités sont présentées en prenant l'exponentielle des coefficients de régression. Un coefficient supérieur à 1 indique une probabilité plus élevée que celle de la personne de référence d'être dans la situation d'emploi décrite. Ainsi, par exemple, la probabilité pour un homme employé de l'être toujours un an plus tard est 14 fois plus élevée que pour un homme inactif. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique une probabilité plus faible que celle de la personne de référence d'être dans la situation d'emploi décrite. La personne de référence est un jeune débutant dans l'emploi, sorti de la formation initiale depuis un à trois ans, qui était inactif un an auparavant et faiblement qualifié.
- d) Indicateurs de significativité statistique du modèle complet se rapportant au test du Chi-deux pour la significativité conjointe de tous les prédicteurs.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

nombreux pays, en particulier en Allemagne, Autriche, Hongrie, Pologne et Suède²¹. La situation est également très différente d'un pays à l'autre sur la question de savoir si les écarts liés au niveau d'études s'estompent plus rapidement entre les jeunes ayant des niveaux de formation faibles et intermédiaires (avantage que confère une formation secondaire du deuxième cycle sur le marché du travail) ou entre les jeunes ayant des niveaux de formation intermédiaires et élevés (avantage que confère une formation supérieure sur le marché du travail). L'écart entre les jeunes ayant des niveaux de formation faibles et intermédiaires se comble davantage au bout de dix ans, mais une

Graphique 1.5. Taux d'emploi selon le niveau de qualification des jeunes et des jeunes adultes, un, cinq et dix ans après la fin de leur formation initiale^a, 2004-2006^b

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350642137243>

Classement des pays établi par ordre croissant des taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées un an après la sortie de la formation initiale.

a) Échantillon restreint aux sortants récents du système éducatif âgés de 15 à 29 ans. Valeurs non reportées quand le nombre d'observations n'est pas suffisant.

b) Taux d'emploi calculés sur la base de données groupées pour les années 2004 à 2006.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens; et du Household Income and Labour Dynamics (HILDA) pour l'Australie.

différence notable demeure pour une majorité de ces 22 pays, ce qui donne à penser que cette différence pourrait persister pendant toute la vie active de ces groupes d'âge²². Ces résultats cadrent avec ce que l'on observe depuis longtemps : le taux d'activité est plus élevé chez les personnes mieux formées.

Ces observations confirment qu'un niveau d'études faible représente un obstacle durable à l'emploi et semble également gêner l'insertion initiale sur le marché du travail. Toutefois, un effet d'âge notable fait probablement baisser les taux d'emploi initiaux des jeunes peu qualifiés et n'est pas pris en compte dans le graphique 1.5 : de nombreux jeunes quittant prématurément l'école sont encore des adolescents qui vivent chez leurs parents et peuvent retarder leur entrée dans la vie active de plusieurs années. On observe un effet similaire, bien que moins prononcé, chez les jeunes ayant un niveau de formation intermédiaire. Dans l'encadré 1.2, on fait appel à des analyses multivariées simples afin de déterminer comment le temps écoulé depuis la fin de la scolarité ainsi que d'autres facteurs influencent la situation au regard de l'emploi.

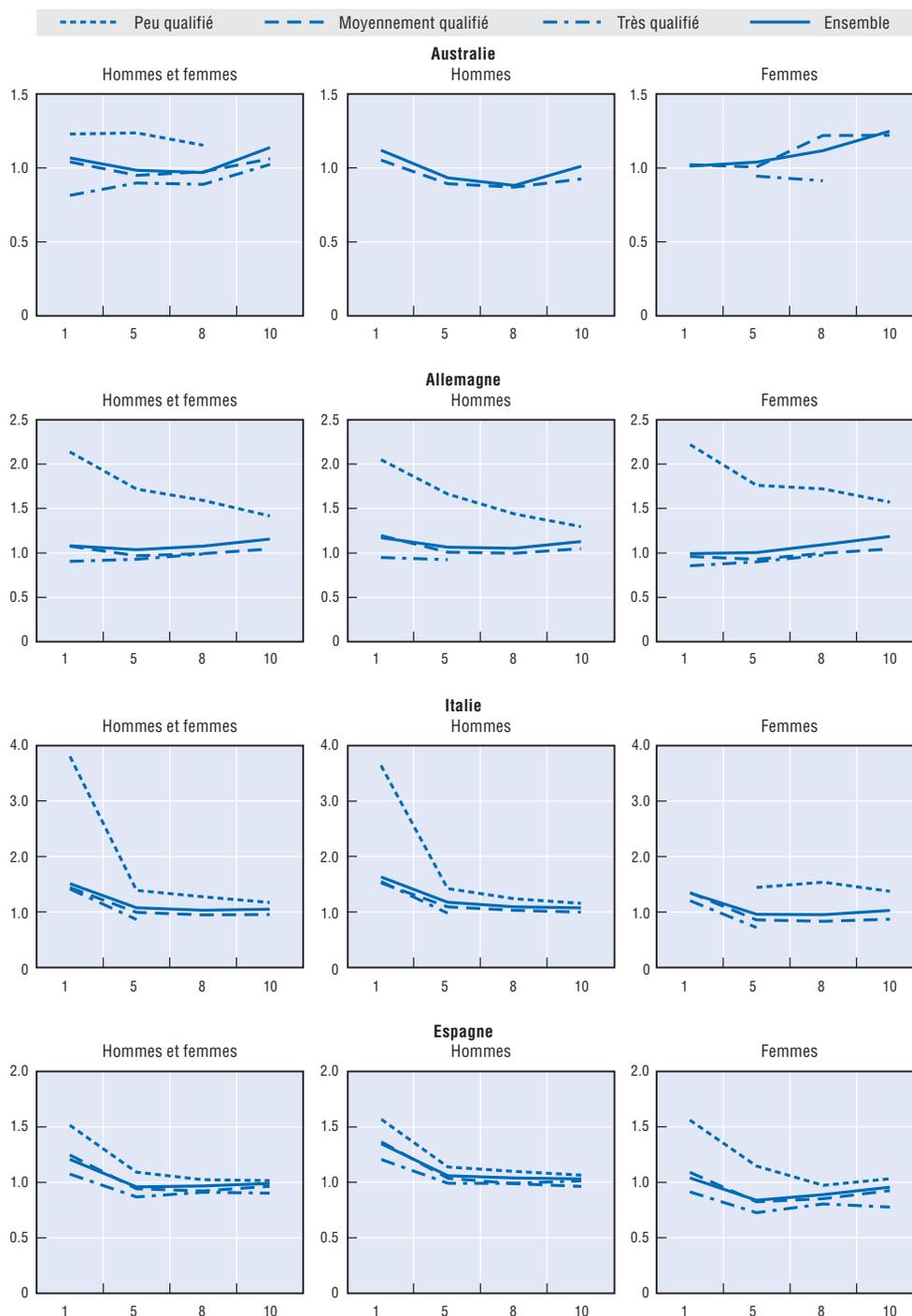
Convergence des taux d'emploi des jeunes et des adultes à l'issue de la scolarité

Le graphique 1.6 donne un autre aperçu de la vitesse avec laquelle les taux d'emploi des jeunes rattrapent ceux des adultes d'âge très actif (30 à 49 ans), à mesure que leur expérience potentielle s'accumule. Les données de 2004-2006 exposées dans le graphique représentent le profil temporel du ratio entre les taux d'emploi des adultes et des jeunes, calculés un, cinq, huit et dix ans après la fin de la scolarité. Les taux d'emploi des adultes représentent généralement plusieurs fois ceux des jeunes qui viennent de quitter l'école (au cours de l'année précédente), mais ce rapport décline jusqu'à 1.0 à mesure que les taux d'emploi des jeunes se rapprochent de ceux des adultes. Toutefois, la rapidité de la convergence des taux – et la question de leur convergence totale au bout de dix ans – varie largement entre les quatre pays présentés dans le graphique 1.6, ainsi qu'entre les hommes et les femmes et entre les trois niveaux d'études retenus. Le graphique 1.A1.1 de l'annexe étend cette analyse à l'ensemble des 18 pays pour lesquels des données sont disponibles, et montre des durées de transition encore plus hétérogènes.

Les données transversales de 2004-2006 indiquent que la plupart des jeunes parviennent à intégrer le marché du travail dans les cinq ans qui suivent la sortie de l'école. Cependant, la transition est lente dans certains pays et pour certaines catégories de jeunes. Comme cela a été souvent noté, les nouveaux venus sur le marché du travail entrent relativement facilement dans la vie active dans les pays où le passage de l'école à la vie active se fait à travers un système de formation en alternance associant le travail et les études pour les jeunes qui ne se destinent pas à des études universitaires, ce qui leur permet d'acquérir une expérience professionnelle dans le cadre de contrats d'apprentissage tout en terminant leurs études secondaires du deuxième cycle (Allemagne, Autriche et Suisse). Dans ces systèmes, il est important qu'un grand nombre d'employeurs soient prêts à prendre des apprentis et à en engager certains à l'issue de leur apprentissage²³. La transition est également facile et rapide dans d'autres pays disposant d'environnements institutionnels différents. En Espagne, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni par exemple, les taux d'emploi des jeunes entrant sur le marché du travail rattrapent ceux des adultes dans les cinq années qui suivent la fin de la formation initiale. Les taux d'emploi des jeunes restent de plus de 10 % inférieurs à ceux des adultes pour les jeunes qui viennent d'entrer sur le marché du travail dans seulement deux des 18 pays pour lesquels les données sont présentées.

Graphique 1.6. Rapidité du passage de l'école à la vie active, par niveau d'études et par sexe, dans quatre pays^a

Ratio des taux d'emploi des adultes (30 à 49 ans) par rapport aux jeunes (15 à 29 ans) en 2004-2006,^b un, cinq, huit et dix ans après la sortie de la formation initiale



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350652756238>

a) Voir le graphique 1.A1.1 pour d'autres pays. Valeurs non reportées quand le nombre d'observations n'est pas suffisant.

b) Ratios calculés sur la base de données groupées pour les années 2004 à 2006.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens et du Household Income and Labour Dynamics (HILDA) pour l'Australie.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les cohortes récentes de jeunes femmes sorties du système éducatif ont réduit l'écart avec leurs homologues masculins en termes de niveaux d'études et de taux d'activité. Néanmoins, des écarts significatifs se creusent dans la rapidité du passage de l'école à la vie active. Alors que, chez les hommes, la convergence est généralement régulière, ce n'est pas le cas des femmes dans certains pays : leurs taux d'emploi, en particulier pour celles qui sont peu qualifiées, s'écartent de ceux des femmes adultes à l'issue de la période de dix ans d'activité potentielle retenue dans l'analyse. Ce pourrait être dû au fait qu'à cette période, un certain nombre de femmes se retirent du marché du travail pour fonder une famille (au moment de la maternité ou pour s'occuper de leurs enfants). En Australie, cette divergence des taux d'emploi se produit dans les premières années d'activité des jeunes femmes sorties du système éducatif.

Le graphique 1.6 et le graphique 1.A1.1 de l'annexe montrent que les jeunes peu qualifiés sont ceux qui ont le plus de difficultés à rattraper les taux d'emploi des adultes. Le ratio dans ce domaine reste supérieur à un après dix ans, même dans les pays où les taux d'emploi d'ensemble des jeunes ont convergé vers ceux des adultes au bout de cinq ans (par exemple l'Allemagne, l'Autriche, la France et le Royaume-Uni). Lorsque ces taux parviennent effectivement à converger, cela prend plus de temps en moyenne pour les jeunes peu qualifiés que pour ceux qui ont un niveau de formation plus élevé. Cependant, il est important de noter que la proportion de jeunes peu qualifiés diffère selon les pays et s'échelonne de 3 % en Suisse et dans plusieurs pays d'Europe centrale à presque 30 % en Espagne et au Portugal.

La lenteur avec laquelle les taux d'emploi des jeunes ayant les niveaux de formation les plus faibles convergent donne à penser que les cohortes récentes de jeunes ayant abandonné l'école pourrait ne jamais atteindre le taux d'emploi de cohortes précédentes dans certains pays, peut-être parce que les besoins croissants en personnel qualifié limitent les possibilités d'emploi des actifs qui n'ont pas une bonne formation de base, d'où l'importance de mettre en œuvre des politiques visant à réduire les taux d'abandon (voir graphique 1.1, section A). Les caractéristiques des taux d'emploi relatifs des jeunes par année d'activité potentielle sont restées plutôt stables entre 2000 et 2006 dans la plupart des 18 pays européens retenus (données non présentées). Cependant, cette période est sans doute trop courte pour prendre en compte les effets d'une cohorte à l'autre qui touchent les actifs peu qualifiés.

2.2. La durée moyenne du passage de l'école à la vie active

La durée moyenne de la transition entre l'école et la vie active est un indicateur *a priori* intéressant de la facilité avec laquelle les jeunes s'insèrent dans l'emploi, mais elle soulève dans la pratique des problèmes de mesure complexes, surtout pour les comparaisons internationales. Les estimations les plus couramment utilisées sont fondées sur la situation au regard de l'activité par âge simple et peuvent être élaborées à l'aide de données transversales tirées d'enquêtes sur la population active (voir le graphique 1.3 plus haut). En règle générale, pour calculer la durée du passage de l'école au travail, on détermine la différence entre l'âge médian d'entrée en activité et l'âge médian de sortie du système éducatif (représentée par l'écart entre l'âge auquel le rapport emploi/population atteint 50 % et l'âge auquel 50 % de la cohorte ont achevé leur formation initiale, voir OCDE, 2007a), mais d'autres seuils peuvent être utilisés pour définir l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de sortie du système éducatif (OCDE, 1996b). Si les indicateurs fondés sur des cohortes sont utiles pour avoir une idée du temps (intervalle des âges) que dure, chez un

grand nombre de jeunes, le passage de l'école à la vie active, ils ne fournissent pas une estimation fiable de la durée moyenne de cette transition au niveau *individuel* (c'est-à-dire du temps qui s'écoule en moyenne entre le moment où un jeune achève sa formation initiale et celui où il accède à son premier emploi). Ainsi, les estimations fondées sur des cohortes sont largement influencées par la répartition des âges de sortie du système éducatif, alors que les estimations au niveau individuel ne le sont pas nécessairement²⁴. Dans la présente section, ces deux types d'indicateurs sont comparés pour un grand nombre de pays de l'OCDE.

En principe, il conviendrait d'utiliser des données longitudinales pour calculer la durée de la transition au niveau individuel, bien qu'il soit parfois possible d'établir des estimations sur la durée de transition moyenne au plan individuel à l'aide de données transversales, plus facilement accessibles, qui contiennent des informations rétrospectives sur la scolarité. On compare ci-après les résultats obtenus à l'aide de diverses combinaisons d'indicateurs de durée fondés sur des cohortes ou sur des individus et calculés à partir de données transversales ou longitudinales.

Le tableau 1.1 présente quatre indicateurs de la durée moyenne du passage de l'école à la vie active. Les deux premiers (appelés A et B pour plus de commodité) représentent, au niveau d'une cohorte, la différence entre l'âge auquel 50 % des jeunes ont un emploi et celui auquel 50 % ont quitté l'école²⁵. Les troisième et quatrième indicateurs (appelés C et D) sont des estimations, au niveau individuel, de la durée médiane entre la fin de la scolarité et le premier emploi (postscolaire) pour tous les jeunes ayant quitté l'école récemment. Les trois premiers indicateurs ont été calculés à l'aide de données transversales extraites d'enquêtes sur la population active, alors que le quatrième repose sur des données longitudinales pour un plus petit nombre de pays²⁶. Les indicateurs A et D représentent les applications les plus proches de mesures fondées sur des cohortes et au niveau individuel, alors que les indicateurs B et C sont des hybrides²⁷.

L'indicateur A donne des valeurs assez élevées pour la durée moyenne de la transition entre école et vie active, valeurs qui vont de moins d'un an en Autriche et en Suisse à cinq ans ou plus au Danemark, en Finlande et en Suède. Il convient néanmoins de souligner que cet indicateur de durée fondé sur des cohortes exprime d'autres facteurs en plus du temps que mettent les jeunes ayant quitté le système éducatif à trouver un premier emploi. En particulier, des transitions longues peuvent refléter la fréquentation scolaire par âge, notamment lorsqu'une part importante des 50 % de jeunes toujours scolarisés à l'âge médian de fin de scolarité suit des études pendant une longue période (par exemple, un programme d'enseignement supérieur long), ce qui retarde l'âge auquel le taux d'emploi atteint 50 %²⁸. Le graphique 1.7 confirme le lien existant entre les caractéristiques de fin de scolarité et les estimations fondées sur des cohortes de la durée du passage de l'école à la vie active : il existe une forte corrélation négative entre l'âge médian de fin de scolarité et la durée de l'indicateur A (voir section A), mais aucune corrélation de ce type pour l'indicateur D (voir section B). Étant donné que les estimations au niveau individuel de la durée moyenne de la transition (c'est-à-dire les indicateurs C et D) sont conçues pour refléter uniquement le temps que mettent les jeunes quittant le système éducatif à trouver un emploi, elles sont en général largement inférieures aux estimations fondées sur des cohortes (indicateurs A ou B). Cet écart serait probablement encore plus grand si les indicateurs au niveau individuel n'étaient pas surestimés en raison des limitations inhérentes aux données disponibles analysées ici; en effet, certains emplois de courte durée ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une surestimation de la durée

Tableau 1.1. **Différentes estimations de la durée moyenne de la transition entre école et vie active, 2006^a**

	Estimations issues de données en coupe transversale			Estimations issues de données de panel
	Estimations utilisant les cohortes		Estimations utilisant les individus	Estimations utilisant les individus
	A	B	C	D
Australie	0.9
Autriche	0.9	2.0	1.2	2.3
Belgique	1.4	2.9	1.7	1.4
Canada	1.8
République tchèque	2.5	3.0	2.9	..
Danemark	5.0	2.8	1.3	1.8
Finlande	5.2	4.3	2.6	0.9
France	2.3	2.8	1.5	..
Allemagne	2.4	1.5	0.1	0.4
Grèce	1.9	4.4	3.2	3.1
Hongrie	2.3	4.7	3.9	..
Islande	1.3	4.0	2.4	..
Irlande	..	2.3	1.3	0.9
Italie	4.5	3.4	3.0	3.0
Corée	1.9	1.1
Luxembourg	1.0	2.6	1.1	..
Pays-Bas	0.8	2.0	1.0	..
Nouvelle-Zélande	3.6
Norvège	2.0
Pologne	2.1	3.4	2.0	..
Portugal	2.5	3.8	2.7	1.4
République slovaque	2.6	2.8	2.7	..
Espagne	2.2	4.4	2.7	2.3
Suède	5.2	2.8	2.0	..
Suisse	0.5	2.0	0.7	..
Royaume-Uni	3.1	2.6	1.8	1.4
États-Unis	1.7	0.9
UE15 (non-pondérée)	2.7	3.0	1.8	1.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350802544181>

.. Données non disponibles.

A : Différence entre l'âge auquel 50 % des jeunes sont en emploi et l'âge auquel 50 % des jeunes ne sont plus scolarisés, sur la base de la situation au regard de l'activité par année d'âge.

B : Différence entre l'âge médian des jeunes travailleurs (15 à 29 ans) et l'âge médian des jeunes sortis de la formation initiale, sur la base de l'information rétrospective sur les sortants de la formation initiale et l'information présente sur la situation au regard de l'emploi et l'ancienneté dans l'emploi.

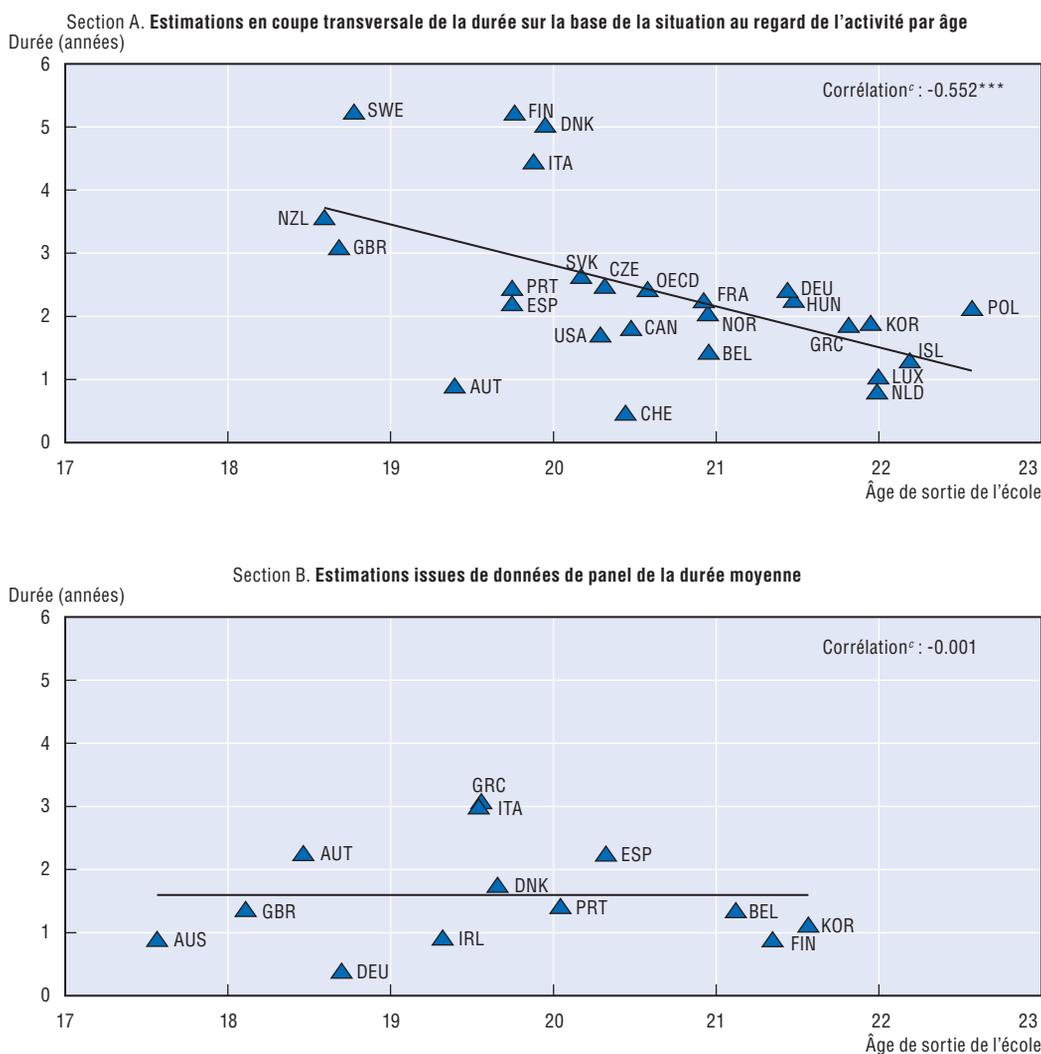
C : Durée médiane entre la sortie de l'école et l'embauche des jeunes travailleurs sur la base des comparaisons entre l'information rétrospective sur la date de sortie de l'école et l'information présente sur la situation au regard de l'emploi et l'ancienneté dans l'emploi.

D : Durée moyenne entre la sortie de l'école et l'embauche des jeunes travailleurs sur la base des comparaisons entre l'information présente sur la date de sortie de l'école et la date du premier emploi à partir des différentes vagues du panel.

a) 2005 pour les États-Unis pour l'estimation A.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base des enquêtes nationales sur les forces de travail ; du supplément d'octobre de la CPS School Enrollment pour les États-Unis (colonne A) ; et de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens (colonnes A, B et C). La colonne D présente les estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni ; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001) pour les pays européens ; du Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie ; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS), vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée ; sauf Yates (2005) pour les États-Unis.

Graphique 1.7. **Âge moyen de fin de scolarité^a et deux estimations de la durée de la transition entre école et vie active^b, 2006**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350675177424>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

UE15: Moyenne non pondérée; OCDE: Moyenne non pondérée.

- Dans la section A, l'âge de sortie de l'école est défini comme l'âge auquel 50 % des jeunes ont terminé leur formation initiale. Dans la section B, cela correspond à l'âge médian de fin d'étude à temps plein.
- Ces mesures de la durée moyenne correspondent aux mesures A et D, respectivement, du tableau 1.1. Voir les notes de ce tableau pour les définitions de ces mesures.
- Les coefficients de corrélations sont de -0.336 pour la section A et de -0.197 pour la section B quand l'échantillon est restreint aux mêmes pays.

Source : Calculs de l'OCDE effectués sur la base des enquêtes nationales sur les forces de travail pour la section A et diverses données de panel pour la section B (voir le tableau 1.1 pour plus de détails).

moyenne nécessaire pour trouver un premier emploi. Les indicateurs au niveau individuel supposent également un classement des pays très différent de celui résultant des indicateurs fondés sur des cohortes. Ainsi, les estimations de durée au niveau individuel pour le Danemark, la Finlande et la Suède sont très largement inférieures à celles découlant de l'indicateur A et sont approximativement égales ou légèrement supérieures à la moyenne de tous les pays analysés.

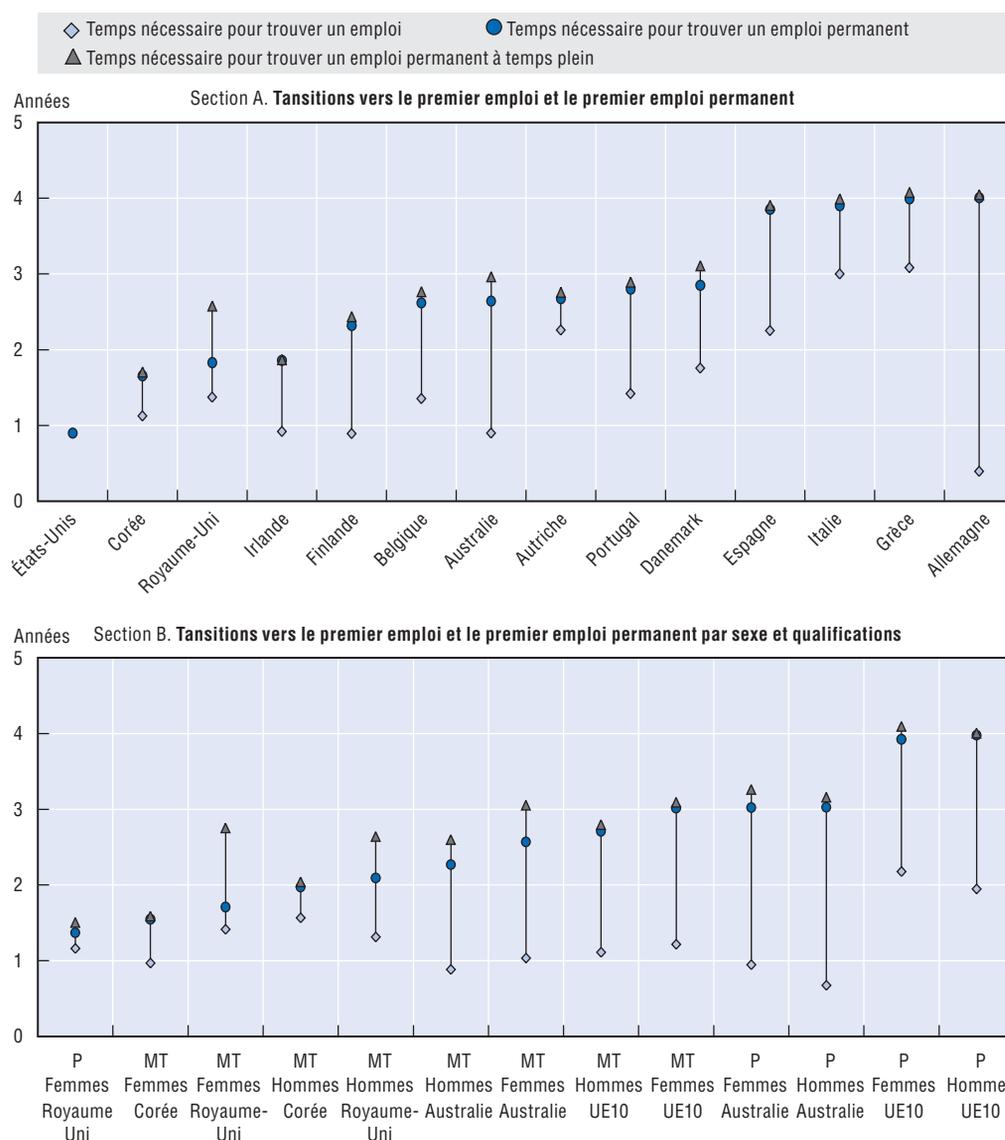
Les coefficients de corrélation de Pearson établis entre les quatre estimations de durée indiquent des liens de plus en plus étroits et statistiquement significatifs entre l'indicateur D, estimation de référence de la durée nécessaire pour trouver un premier emploi, et les indicateurs A et C. Sans surprise, l'indicateur A est celui qui présente le moins de corrélation avec l'indicateur D (corrélation négative statistiquement non significative de -0.12), compte tenu des différences qui les séparent, tant au plan du concept que du type de données utilisées. À l'inverse, l'indicateur C présente une corrélation positive relativement forte avec l'indicateur de référence D (0.63), ce qui laisse supposer que les indicateurs de durée au niveau individuel fondés sur des questions rétrospectives tirées de sources de données transversales, telles que les enquêtes sur la population active, peuvent donner une indication raisonnable des mesures fondées sur des données longitudinales^{29, 30}. En outre, les échantillons plus importants des enquêtes sur la population active signifient que les estimations de la durée de la transition entre école et vie active de l'indicateur C peuvent être ventilées par caractéristiques individuelles, telles que le sexe et le niveau d'études (voir le tableau 1.A1.3 à l'annexe). Au moins dans les pays européens étudiés, les hommes mettent plus de temps à trouver un premier emploi que les femmes et les jeunes qui ont un meilleur niveau de formation trouvent un emploi plus rapidement que ceux qui sortent du système éducatif avec moins de qualifications.

3. Le passage de l'école à la vie active : questions concernant la qualité de l'emploi

3.1. Combien de temps faut-il pour trouver un emploi stable?

Les techniques décrites ci-dessus peuvent aussi servir à estimer le temps nécessaire pour trouver un emploi *stable*, défini comme un emploi assorti d'un contrat permanent. Dans la section A du graphique 1.8, les estimations contenues dans la colonne D du tableau 1.1 relatives au temps moyen requis pour trouver le premier emploi, sont juxtaposées à des estimations concernant le délai supplémentaire nécessaire pour obtenir un emploi stable et un emploi stable à plein-temps (pour certains pays). Le temps total généralement requis après la fin de la scolarité pour trouver un emploi stable est le plus court aux États-Unis, en Corée, au Royaume-Uni et en Irlande, où il est inférieur à deux ans³¹. Il est en revanche de quatre ans environ en Allemagne, en Grèce, en Italie et en Espagne. Il est intéressant de constater qu'en Allemagne, il faut peu de temps pour trouver un premier emploi, mais beaucoup pour accéder à un emploi permanent. À vrai dire, il ne semble pas y avoir de forte corrélation entre le temps nécessaire pour trouver un premier emploi et le délai dans lequel il est ensuite possible d'obtenir un emploi stable.

Le Japon a assisté à une progression notable de l'emploi atypique au cours de la récession économique des années 90, laquelle s'est poursuivie à un rythme plus lent pendant une partie de la période d'expansion qui a débuté en 2002 (OCDE, 2008c). Cette évolution a particulièrement touché les jeunes. Selon des données provenant d'enquêtes sur la population active, près de la moitié des jeunes salariés occupent actuellement un emploi atypique, dont plus d'un tiers ont des contrats de travail à temps partiel et temporaire (« *arbeit* »). De plus, il est apparemment difficile pour certains jeunes Japonais exerçant ce type d'emploi d'accéder à un emploi normal, comme en témoigne l'inquiétude générale que suscite le phénomène des « *freeters* », c'est-à-dire des jeunes qui ne parviennent pas à sortir de l'emploi temporaire ou à temps partiel. Dans l'encadré 1.3 sont examinées certaines données concernant cette situation, notamment

Graphique 1.8. **Durée moyenne des transitions vers le premier emploi et le premier emploi permanent : estimations établies d'après des données de panel^{a, b}**StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350717561658>

Classement des pays établi par ordre croissant du temps passé à trouver un emploi permanent. Pour les États-Unis, le temps passé à trouver un emploi permanent se rapporte aux emplois occupés depuis au moins un an.

P : Peu qualifié (CITE 0/1/2); MT : Moyennement à très qualifié (CITE 3/4 et 5/6).

UE10: Moyenne pondérée par la population des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie et Portugal.

- L'emploi permanent correspond aux personnes occupant des emplois d'une durée d'au moins un an aux États-Unis, alors qu'il correspond à des types spécifiques de contrats de travail dans les autres pays. En Australie, dans l'UE10 et au Royaume-Uni, les travailleurs permanents sont des personnes employées sur une base continue, par opposition à celles qui ont un contrat à durée déterminée ou d'autres types de contrats (par exemple, emplois occasionnels), alors qu'en Corée les travailleurs permanents sont ceux qui travaillent dans des emplois réguliers.
- L'échantillon est limité aux cinq dernières années de l'enquête et aux personnes âgées de 15 à 29 ans sorties de la formation initiale un an avant cette période de cinq ans ou au cours de la première année. L'analyse est effectuée sur une base annuelle et ne prend en compte la situation au regard de l'emploi qu'au moment de l'entretien. Comme les courts épisodes d'emploi entre les entretiens ne sont pas pris en compte, les durées sont susceptibles d'être surestimées.
- Durée moyenne entre la sortie de l'école et le début de l'emploi pour les jeunes travailleurs estimée à partir de l'information directe sur la date de sortie de l'école et la date de premier emploi à partir des différentes vagues du panel.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS), vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée; et Yates (2005) dans la section A pour les États-Unis.

Encadré 1.3. Le passage de l'école à la vie active au Japon

La longue période de récession que le Japon a connue au cours des années 90 a entraîné une nette détérioration de la situation du marché du travail dans son ensemble, qui a mis à rude épreuve le système traditionnel « bien ordonné » d'insertion des jeunes sur ce marché. Celui-ci consiste dans une collaboration étroite des établissements scolaires et des employeurs pour assurer l'accès direct des jeunes diplômés à des emplois « à vie » offrant stabilité et formation professionnelle continue sur place. Cette méthode de recrutement a régressé au cours de la récession des années 90, au profit de modalités nouvelles de passage de l'école à la vie active. Comme il s'agit dans bien des cas de formes atypiques d'emploi, on craint que les chances des jeunes qui les occupent d'accéder ultérieurement à un emploi stable et à des possibilités de progression professionnelle régulière, ne soient compromises.

Kosugi (2001) montre que, depuis la récession économique des années 90, les entreprises japonaises ont réduit l'embauche directe de diplômés de l'enseignement secondaire et, dans une moindre mesure, de l'université sur des postes stables permettant de bénéficier d'un parcours professionnel structuré. Par conséquent, le nombre de jeunes occupant des emplois occasionnels, à durée déterminée et à temps partiel – dénommés les « *freeters* » – s'est accru de façon notable, tout comme les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi. À partir de données provenant d'enquêtes sur la population active, l'auteur de l'étude précitée estime que 4.2 millions de jeunes âgés de 15 à 34 ans se heurtaient à des difficultés dans leur passage à la vie active en 2002. L'évolution de la demande de main-d'œuvre et des pratiques en matière d'embauche semble certes avoir constitué le principal déterminant de cette transformation des caractéristiques de l'emploi des jeunes, mais certains observateurs pensent que les jeunes Japonais sont moins soucieux de s'engager dans un parcours professionnel stable que les précédentes cohortes de nouveaux actifs. Le terme « *freeters* » (« électrons libres ») renvoie en fait aussi au changement qui se serait produit dans l'attitude des jeunes à l'égard du travail.

Genda et Kurosawa (2001) se penchent sur l'accès des jeunes Japonais (âgés de 15 à 29 ans) à l'emploi permanent à plein-temps après la fin de leur formation initiale, et sur la question de savoir si les difficultés qu'ils peuvent avoir au départ à obtenir un emploi normal ont pour effet de compromettre leurs chances d'insertion sur le marché du travail à long terme. Ils utilisent des données provenant de l'Enquête de 1997 sur les jeunes salariés (*Jyaunenshya Shugyo Jittai Chosa*), qui comportait des questions à caractère rétrospectif, pour reconstituer le parcours professionnel des jeunes et des jeunes adultes qui ont arrêté leur formation initiale et sont entrés sur le marché du travail entre 1982 et 1997. Ils montrent ainsi que le fait pour les jeunes Japonais d'avoir connu le chômage aussitôt après la fin de leur scolarité produit des effets négatifs durables sur leurs possibilités d'emploi futures. Des taux de chômage global élevés au moment de l'entrée sur le marché du travail réduisent la probabilité d'obtenir un emploi permanent à plein-temps, le degré d'adéquation entre offres et demandes d'emploi et le temps d'occupation des emplois. L'impact de la situation initiale du marché du travail est encore plus durable dans le cas des femmes que dans celui des hommes. Les travailleuses ayant un niveau de formation élevé n'ont pas plus de chances d'obtenir un emploi permanent à plein-temps que celles qui sont moins instruites.

Mais aussi bien Kosugi (2001) que Genda et Kurosawa (2001) fournissent des informations quelque peu dépassées sur le marché du travail des jeunes au Japon, et il se peut donc que le « système bien ordonné » de recrutement des jeunes parvenus en fin de scolarité soit en train de reprendre de la vigueur à la suite de l'amélioration de la situation économique. Selon des données provenant d'enquêtes récentes sur la population active, la part des jeunes ayant un emploi temporaire (« *arbeit* ») a cessé de croître depuis la reprise économique qui s'est amorcée en 2002, et fluctue aux alentours de 32 %, mais les autres formes d'emploi atypiques

Encadré 1.3. **Le passage de l'école à la vie active au Japon** (suite)

ont continué à progresser. Il semble aussi que les « freeters » relativement âgés se heurtent toujours à d'importantes difficultés sur le marché du travail. D'après l'Enquête sur la gestion de l'emploi réalisée en 2004 auprès des employeurs, les possibilités d'emploi des « freeters » s'amenuisent à mesure qu'ils avancent en âge, les employeurs ayant tendance à avoir une opinion négative des plus âgés d'entre eux qu'ils jugent peu aptes à s'insérer dans un parcours professionnel stable. Le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a donc récemment pris un certain nombre de mesures pour faciliter la transition entre l'école et le travail. Celles-ci consistent notamment i) à habituer très tôt les jeunes, avant leur sortie du système éducatif, à s'intéresser à la situation du marché du travail, notamment en organisant des stages pour adolescents en entreprise, ii) à empêcher les jeunes de devenir des « freeters » et à faciliter l'accès des plus âgés de ces derniers (qui ont entre 25 et 34 ans) à un emploi normal, iii) à apporter aux jeunes une aide supplémentaire, notamment en assurant des services d'orientation professionnelle à ceux qui ne sont ni scolarisés ni pourvus d'un emploi, et iv) à encourager les entreprises à offrir davantage de possibilités d'emploi aux jeunes. Il importera d'observer attentivement les effets de ces mesures – conjugués à ceux de l'amélioration de la situation générale du marché du travail – afin de déterminer si elles permettent de remédier aux problèmes apparus sur le marché du travail des jeunes au Japon au cours des années 90.

les mesures de réforme récemment prises pour faciliter l'insertion des jeunes qui ne sont plus scolarisés sur le marché du travail.

Le délai d'obtention d'un emploi stable tend dans une certaine mesure à être plus court dans le cas des travailleurs relativement qualifiés, mais ce constat ne vaut pas pour le Royaume-Uni (graphique 1.8, section B)³². On ne relève pas de différence systématique entre hommes et femmes. L'encadré 1.4 présente une analyse multivariée des facteurs qui influent sur les possibilités d'accès des jeunes à un emploi permanent et à plein-temps.

3.2. Mobilité des jeunes qui occupent des emplois temporaires et des emplois faiblement rémunérés

Les formes atypiques d'emploi et les activités assurant un salaire relatif faible peuvent faciliter l'accès des jeunes au marché du travail, surtout ceux qui sont faiblement qualifiés et ont peu d'antécédents d'activité, voire aucun. Toutefois, il est également important que ces derniers puissent mettre à profit leur première expérience sur le marché du travail pour améliorer leurs compétences et leurs possibilités ultérieures de progression professionnelle. Nous examinerons donc ci-dessous dans quelle mesure les jeunes ayant quitté le système éducatif parviennent à sortir de l'emploi temporaire, de l'emploi atypique et de l'emploi faiblement rémunéré, c'est-à-dire dans quelle mesure ces types d'emploi leur servent de marchepied vers des emplois de meilleure qualité assurant une progression professionnelle régulière.

Entrées dans l'emploi temporaire et sorties de celui-ci³³

En Australie, plus de 60 % des jeunes récemment sortis du système éducatif qui travaillent trouvent dans un premier temps un emploi temporaire, quel que soit leur

Encadré 1.4. **Analyse multivariée de la nature des emplois occupés par les jeunes**

Le tableau ci-dessous présente des estimations à partir de modèles logit multivariés – analogues aux modèles logit binaires dont il a été question dans l'encadré 1.2 – dans le but d'analyser les déterminants de la qualité de l'emploi des jeunes occupés, âgés de 15 à 29 ans. Des données se rapportant à l'année 2006 ont été utilisées en vue d'estimer la probabilité pour les jeunes qui travaillent d'avoir un emploi permanent, temporaire, à plein-temps et à temps partiel. Comme pour l'analyse présentée dans l'encadré 1.2, on s'est servi de modèles distincts pour les hommes et les femmes, mais l'échantillon sur lequel portent les estimations est différent : il exclut les jeunes sans emploi mais comprend les élèves et étudiants en apprentissage ou qui travaillent et les jeunes non scolarisés suivant un autre type de formation liée à l'emploi.

Les estimations les plus instructives concernent le travail temporaire. Les chances d'occuper un emploi temporaire sont moins grandes chez les jeunes qui exerçaient une activité rémunérée un an plus tôt que chez ceux qui étaient auparavant inactifs. Cela vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes. L'emploi temporaire constitue la principale voie de passage du chômage au travail, alors que les jeunes inactifs accèdent plus souvent à un emploi permanent. La probabilité d'exercer un emploi temporaire diminue à mesure que croît le temps écoulé depuis la sortie de la formation initiale et que s'élève le niveau de formation. Il est intéressant de constater que les jeunes qui travaillent tout en suivant leur formation initiale (y compris ceux qui sont en apprentissage) occupent très souvent un emploi temporaire. De manière symétrique, la probabilité de trouver un emploi permanent augmente nettement avec l'expérience potentielle sur le marché du travail et le niveau de formation. De même, la probabilité de trouver un emploi permanent croît de façon notable chez les jeunes qui exerçaient une activité rémunérée un an auparavant.

Les estimations relatives à la probabilité de trouver un emploi à plein-temps sont comparables à celles qui concernent la probabilité de trouver un emploi permanent chez les hommes, mais non chez les femmes. Le fait d'avoir été au chômage un an auparavant accroît la probabilité pour les femmes d'obtenir un emploi à plein-temps, par comparaison avec le fait d'avoir été inactives, encore que, comme nous l'avons déjà indiqué, cet emploi est susceptible d'être temporaire. Cependant, la probabilité de trouver un emploi à plein-temps n'augmente pas au fil du temps pour les femmes. Par ailleurs, les jeunes peu qualifiés et moyennement qualifiés ont davantage de chances d'avoir un emploi à temps partiel que les jeunes très qualifiés. Les jeunes qui étudient tout en travaillant sont particulièrement susceptibles d'exercer une activité à temps partiel (cf. encadré 1.1).

niveau d'études (tableau 1.2). Cependant, cette part tombe légèrement au-dessous de 40 % cinq ans après la fin de la scolarité. L'évolution est semblable dans le cas des dix pays d'Europe continentale considérés (UE10), où la proportion de jeunes ayant un emploi temporaire passe de la moitié un an après la sortie du système éducatif à un peu plus d'un quart cinq ans après celle-ci. En revanche, les jeunes qui ont cessé d'être scolarisés sont moins nombreux à passer par le travail temporaire en Corée et au Royaume-Uni (14 % et 19 % respectivement la première année qui suit la fin de la scolarité). Dans l'UE10 et au Royaume-Uni, les jeunes peu qualifiés ont beaucoup plus de chances que leurs homologues plus instruits de commencer leur vie active en occupant un emploi temporaire, mais il en va, semble-t-il, différemment en Australie, et les jeunes peu qualifiés sont trop peu nombreux en Corée pour qu'il soit possible d'apprécier leur

Encadré 1.4. Analyse multivariée de la nature des emplois occupés par les jeunes (suite)

Facteurs influant sur la nature des emplois occupés par les jeunes qui travaillent en Europe, 2006

Probabilités relatives, estimées à partir de régressions logit binomiales, d'occuper un type d'emploi donné, par sexe^{a, b}

	Probabilité ^c d'être dans un :							
	Emploi à temps plein		Emploi à temps partiel		Emploi permanent		Emploi temporaire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Constante	13.2***	2.3**	0.1***	0.4**	1.1	1.2	0.6**	0.6**
Personne de référence : emploi temporaire								
Emploi permanent	1.0	0.9	1.0	1.1*				
Personne de référence : emploi à temps partiel								
Emploi à temps plein					0.9	0.9	1.5***	1.4***
Personne de référence : inactif un an auparavant								
Employé un an auparavant	3.4***	2.4***	0.3***	0.4***	2.2***	2.4***	0.4***	0.4***
Chômeur un an auparavant	0.9	1.2	1.1	0.8	0.7***	0.6***	1.8***	2.0***
Personne de référence : un à trois ans depuis la sortie de la formation initiale								
Quatre à cinq ans	1.1	1.1	0.9	1.0	1.6***	1.7***	0.6***	0.6***
Six à huit ans	1.3**	0.9	0.8*	1.1	1.7***	2.0***	0.4***	0.4***
Neuf ans ou plus	1.4***	0.7***	0.7***	1.4***	1.9***	2.3***	0.3***	0.3***
Personne de référence : peu qualifié								
Moyennement qualifié	0.7***	0.9	1.4***	1.1	1.6***	1.8***	0.5***	0.5***
Très qualifié	1.2	1.8***	0.9	0.6***	2.3***	2.0***	0.4***	0.4***
Personne de référence : pas en formation initiale ou en apprentissage								
Formation initiale ou apprentissage	0.1***	0.4***	7.2***	2.8***	0.3***	0.4***	3.6***	2.7***
Personne de référence : ni en formation initiale ou en apprentissage, ni en formation professionnelle								
Formation professionnelle après la formation initiale ou l'apprentissage	0.9	1.1	1.0	0.9	0.9	0.9	1.1	1.1
Effets fixes pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Rapport de vraisemblance ^d	1 604***	1 175***	1 480***	1 102***	1 595***	1 480***	1 946***	1 488***
Nombre d'observations	5 860	6 369	7 018	7 464	5 860	6 369	7 018	7 464

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351230357657>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement (test bilatéral).

a) Les modèles logit binomiaux ont été estimés en utilisant le maximum de vraisemblance pour un échantillon groupé de 21 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.

b) L'échantillon est restreint aux jeunes employés âgés de 15 à 29 ans en 2006.

c) Pour une meilleure lecture, les probabilités sont présentées en prenant l'exponentielle des coefficients de régression. Un coefficient supérieur à 1 indique une probabilité plus élevée que celle de la personne de référence d'être dans la situation d'emploi décrite. Ainsi, par exemple, la probabilité pour un homme employé à plein temps de l'être toujours un an plus tard ou de le devenir est trois fois plus élevée que pour un homme inactif de trouver un emploi à plein-temps. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique une probabilité plus faible que celle de la personne de référence d'être dans la situation d'emploi décrite. La personne de référence est un jeune débutant dans l'emploi à temps partiel ou temporaire, sorti de la formation initiale depuis un à trois ans, qui était inactif un an auparavant, faiblement qualifié, ne suivant pas de formation initiale, n'étant pas en apprentissage ni en formation professionnelle.

d) Indicateurs de significativité statistique du modèle complet se rapportant au test du Chi-deux pour la significativité conjointe de tous les prédicteurs.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Tableau 1.2. Part des travailleurs ayant un emploi temporaire et un emploi permanent selon le sexe, le niveau de formation et le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système éducatif^a

Pourcentages des salariés

Sexe	Niveau d'instruction	Part des permanents			Part des temporaires			
		Un an	Trois ans	Cinq ans	Un an	Trois ans	Cinq ans	
Australie	Hommes et femmes	Peu qualifié	37.8	50.6	60.6	62.2	49.4	39.4
		Moyennement à très qualifié	37.3	49.4	62.3	62.7	50.6	37.7
		Ensemble	37.5	49.6	62.0	62.5	50.4	38.0
	Hommes	Peu qualifié	40.5	53.2	60.3	59.5	46.8	39.7
		Moyennement à très qualifié	41.6	53.1	62.2	58.4	46.9	37.8
		Ensemble	41.2	53.1	61.9	58.8	46.9	38.1
	Femmes	Peu qualifié	34.1	46.1	61.2	65.9	53.9	38.8
		Moyennement à très qualifié	33.4	45.8	62.3	66.6	54.2	37.7
		Ensemble	33.6	45.8	62.2	66.4	54.2	37.8
UE10 ^b	Hommes et femmes	Peu qualifié	38.9	56.9	67.2	61.1	43.1	32.8
		Moyennement à très qualifié	53.0	69.9	75.5	47.0	30.1	24.5
		Ensemble	50.2	67.0	73.0	49.8	33.0	27.0
	Hommes	Peu qualifié	41.3	62.1	66.7	58.7	37.9	33.3
		Moyennement à très qualifié	57.0	72.7	75.3	43.0	27.3	24.7
		Ensemble	53.5	69.7	72.3	46.5	30.3	27.7
	Femmes	Peu qualifié	38.3	50.3	69.0	61.7	49.7	31.0
		Moyennement à très qualifié	49.0	67.1	74.6	51.0	32.9	25.4
		Ensemble	47.0	64.3	73.2	53.0	35.7	26.8
Corée	Hommes et femmes	Peu qualifié	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	86.1	88.2	90.5	13.9	11.8	9.5
		Ensemble	86.1	87.8	90.2	13.9	12.2	9.8
	Hommes	Peu qualifié	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	85.5	86.4	91.7	14.5	13.6	8.3
		Ensemble	85.6	86.1	91.9	14.4	13.9	8.1
	Femmes	Peu qualifié	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	86.5	89.2	89.7	13.5	10.8	10.3
		Ensemble	86.5	88.8	89.0	13.5	11.2	11.0
Royaume-Uni	Hommes et femmes	Peu qualifié	71.4	91.8	89.2	28.6	8.2	10.8
		Moyennement à très qualifié	83.7	92.9	92.9	16.3	7.1	7.1
		Ensemble	80.6	92.6	92.1	19.4	7.4	7.9
	Hommes	Peu qualifié	67.6	90.0	91.2	32.4	10.0	8.8
		Moyennement à très qualifié	80.3	91.9	94.2	19.7	8.1	5.8
		Ensemble	77.9	91.4	93.6	22.1	8.6	6.4
	Femmes	Peu qualifié	73.7	93.3	87.8	26.3	6.7	12.2
		Moyennement à très qualifié	87.6	94.0	91.4	12.4	6.0	8.6
		Ensemble	83.3	93.7	90.4	16.7	6.3	9.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350810463815>

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de dix).

UE10 : Moyenne pondérée par la population des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, et Portugal.

a) Échantillon restreint aux jeunes âgés de 15 à 29 ans sortis de la formation initiale dans les années précédant immédiatement la fenêtre de cinq années des données de panel retenues pour l'analyse du type d'emploi.

b) L'emploi correspond aux personnes travaillant au moins 15 heures par semaine.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS) vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

situation à cet égard. La part du travail temporaire chez les femmes parvenues en fin de scolarité qui ont un emploi est au début quelque peu supérieure à celle de leurs homologues masculins en Australie (66 % contre 59 %) et dans l'UE10 (53 % contre 47 %), mais cet écart tend à se réduire à mesure que croît l'expérience sur le marché du travail. À l'inverse, les hommes sortis du système éducatif qui travaillent sont davantage susceptibles que les femmes d'exercer une activité temporaire la première année suivant la fin de leurs études au Royaume-Uni, et les différences entre les sexes sont à cet égard très faibles en Corée.

Les données présentées au tableau 1.2 confirment dans l'ensemble le fait que l'emploi temporaire joue, pour beaucoup de jeunes, le rôle de chevron vers un emploi permanent, étant donné que la part des jeunes sortis du système éducatif qui occupent un emploi temporaire diminue assez fortement au cours des cinq années qui suivent la fin de leurs études, en particulier dans les pays où cette proportion est au départ très importante. Toutefois, une part non négligeable des jeunes qui travaillent exercent toujours un emploi temporaire cinq ans après la fin de leur formation initiale dans certains pays, ce qui donne à penser que ces jeunes se sont peut-être laissés piéger dans le travail temporaire. D'après des données concernant l'année 2006 et dégagées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail, qui permet d'analyser les différences existant selon le niveau de qualification à partir d'échantillons plus grands, il semble que les jeunes sortis prématurément du système éducatif soient particulièrement susceptibles d'être pris dans ce piège : cinq ans après la fin de leurs études, plus de 40 % des jeunes travailleurs sans qualification occupent un emploi temporaire en Allemagne, en Pologne, au Portugal, en République slovaque et en Suède, et plus de la moitié en Espagne (données non présentées).

La meilleure façon d'examiner la question du piège que peut représenter le travail temporaire est de suivre l'évolution dans le temps de la situation des mêmes individus au moyen de données de panel. Celles qui ont été analysées au tableau 1.2 sont ainsi utilisées pour apporter, au tableau 1.3, des informations sur les entrées dans l'emploi temporaire et les sorties de celui-ci chez les jeunes qui ont quitté le système éducatif et travaillent pendant chacune des cinq années suivant la fin de leurs études. Parmi ceux qui ont eu au moins un emploi temporaire, une forte majorité en a occupé deux ou davantage en Australie et en Corée, et la moitié dans l'UE10. Le Royaume-Uni est le seul des pays examinés où ceux qui ont connu un seul épisode de travail temporaire sont plus nombreux que ceux qui en ont eu deux ou plus. Les épisodes répétés de travail temporaire sont très fréquents en Australie, où plus d'un tiers des jeunes occupés en ont vécu deux ou davantage au cours de la période de cinq ans considérée. Même si un tiers des jeunes sortis du système éducatif n'exercent jamais d'emploi temporaire, la durée moyenne cumulée des emplois temporaires est supérieure à un an, en partie à cause des épisodes répétés de travail temporaire. Ces derniers sont sensiblement plus fréquents chez les jeunes peu qualifiés que chez ceux qui le sont davantage dans l'UE10, mais ce n'est pas le cas dans les autres pays examinés.

Mobilité des jeunes faiblement rémunérés

Les jeunes qui occupent un emploi faiblement rémunéré à un moment donné sont relativement peu nombreux à rester dans cette situation de manière continue pendant une longue période, mais beaucoup la connaissent à plusieurs reprises. À partir des mêmes enquêtes par panel auprès des ménages que celles qui ont été utilisées pour les travailleurs temporaires, le graphique 1.9 présente trois indicateurs de la fréquence de l'emploi à bas

Tableau 1.3. Expérience de l'emploi temporaire sur cinq ans chez les jeunes sortis du système éducatif qui travaillent : durée moyenne cumulée et nombre d'épisodes^a

Sexe	Niveau d'instruction	Nombre d'observations	Nombre moyen d'emplois temporaires	Durée moyenne des emplois temporaires (mois)	Pas d'emploi temporaire	Un emploi temporaire	Deux emplois temporaires ou plus	
Australie	Hommes et femmes	Peu qualifié	(58)	1.45	12.7	31.6	32.0	36.4
		Moyennement à très qualifié	(371)	1.56	12.7	33.1	25.3	41.6
		Ensemble	(429)	1.55	12.7	32.9	26.3	40.9
	Hommes	Peu qualifié	(39)	1.40	13.9	39.5	26.1	34.4
		Moyennement à très qualifié	(185)	1.42	10.5	35.5	27.6	36.9
		Ensemble	(224)	1.41	11.0	36.2	27.3	36.5
	Femmes	Peu qualifié	(19)	1.55	10.3	15.8	43.7	40.5
		Moyennement à très qualifié	(186)	1.75	15.6	30.0	22.5	47.5
		Ensemble	(205)	1.73	15.0	28.5	24.8	46.7
UE10	Hommes et femmes	Peu qualifié	(730)	0.98	6.3	51.5	23.7	24.9
		Moyennement à très qualifié	(854)	0.75	5.1	60.0	22.1	17.9
		Ensemble	(1 728)	0.91	6.0	54.3	23.2	22.6
	Hommes	Peu qualifié	(431)	0.96	5.6	51.6	25.4	23.0
		Moyennement à très qualifié	(447)	0.78	5.0	60.2	22.2	17.6
		Ensemble	(950)	0.92	5.7	55.1	22.7	22.1
	Femmes	Peu qualifié	(299)	0.99	7.1	50.7	21.2	28.1
		Moyennement à très qualifié	(407)	0.68	5.1	61.1	22.4	16.5
		Ensemble	(778)	0.85	6.1	53.6	24.2	22.1
Corée	Hommes et femmes	Peu qualifié	(4)	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(88)	0.48	5.9	79.3	8.4	12.3
		Ensemble	(92)	0.55	6.8	77.9	8.1	14.0
	Hommes	Peu qualifié	(3)	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(27)	0.71	9.2	64.7	12.3	22.9
		Ensemble	(30)	0.78	10.0	64.7	11.5	23.7
	Femmes	Peu qualifié	(1)	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(61)	0.36	4.3	86.2	6.6	7.2
		Ensemble	(62)	0.44	5.2	84.4	6.4	9.1
Royaume-Uni	Hommes et femmes	Peu qualifié	(51)	0.18	0.4	85.9	10.3	3.9
		Moyennement à très qualifié	(194)	0.17	0.5	86.5	10.7	2.8
		Ensemble	(245)	0.17	0.5	86.4	10.6	3.0
	Hommes	Peu qualifié	(21)	0.09	0.0	90.6	9.4	0.0
		Moyennement à très qualifié	(113)	0.19	0.5	86.0	10.9	3.2
		Ensemble	(134)	0.17	0.4	86.8	10.6	2.6
	Femmes	Peu qualifié	(30)	0.25	0.7	82.1	11.0	6.9
		Moyennement à très qualifié	(81)	0.15	0.5	87.3	10.5	2.2
		Ensemble	(111)	0.18	0.5	85.8	10.6	3.6

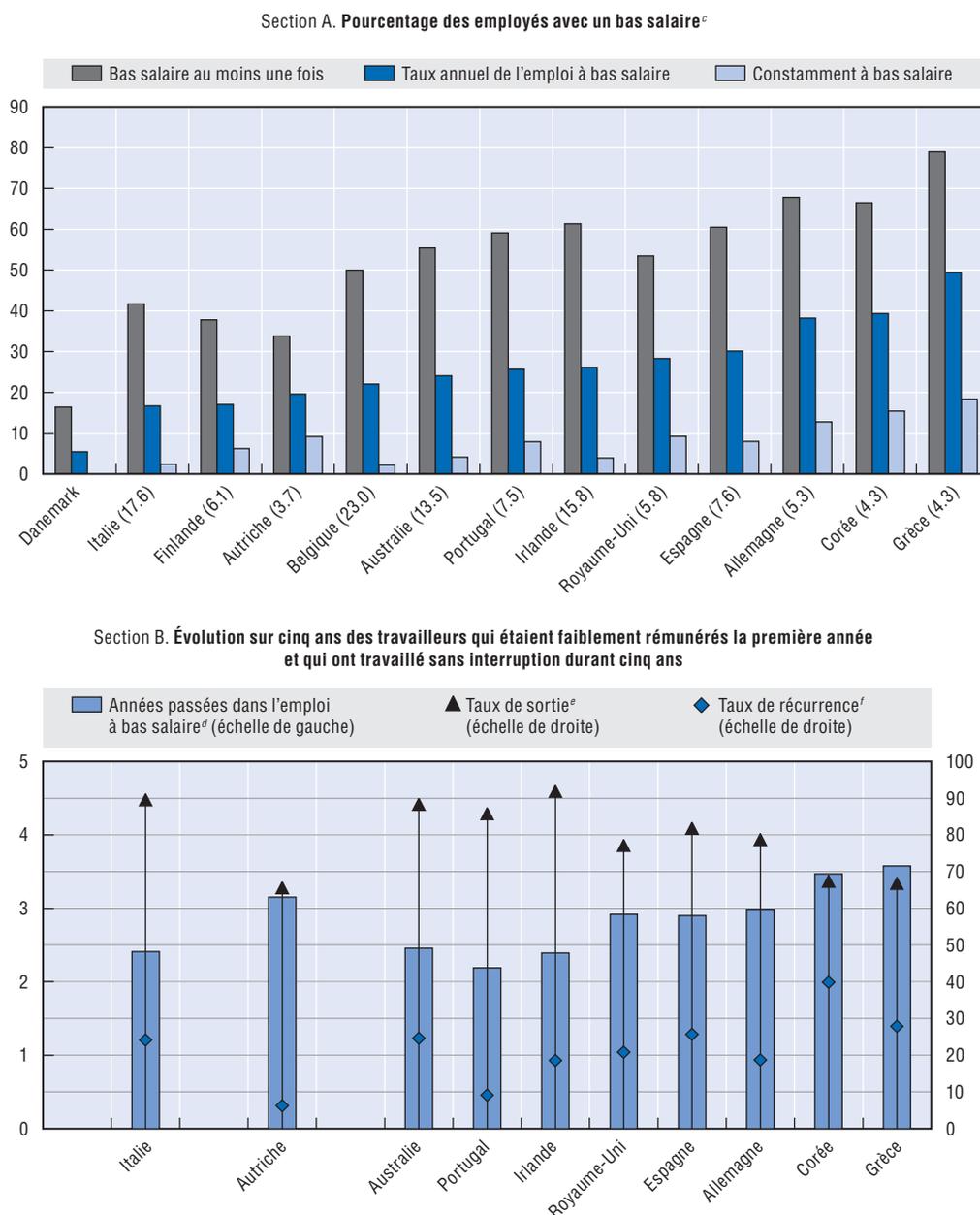
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350810563184>

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de dix).

UE10 : Moyenne pondérée par la population des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, et Portugal.

a) L'échantillon est limité aux cinq dernières années de l'enquête et aux personnes âgées de 15 à 29 ans ayant travaillé de façon continue (au moins 15 heures par semaine pour l'UE10) sorties de la formation initiale un an avant cette période de cinq ans ou au cours de la première année. L'analyse est effectuée sur une base annuelle et ne prend en compte le contrat de travail qu'au moment de l'entretien. Comme les courts épisodes d'emploi entre les entretiens ne sont pas pris en compte, les durées sont susceptibles d'être sous-estimées.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001) pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS) vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

Graphique 1.9. Différents indicateurs de la fréquence de l'emploi à bas salaire^a des jeunes, sur cinq années^b

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350744143677>

- a) Les travailleurs sont considérés comme étant faiblement rémunérés s'ils perçoivent un salaire horaire inférieur à deux tiers de la valeur médiane de la rémunération perçue par les salariés âgés de 25 à 54 ans dans ce pays et pour cette année.
- b) L'échantillon pour les calculs est restreint aux personnes âgées de 15 à 29 ans non scolarisées qui étaient employées sans interruption comme salarié (travaillant au moins 15 heures par semaine pour les pays européens) durant l'ensemble des cinq années étudiées. Les pays sont classés dans l'ordre croissant du taux annuel de l'emploi à bas salaire.
- c) Les valeurs entre parenthèses sous les intitulés des pays dans la section A donnent le taux des personnes touchant au moins une fois un bas salaire par rapport aux personnes touchant toujours un bas salaire (un indice de rotation).
- d) Nombre moyen d'années.
- e) Part des personnes dans l'emploi à bas salaire la première année qui sont dans l'emploi à salaire élevé l'année suivante.
- f) Part des personnes dans l'emploi à bas salaire la première année sortant de l'emploi à bas salaire l'année suivante mais connaissant un nouvel épisode dans l'emploi à bas salaire au cours des trois années suivantes.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS), vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

salaire sur la période de cinq ans qui suit la fin de la formation initiale : le taux moyen de jeunes salariés ayant perçu un bas salaire, le taux moyen de jeunes salariés ayant perçu un bas salaire au moins une fois et le taux de jeunes salariés ayant constamment perçu un bas salaire. La fréquence des bas salaires est très variable de l'un à l'autre des treize pays examinés ici. Le taux moyen de jeunes nouveaux venus sur le marché du travail qui ont occupé des emplois à bas salaire au cours des cinq années considérées va de 5 % à 50 % (section A). Constat encore plus frappant, entre 16 % et 79 % des jeunes ont eu un emploi à bas salaire à un moment donné durant cette période, ce qui signifie que, pour un nombre non négligeable d'entre eux, les épisodes de travail à bas salaire alternent avec des épisodes d'activité mieux rémunérée. Moins de 20 % des jeunes travailleurs ont perçu un bas salaire de façon continue pendant toute cette période dans la totalité des pays examinés et, dans plusieurs d'entre eux, il n'y a pratiquement pas eu de jeunes dans ce cas. Il ressort de la section B du graphique 1.9 que 60 % ou plus de l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif qui occupent un emploi à bas salaire au cours de leur première année d'activité trouvent un emploi mieux rétribué l'année suivante. Cependant, 20 % à 40 % des jeunes qui échappent à l'emploi faiblement rémunéré durant cette deuxième année connaissent un ou plusieurs autres épisodes de travail à bas salaire au cours des trois années ultérieures dans six des dix pays pour lesquels on dispose de données. Ces épisodes répétés d'activité faiblement rémunérée contribuent à expliquer pourquoi les jeunes sortis du système éducatif qui se mettent à exercer une activité à bas salaire effectuent de manière cumulée entre 2 et 3.5 années dans ce type d'emploi, malgré la mobilité assez forte qui existe entre emplois à bas salaire et emplois mieux rémunérés.

Dans l'UE10, 38 % des jeunes travailleurs ont connu deux épisodes ou plus de travail faiblement rémunéré au cours de la période de cinq ans considérée (tableau 1.4). Ces épisodes répétés ont été plus fréquents chez les jeunes peu qualifiés et les femmes (43 % et 48 % respectivement) que chez les jeunes plus qualifiés et les hommes (30 % et 32 % respectivement). La situation observée dans le cas des autres pays est analogue, le taux de récurrence de l'emploi à bas salaire étant le plus élevé en Corée (51 %) et le plus faible en Australie (34 %). Il est surprenant de constater qu'au Royaume-Uni, les jeunes peu qualifiés ont moins souvent connu deux épisodes ou plus de travail faiblement rémunéré que leurs homologues ayant un niveau de formation plus élevé. En Corée, la part des jeunes ayant vécu deux épisodes ou plus d'emploi à bas salaire a été nettement plus forte chez les femmes que chez les hommes (56 % contre 40 %). À l'autre extrême, entre 34 % et 47 % des jeunes sortis du système éducatif qui ont travaillé de manière continue n'ont jamais perçu de bas salaire dans les pays examinés.

3.3. Mobilité des jeunes non scolarisés et sans emploi

Les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi diminuent généralement au fil des années qui suivent la sortie du système éducatif, mais il existe des exceptions

Dans le cas des jeunes qui ont quitté le système éducatif, le fait d'être à la fois non scolarisé et sans emploi correspond au non-emploi; l'examen de cette situation permet donc de dégager une image inversée de celle que connaissent, sur le plan de l'emploi, les jeunes nouveaux venus sur le marché du travail, dont il a été question dans la section 2. Dans les pays où les taux d'emploi sont faibles une année après la fin des études et où ils ne rejoignent que lentement ceux des adultes (cf. graphiques 1.4 à 1.6), les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi sont dans un premier temps élevés et ne diminuent que progressivement avec l'expérience. Selon des données concernant la fin des années 90,

Tableau 1.4. **Expérience sur cinq ans de l'emploi à bas salaire chez les jeunes sortis du système éducatif : durée moyenne cumulée et nombre d'épisodes^{a, b}**

Sexe	Niveau d'instruction	Nombre d'observations	Nombre moyen d'épisodes d'emploi à bas salaire	Durée moyenne de l'épisode d'emploi à bas salaire (mois)	Pas d'épisode (%)	Un épisode (%)	Deux épisodes ou plus (%)
Australie	Hommes et femmes	Peu qualifié (54)	1.54	16.2	34.5	22.5	43.1
		Moyennement à très qualifié (342)	1.15	11.5	46.1	21.8	32.1
		Ensemble (396)	1.20	12.1	44.5	21.9	33.6
Hommes	Peu qualifié (37)	1.77	19.7	26.8	25.3	47.8	
	Moyennement à très qualifié (171)	1.33	13.6	38.5	25.3	36.2	
	Ensemble (208)	1.40	14.5	36.6	25.3	38.1	
Femmes	Peu qualifié (17)	1.03	8.7	51.2	16.2	32.7	
	Moyennement à très qualifié (171)	0.91	8.7	56.2	17.2	26.6	
	Ensemble (188)	0.92	8.7	55.7	17.1	27.2	
UE10	Hommes et femmes	Peu qualifié (648)	1.61	16.1	39.2	18.3	42.5
		Moyennement à très qualifié (780)	1.10	11.4	51.4	18.6	30.0
		Ensemble (1 552)	1.41	14.2	44.0	18.1	37.8
Hommes	Peu qualifié (397)	1.42	12.3	43.3	20.0	36.6	
	Moyennement à très qualifié (414)	0.85	7.4	60.9	15.1	24.0	
	Ensemble (871)	1.17	10.3	51.3	17.0	31.7	
Femmes	Peu qualifié (251)	2.17	23.3	29.8	13.6	56.6	
	Moyennement à très qualifié (366)	1.44	17.0	39.8	21.9	38.4	
	Ensemble (681)	1.80	19.8	34.7	17.4	47.9	
Corée	Hommes et femmes	Peu qualifié (4)	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié (87)	1.88	25.0	34.7	16.4	48.9
		Ensemble (91)	1.97	26.1	33.5	15.8	50.7
Hommes	Peu qualifié (3)	–	–	–	–	–	
	Moyennement à très qualifié (27)	1.34	18.5	37.9	26.8	35.4	
	Ensemble (30)	1.50	20.3	35.4	25.0	39.5	
Femmes	Peu qualifié (1)	–	–	–	–	–	
	Moyennement à très qualifié (60)	2.14	28.2	33.2	11.4	55.4	
	Ensemble (61)	2.20	29.1	32.5	11.2	56.3	
Royaume-Uni	Hommes et femmes	Peu qualifié (47)	0.48	2.2	71.0	14.5	14.5
		Moyennement à très qualifié (188)	1.68	10.9	39.6	12.8	47.7
		Ensemble (235)	1.41	9.0	46.5	13.1	40.3
Hommes	Peu qualifié (21)	0.70	2.8	59.6	19.5	20.9	
	Moyennement à très qualifié (109)	1.54	9.9	43.0	9.3	47.7	
	Ensemble (130)	1.39	8.6	46.0	11.2	42.7	
Femmes	Peu qualifié (26)	0.28	1.7	80.8	10.2	9.1	
	Moyennement à très qualifié (79)	1.88	12.4	34.8	17.6	47.6	
	Ensemble (105)	1.45	9.5	47.2	15.6	37.3	

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350873578180>

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de dix).

UE10 : Moyenne pondérée par la population des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande Grèce, Irlande, Italie, et Portugal.

- a) Les travailleurs sont considérés comme étant faiblement rémunérés s'ils perçoivent un salaire horaire inférieur à deux tiers de la valeur médiane des salariés âgés de 25 à 54 ans dans ce pays et pour cette année.
- b) L'échantillon est limité aux cinq dernières années de l'enquête et aux personnes âgées de 15 à 29 ans sorties de la formation initiale un an avant cette période de cinq ans ou au cours de la première année. L'analyse est effectuée sur une base annuelle et ne prend en compte l'emploi qu'au moment de l'entretien. Comme les courts épisodes d'emploi entre les entretiens ne sont pas pris en compte, les durées sont susceptibles d'être sous-estimées.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001) pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS) vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

établies à partir des mêmes enquêtes par panel auprès des ménages que celles qui ont été utilisées ci-dessus, les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi un an après la sortie du système éducatif vont du faible chiffre de 16 % en Australie à 70 % en Grèce (tableau 1.5).

Tableau 1.5. **Jeunes non scolarisés et sans emploi un, trois et cinq ans après leur sortie du système éducatif, par sexe**

Pourcentage^a

	Durée depuis la fin de la formation initiale	Hommes et femmes					Hommes			Femmes			
		Nombre d'observations	Jeunes non scolarisés et sans emploi			Nombre d'observations	Jeunes non scolarisés et sans emploi			Nombre d'observations	Jeunes non scolarisés et sans emploi		
			Ensemble	Chômeurs	Inactifs		Ensemble	Chômeurs	Inactifs		Ensemble	Chômeurs	Inactifs
Australie	Un an	(1 227)	16.2	12.6	3.6	(610)	16.4	13.7	2.7	(617)	16.1	11.5	4.5
	Trois ans	(1 008)	15.5	10.0	5.5	(502)	15.7	12.6	3.0	(506)	15.3	7.2	8.1
	Cinq ans ou plus	(7 121)	19.1	5.9	13.2	(3 401)	10.5	6.8	3.7	(3 720)	27.7	5.1	22.7
Autriche	Un an	(611)	54.0	6.7	47.3	(296)	52.2	5.6	46.6	(315)	55.8	7.7	48.0
	Trois ans	(582)	37.9	4.8	33.1	(300)	32.0	4.1	27.9	(282)	44.0	5.5	38.5
	Cinq ans ou plus	(3 008)	17.9	3.2	14.6	(1 532)	14.6	3.3	11.3	(1 476)	21.0	3.2	17.8
Belgique	Un an	(355)	38.3	11.2	27.1	(169)	38.8	12.7	26.1	(186)	37.7	9.8	28.0
	Trois ans	(375)	15.5	6.6	8.9	(177)	12.2	6.4	5.7	(198)	18.9	6.8	12.1
	Cinq ans ou plus	(1 291)	18.5	5.8	12.7	(565)	12.6	4.8	7.8	(726)	23.2	6.5	16.7
Danemark	Un an	(440)	29.5	7.3	22.2	(196)	20.7	3.9	16.9	(244)	36.2	9.9	26.3
	Trois ans	(326)	42.6	5.4	37.2	(142)	37.5	1.1	36.4	(184)	46.9	9.1	37.9
	Cinq ans ou plus	(1 480)	22.4	4.2	18.2	(825)	20.2	3.5	16.8	(655)	25.1	5.1	20.1
Finlande	Un an	(739)	34.9	7.9	27.0	(376)	38.4	7.5	30.9	(363)	30.7	8.2	22.5
	Trois ans	(495)	30.6	8.2	22.4	(267)	25.0	9.5	15.5	(228)	37.8	6.6	31.2
	Cinq ans ou plus	(1 418)	28.8	12.8	16.0	(808)	17.9	13.0	4.9	(610)	40.9	12.6	28.3
Allemagne	Un an	(1 558)	40.7	4.5	36.2	(784)	39.9	5.5	34.4	(774)	41.5	3.4	38.1
	Trois ans	(754)	8.7	4.0	4.7	(389)	9.3	6.3	3.0	(365)	8.0	1.6	6.4
	Cinq ans ou plus	(4 976)	19.6	7.1	12.5	(2 250)	14.9	8.2	6.7	(2 726)	24.0	6.0	17.9
Grèce	Un an	(930)	69.6	12.0	57.6	(437)	74.0	8.4	65.6	(493)	66.2	14.7	51.5
	Trois ans	(958)	56.3	14.6	41.7	(494)	55.1	13.5	41.6	(464)	57.6	15.7	41.9
	Cinq ans ou plus	(3 930)	33.6	11.7	21.8	(2 013)	19.8	10.4	9.4	(1 917)	47.6	13.1	34.5
Irlande	Un an	(625)	29.5	10.2	19.4	(334)	27.8	7.5	20.3	(291)	31.5	13.1	18.4
	Trois ans	(505)	31.5	7.8	23.6	(272)	33.1	8.4	24.7	(233)	29.8	7.3	22.5
	Cinq ans ou plus	(2 571)	25.2	5.8	19.4	(1 301)	19.0	7.8	11.2	(1 270)	31.4	3.9	27.5
Italie	Un an	(1 084)	63.7	30.2	33.5	(531)	63.6	28.0	35.6	(553)	63.8	32.3	31.5
	Trois ans	(1 047)	47.6	23.8	23.7	(514)	43.8	22.9	20.9	(533)	51.4	24.8	26.6
	Cinq ans ou plus	(6 032)	35.6	17.3	18.2	(3 146)	27.1	16.4	10.8	(2 886)	45.5	18.5	27.0
Corée	Un an	(846)	36.8	3.5	33.2	(370)	43.0	4.7	38.3	(476)	32.0	2.6	29.3
	Trois ans	(657)	28.5	4.5	24.0	(231)	25.9	4.6	21.4	(426)	29.9	4.5	25.4
	Cinq ans ou plus	(3 208)	36.8	3.3	33.5	(1 243)	19.2	6.2	13.0	(1 965)	48.7	1.3	47.4
Portugal	Un an	(756)	30.7	12.3	18.4	(366)	28.5	11.0	17.5	(390)	32.5	13.4	19.1
	Trois ans	(729)	15.3	4.6	10.7	(348)	13.1	5.7	7.4	(381)	17.4	3.6	13.8
	Cinq ans ou plus	(3 425)	12.0	4.3	7.7	(1 890)	10.9	5.1	5.7	(1 535)	13.4	3.4	9.9
Espagne	Un an	(1 417)	51.2	27.0	24.1	(698)	47.6	25.3	22.3	(719)	54.6	28.7	25.9
	Trois ans	(1 152)	36.3	17.3	19.0	(568)	31.4	14.0	17.4	(584)	40.9	20.4	20.4
	Cinq ans ou plus	(5 002)	31.0	17.0	14.0	(2 756)	22.0	14.4	7.6	(2 246)	43.8	20.6	23.2
Royaume-Uni	Un an	(947)	30.6	15.0	15.6	(427)	27.6	16.5	11.1	(520)	33.4	13.7	19.7
	Trois ans	(755)	22.9	7.7	15.2	(339)	19.4	10.1	9.3	(416)	26.2	5.5	20.7
	Cinq ans ou plus	(4 130)	19.8	6.2	13.6	(2 000)	12.1	8.5	3.6	(2 130)	28.0	3.7	24.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351000174524>

a) Échantillon restreint aux jeunes âgés de 15 à 29 ans sortis de la formation initiale dans les années précédant immédiatement la fenêtre de cinq années des données de panel utilisées pour l'analyse du statut des personnes non scolarisées et sans emploi.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001) pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS) vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

Ces taux baissent fortement au cours des quatre années suivantes dans bon nombre des pays considérés, notamment en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Grèce et au Portugal où ils diminuent de 50 % ou plus. Dans d'autres pays, leur contraction est moins marquée et elle est totalement inexistante en Corée, étant donné que la forte diminution observée pour les hommes est entièrement contrebalancée par la montée prononcée des taux relatifs aux femmes. Même cinq ans après la sortie du système éducatif, les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi restent supérieurs à 30 % en Corée, en Grèce et en Italie, les femmes inactives – probablement engagées dans la fondation d'une famille et la maternité – étant principalement à l'origine de la persistance de taux élevés de non-emploi.

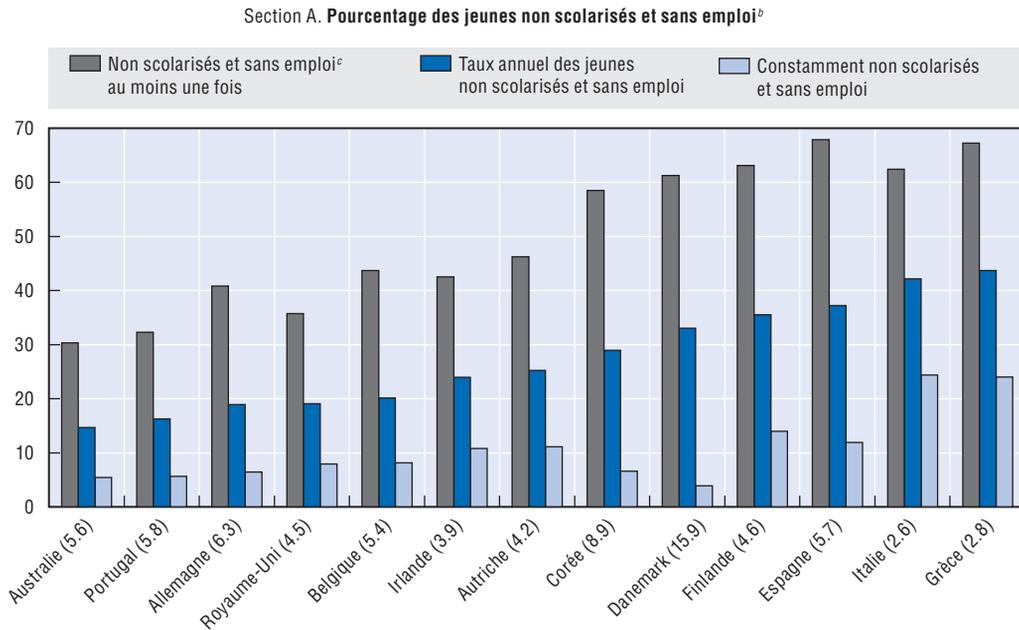
Le fait d'être non scolarisé et sans emploi est une situation dans laquelle certains jeunes peuvent rester piégés

On craint que les épisodes répétés hors du système éducatif et de l'emploi et le fait que cette situation dure longtemps ne soient préjudiciables aux possibilités d'emploi futures (Quintini *et al.*, 2007; Genda et Kurosawa, 2001). Dans la section A du graphique 1.10 sont présentés trois indicateurs de la fréquence des jeunes non scolarisés et sans emploi au cours des cinq années suivant la fin de la formation initiale – taux de jeunes ayant constamment été non scolarisés et sans emploi, taux de jeunes qui l'ont été au moins une fois et taux moyen de jeunes dans cette même situation – qui ont été établis pour onze pays d'Europe, l'Australie et la Corée utilisant des données de panel pour suivre les mêmes jeunes sortis du système éducatif pendant cinq ans. Les taux de jeunes non scolarisés et sans emploi au moins une fois vont de 30 % en Australie à 67 % en Grèce, ce qui signifie qu'une proportion importante de jeunes sortis du système éducatif passent un certain temps en situation de non-emploi, mais aussi qu'il existe à cet égard de grandes différences entre les pays considérés. Le classement de ces derniers est assez semblable s'agissant des taux moyens de jeunes non scolarisés et sans emploi et des taux de jeunes constamment non scolarisés et sans emploi, mais ces chiffres sont beaucoup plus faibles en raison d'une mobilité assez forte vers l'emploi et hors de celui-ci. La Grèce et l'Italie se distinguent des autres pays par le fait que près d'un quart des jeunes sortis du système éducatif restent en situation de non-emploi de façon continue pendant les cinq années qui suivent la fin de leurs études, les taux correspondants allant de 4 % à 14 % dans les onze autres pays examinés.

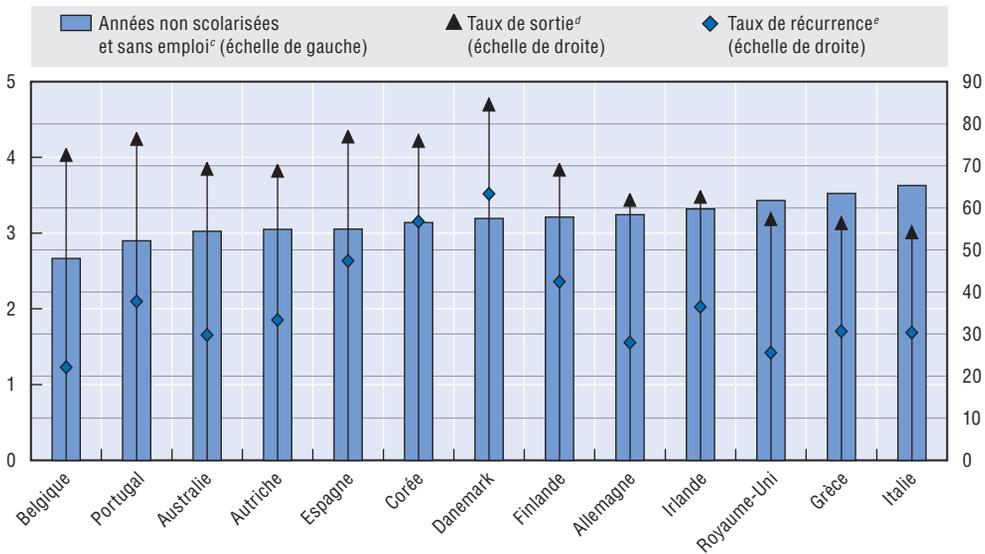
La section B du graphique 1.10 apporte d'autres informations sur la fluidité du marché du travail des jeunes, telle qu'elle est reflétée par les allers-retours entre emploi et non-emploi. Dans tous les pays examinés, plus de la moitié des jeunes ayant quitté le système éducatif qui sont sans activité rémunérée la première année sortent l'année suivante de cette situation. Mais il est fréquent que cette dernière se répète et, selon les pays, entre 22 % et 63 % des jeunes de cette catégorie connaissent un ou plusieurs autres épisodes de non-emploi au cours des trois années ultérieures. Les jeunes non scolarisés et sans emploi la première année suivant la fin de leurs études cumulent près de trois ans de non-emploi au cours des cinq années considérées dans tous les pays examinés. Les périodes passées hors du système éducatif et de l'emploi sont souvent brèves, mais un nombre non négligeable de jeunes cumulent plusieurs années de non-emploi, en grande partie parce que la répétition de ces périodes est très fréquente.

Le tableau 1.6 confirme l'importance du phénomène de répétition des épisodes de non-emploi au cours des cinq années qui suivent la fin de la formation initiale. La part des jeunes parvenus en fin d'études qui ont fait état d'une seule période hors du système

Graphique 1.10. Différents indicateurs de la fréquence des cas de jeunes non scolarisés et sans emploi, sur cinq ans^a



Section B. Évolution sur cinq ans des jeunes non scolarisés et sans emploi la première année



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350783076138>

- a) L'échantillon pour les calculs est restreint aux personnes âgées de 15 à 29 ans non scolarisées durant l'ensemble des cinq années étudiées. Les pays sont classés dans l'ordre croissant du taux annuel des jeunes ni scolarisés ni pourvus d'un emploi dans la section A, et par le nombre d'années non scolarisées et sans emploi dans la section B.
- b) Les valeurs entre parenthèses sous les intitulés des pays dans la section A donnent le taux des personnes au moins une fois non scolarisées et sans emploi par rapport aux personnes constamment non scolarisées et sans emploi (un indice de rotation).
- c) Nombre moyen d'années.
- d) Part des personnes non scolarisées et sans emploi la première année qui sont employées l'année suivante.
- e) Part des personnes non scolarisées et sans emploi la première année qui sont employées l'année suivante mais connaissent un nouvel épisode sans emploi au cours des trois années suivantes.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM) vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS), vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

Tableau 1.6. **Expérience sur cinq ans de la situation consistant à n'être ni scolarisé ni pourvu d'un emploi chez les jeunes sortis du système éducatif^a**

Sexe	Niveau d'instruction	Nombre d'observations	Nombre moyen d'épisodes non scolarisés et sans emploi	Nombre moyen d'épisodes dans l'inactivité	Nombre moyen d'épisodes dans le chômage	Pas d'épisode (%)	Un épisode (%)	Deux épisodes ou plus (%)	
Australie	Hommes et femmes	Peu qualifié	(161)	1.7	1.0	0.7	43.4	15.9	40.7
		Moyennement à très qualifié	(544)	0.4	0.3	0.1	77.7	12.7	9.6
		Ensemble	(705)	0.7	0.5	0.3	69.7	13.5	16.8
	Hommes	Peu qualifié	(78)	1.0	0.3	0.7	58.2	13.0	28.8
		Moyennement à très qualifié	(248)	0.2	0.1	0.1	86.6	8.5	4.9
		Ensemble	(326)	0.4	0.1	0.3	79.8	9.6	10.7
	Femmes	Peu qualifié	(83)	2.5	1.9	0.6	26.4	19.2	54.4
		Moyennement à très qualifié	(296)	0.7	0.5	0.2	68.4	17.1	14.5
		Ensemble	(379)	1.1	0.8	0.3	59.0	17.6	23.4
UE10	Hommes et femmes	Peu qualifié	(2 183)	1.8	1.0	0.8	39.9	17.4	42.7
		Moyennement à très qualifié	(1 908)	1.2	0.6	0.5	56.8	13.3	29.9
		Ensemble	(4 457)	1.5	0.9	0.7	46.3	16.1	37.6
	Hommes	Peu qualifié	(1 218)	1.4	0.7	0.7	43.6	20.7	35.8
		Moyennement à très qualifié	(895)	0.9	0.5	0.4	61.9	13.3	24.8
		Ensemble	(2 310)	1.3	0.7	0.6	49.4	18.4	32.2
	Femmes	Peu qualifié	(965)	2.2	1.4	0.8	34.0	13.5	52.5
		Moyennement à très qualifié	(1 013)	1.4	0.8	0.6	51.2	13.5	35.3
		Ensemble	(2 147)	1.8	1.1	0.7	41.8	13.7	44.5
Corée	Hommes et femmes	Peu qualifié	(7)	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(213)	1.5	1.3	0.2	40.9	17.7	41.4
		Ensemble	(221)	1.4	1.2	0.2	41.5	17.2	41.3
	Hommes	Peu qualifié	(4)	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(65)	1.2	0.7	0.5	43.5	17.5	39.0
		Ensemble	(69)	1.2	0.7	0.4	45.6	16.9	37.5
	Femmes	Peu qualifié	(3)	–	–	–	–	–	–
		Moyennement à très qualifié	(148)	1.6	1.5	0.1	39.6	17.8	42.6
		Ensemble	(152)	1.6	1.5	0.1	39.4	17.3	43.3
Royaume-Uni	Hommes et femmes	Peu qualifié	(67)	0.3	0.2	0.2	83.2	8.6	8.1
		Moyennement à très qualifié	(344)	1.1	0.8	0.3	60.0	13.0	26.9
		Ensemble	(411)	1.0	0.7	0.3	64.2	12.3	23.6
	Hommes	Peu qualifié	(30)	0.3	0.1	0.2	81.1	12.1	6.8
		Moyennement à très qualifié	(170)	0.6	0.2	0.4	72.0	14.3	13.7
		Ensemble	(200)	0.6	0.2	0.4	73.5	13.9	12.5
	Femmes	Peu qualifié	(37)	0.3	0.2	0.1	85.0	5.6	9.4
		Moyennement à très qualifié	(174)	1.6	1.3	0.3	48.3	11.8	39.9
		Ensemble	(211)	1.3	1.1	0.2	55.2	10.6	34.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351078616561>

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de dix).

UE10 : Moyenne pondérée par la population des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, et Portugal.

a) L'échantillon est limité aux cinq dernières années de l'enquête et aux personnes âgées de 15 à 29 ans sorties de la formation initiale un an avant cette période de cinq ans ou au cours de la première année. L'analyse est effectuée sur une base annuelle et ne prend en compte la situation au regard du non-emploi qu'au moment de l'entretien. Comme les courts épisodes de non-emploi entre les entretiens ne sont pas pris en compte, les durées sont susceptibles d'être sous-estimées.

Source : Estimations de l'OCDE effectuées sur la base de la British Household Panel Survey (BHPS), 2001-2005 pour le Royaume-Uni; du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), pour les pays européens; du Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie; et de la Korean Labour and Income Panel Survey (KLIPS) vagues 3 à 7 (2000-2004) pour la Corée.

éducatif et de l'emploi est assez faible et uniforme dans l'ensemble des pays examinés, puisqu'elle se situe entre 12 % et 17 %. Des proportions plus importantes de jeunes sortis du système éducatif soit n'ont jamais connu cette situation, soit l'ont vécue à deux reprises ou davantage, ce qui donne à penser que les jeunes tendent à se cliver en deux catégories : ceux qui bénéficient d'une situation stable sur le plan de l'emploi (même s'ils changent d'emploi) et ceux qui effectuent de nombreux allers-retours entre emploi et non-emploi. En Australie et dans l'UE10, les jeunes peu qualifiés sont particulièrement susceptibles d'appartenir à la deuxième catégorie, mais il ne semble pas en être ainsi au Royaume-Uni.

Conclusion

Dans ce chapitre a été présentée une analyse descriptive de la situation des jeunes sur le plan de l'emploi et, en particulier, de la durée et des modalités du passage de l'école au travail. Si les options qui s'offrent aux pouvoirs publics pour aider les jeunes à prendre un bon départ sur le marché du travail n'ont pas été examinées ici, certains des constats qui ressortent de cette analyse peuvent avoir des conséquences intéressantes du point de vue de l'action gouvernementale. Trois d'entre eux sont exposés ci-dessous.

Premièrement, si les jeunes ont dans l'ensemble profité de l'amélioration générale du comportement du marché du travail qui a été observée dans un certain nombre de pays de l'OCDE à partir du milieu des années 90, il subsiste entre eux de grandes différences quant à leur devenir sur le plan de l'emploi selon leur niveau de formation, leurs premières expériences dans le domaine de l'emploi et la situation du marché du travail local. On trouve là confirmation que l'existence d'une forte croissance globale est une condition importante de l'amélioration des possibilités d'emploi de la plupart des jeunes. Mais il y a en même temps d'autres facteurs qui comptent. En particulier, la formation initiale joue un grand rôle, tout comme les interventions précoces visant à prévenir l'abandon scolaire et à empêcher les jeunes de glisser vers l'inactivité ou les épisodes répétés de chômage et de travail temporaire, qui ne leur permettent pas d'avancer progressivement vers un emploi plus stable et mieux rémunéré.

Le caractère mouvant du marché du travail des jeunes est le deuxième grand constat qui a été dégagé. La transition entre l'école et la vie active comporte souvent une succession de périodes d'emploi et d'épisodes de non-emploi d'une durée relativement courte avant l'obtention d'un emploi plus stable. De plus, dans un certain nombre de pays, la frontière entre école et travail est devenue moins nette du fait que beaucoup de jeunes acquièrent une expérience professionnelle tout en restant scolarisés à travers l'exercice d'activités à temps partiel ou saisonnières et, dans les pays dotés d'un système dual, l'apprentissage. Dans un contexte marqué par des taux élevés de mobilité de l'emploi, le problème essentiel n'est pas nécessairement de savoir si un grand nombre de jeunes occupent des emplois faiblement rémunérés ou atypiques. Les responsables de l'élaboration des politiques devraient plutôt se demander si ces activités constituent ou non un marche-pied vers des emplois de meilleure qualité, et s'attacher à éliminer les obstacles à la mobilité vers des emplois plus gratifiants par leur rémunération et leur stabilité. En particulier, s'il existe sur le marché du travail un clivage trop marqué entre les emplois stables offrant des possibilités de progression professionnelle et les emplois atypiques, il peut y avoir aggravation du risque de voir beaucoup de jeunes rester enfermés pendant des années dans l'engrenage de l'alternance entre emplois marginaux et non-emploi.

Troisième constat : dans tous les pays, les jeunes les moins qualifiés ont le plus grand mal à prendre pied sur le marché du travail. Du fait de leur niveau de formation insuffisant, conjugué à leur très jeune âge au moment de la sortie du système éducatif, ces jeunes ne sont guère armés pour s'y insérer. Sans doute faudrait-il prendre des mesures particulières pour les jeunes les plus vulnérables, en commençant par leur apporter un soutien qui leur évite l'échec scolaire et les empêche de quitter prématurément le système éducatif. Cependant, l'analyse présentée dans ce chapitre tend aussi à montrer que la transition entre école et vie active présente aussi des difficultés et dure longtemps pour une minorité de jeunes sortis du système éducatif avec un niveau de formation plus élevé.

À côté de ces caractéristiques générales, il existe des différences non négligeables entre les pays quant au devenir des jeunes sur le marché du travail et au passage de l'école à la vie active. Il y a donc lieu de penser que les priorités et les stratégies définies par les pouvoirs publics doivent prendre en compte les particularités nationales, notamment la structure institutionnelle des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle et la nature des obstacles qui peuvent entraver, du côté de la demande, les efforts que font les jeunes pour trouver leur premier emploi ou s'insérer dans un parcours professionnel assurant une progression régulière. L'OCDE effectue actuellement une série d'études par pays dans le but de dégager des recommandations pratiques qui permettent d'aider les jeunes à prendre un meilleur départ dans leur vie active (voir OCDE, 2007a-d, et 2008 a, b).

Notes

1. L'OCDE effectue également un examen pluriannuel sur le thème *Des emplois pour les jeunes*, qui comporte une analyse approfondie du devenir des jeunes sur le marché du travail, ainsi que des priorités de l'action gouvernementale en la matière dans 16 pays. Huit rapports par pays ont déjà été publiés (Belgique, Canada, Corée, Espagne, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, République slovaque et Royaume-Uni) (voir OCDE, 2007a-d et 2008a, b). Ces deux axes de travail ont pour but de constituer l'assise d'un réexamen approfondi des politiques concernant l'emploi des jeunes et des bonnes pratiques suivies pour aider ces derniers à prendre un bon départ dans la vie active.
2. Les analyses du passage de l'école à la vie active présentées dans les sections 2 et 3 portent notamment sur les résultats des jeunes sur le marché du travail au cours des années qui suivent la fin de la formation initiale et ne tiennent pas compte de l'emploi des jeunes scolarisés. Cette question est étudiée dans la première section, dans le cadre de l'analyse de la situation au regard de l'emploi par âge. Toutefois, l'étude du passage de l'école à la vie active dans les deux sections suivantes ne cherche pas à déterminer en quoi l'expérience professionnelle des jeunes scolarisés influence leur devenir sur le marché du travail à l'issue de la scolarité. Les effets éventuels de la situation globale du marché du travail sur la durée et les modalités de la transition entre école et vie active ne sont pas non plus analysés, même si ces effets peuvent être importants. En effet, les jeunes qui anticipent des difficultés sur le marché du marché peuvent retarder leur entrée en prolongeant leur formation initiale. Dans ce cas, il est possible que les durées moyennes de transition, telles qu'elles sont mesurées ici, soient sous-estimées pour les jeunes qui sont prêts à quitter l'école et à rejoindre le monde du travail.
3. Les tableaux 1.A1.1et 1.A1.2 présentés à l'annexe fournissent la plupart des données utilisées pour les diagrammes de dispersion du graphique 1.1.
4. La légère hausse du taux de chômage des jeunes en Suède entre 1996 et 2006 est due à une rupture de série entre 2004 et 2005 suite à une modification de la définition opérationnelle du chômage. Les critères de disponibilité pour un emploi, qui correspondaient à la semaine de référence de l'enquête, ont été fixés à deux semaines afin de se conformer à la définition du chômage utilisée dans d'autres pays de l'Union européenne. Cette modification a entraîné une augmentation du nombre d'étudiants classés comme chômeurs. La hausse du taux de chômage des jeunes qui s'en est suivie explique la brusque hausse du chômage des jeunes par rapport à celui des adultes, alors qu'on observe l'inverse pour le chômage de longue durée (graphique 1.1, section B).
5. Le taux très élevé de jeunes non scolarisés et qui n'ont pas d'emploi en Turquie peut également s'expliquer en partie par la tendance, dans le cadre de l'enquête sur la population active, à classer

certains jeunes travaillant dans le secteur informel comme non employés. Le taux d'emploi informel est assez élevé en Turquie et les jeunes sont bien plus susceptibles de trouver des emplois informels que les adultes d'âge très actif (voir le chapitre 2 de cette publication). Dans la mesure où certains aspects de l'emploi informel ne sont pas correctement pris en compte dans l'enquête sur la population active, cela peut avoir un effet disproportionné sur les chiffres concernant les jeunes.

6. Les données utilisées pour le Japon dans le graphique 1.1 et le tableau 1.A1.2 portent sur des emplois temporaires de moins d'un an et des emplois à temps partiel de moins de 35 heures hebdomadaires. Ces définitions disponibles dans des sources nationales japonaises sont les plus proches de celles utilisées pour d'autres pays de l'OCDE. L'analyse de l'encadré 1.3 sur le passage de l'école à la vie active au Japon porte sur les jeunes occupant des emplois atypiques selon les définitions nationales des contrats de travail à temps partiel et temporaire et d'autres types de contrats de travail atypiques.
7. Les données présentées sont les coefficients MCO obtenus par régression des variables indiquées par rapport à l'écart de production et aux tendances temporelles linéaires et quadratiques ressortant de régressions sur séries chronologiques annuelles effectuées séparément pour chaque pays sur la période 1980-2006.
8. Ryan (2001b) recense un certain nombre de raisons pour lesquelles des jeunes non scolarisés peuvent ne pas être présents sur le marché du travail : fondation d'une famille, départ différé de chez les parents (le syndrome dit des « célibataires parasites » au Japon, par exemple), des choix liés au style de vie (par exemple, loisirs et voyages), des facteurs institutionnels (service militaire obligatoire, etc.) ou la disponibilité de programmes publics (des droits à prestations publiques peuvent par exemple encourager les jeunes à prolonger leurs études).
9. Brunet (2004) et Ryan (2001b) plaident en faveur d'une approche de ce type.
10. Les estimations de l'OCDE sont fondées sur le Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 4 à 8 (1997-2001), l'enquête Household, Income and Labour Dynamics (HILDA), vagues 1 à 5 (2001-2005) pour l'Australie et l'enquête nationale par panel sur le travail et les revenus (KLIPS), vagues 1 à 7 (1997-2004) pour la Corée. Les données sur les États-Unis sont extraites de Yates (2005) et fondées sur la National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79). L'échantillon couvre des jeunes âgés de 14 à 22 ans en 1979. Yates (2005) les suit entre le début de l'enquête en 1979 et 2000, lorsque la cohorte la plus jeune de l'échantillon a atteint 35 ans. Les antécédents professionnels sont disponibles tout au long de l'enquête.
11. Outre les quelques résultats extraits de Yates (2005) pour les États-Unis, aucune enquête nationale sur le passage de l'école à la vie active n'est utilisée ici. Ces enquêtes représentent des sources d'information précieuses sur ce thème mais elles sont difficiles à manier à des fins d'analyse comparative à l'échelle internationale dans la mesure où elles sont rares et où les résultats ne se prêtent guère à des comparaisons internationales en raison des différences de conception des questionnaires.
12. Un module spécifique de l'Enquête communautaire sur les forces de travail mené en 2000 et consacré au passage de l'école à la vie active reposait essentiellement sur des questions rétrospectives concernant les antécédents d'activité des jeunes depuis leur sortie du système éducatif. Certaines de ces questions ont été par la suite intégrées dans le questionnaire de fond de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Kogan et Schubert (2003) utilisent ces résultats d'enquête pour décrire des caractéristiques du processus de transition, en établissant des liens entre des indicateurs du marché du travail et le temps que les individus ont déjà passé sur le marché du travail. Ce chapitre adopte la même démarche.
13. Afin de mettre l'accent sur les évolutions stables d'une situation à une autre en termes d'activité, on a adopté comme critère, pour définir les échantillons de jeunes sortis récemment du système éducatif, le fait d'être sorti du système éducatif depuis au moins un an après avoir achevé son plus haut niveau d'études. Cette restriction pourrait entraîner une surestimation de la durée moyenne du passage de l'école à la vie active pour les jeunes qui commencent (ou continuent) à travailler immédiatement après avoir fini leur formation initiale.
14. En raison des problèmes liés à la taille restreinte des échantillons, les durées écoulées depuis la fin de la formation initiale sont lissées à l'aide d'une moyenne mobile sur trois ans et limitées à huit et à dix ans (Brunet, 2004; Fondeur et Minni, 2004).
15. Au niveau d'études correspondent trois catégories : niveau de formation faible, niveau de formation intermédiaire et niveau de formation élevé, c'est-à-dire des jeunes qui, respectivement, n'ont pas terminé le deuxième cycle du secondaire, sont diplômés du deuxième cycle du

- secondaire/ont atteint un certain niveau d'études post-secondaires et sont diplômés de l'enseignement supérieur.
16. Il y a un chevauchement important entre ces pays et ceux où les taux d'emploi des jeunes scolarisés sont relativement élevés (voir l'encadré 1.1)
 17. Yates (2005) indique que près de 90 % des jeunes trouvent un emploi dans les cinq ans qui suivent la fin de la scolarité aux États-Unis. Cependant, les données de l'enquête NLSY79 que l'auteur analyse ne sont pas strictement comparables avec celles utilisées ici.
 18. Yates (2005) montre que ces mêmes structures d'emploi selon les sexes caractérisent la situation des jeunes aux États-Unis.
 19. Le chapitre 3 de cette publication étudie plus en détail les écarts entre hommes et femmes en termes d'emploi, notamment le rôle que joue la discrimination sur le marché du travail dans ce domaine.
 20. L'Autriche fait exception à cet égard.
 21. Au cours des trois premières années qui suivent la fin de la scolarité, 85 % des jeunes ayant un faible niveau de formation aux États-Unis avaient occupé au moins un emploi (Yates, 2005). Néanmoins, l'écart entre les taux d'emploi des jeunes ayant des niveaux de formation élevé et faible (intermédiaire) était de plus de (moins de) dix points de pourcentage à la fin de cette période, et il avait pratiquement disparu cinq ans après.
 22. Le graphique 1.5 ne présente pas de données sur les jeunes ayant un niveau de formation élevé dix ans après la fin de leurs études dans la mesure où nombre d'entre eux auraient alors plus de 29 ans, âge limite retenu pour les cohortes de jeunes étudiées dans ce chapitre.
 23. Les jeunes peuvent poursuivre une formation après la fin de leur scolarité initiale, et ce, même lorsqu'il n'existe pas de système de formation en alternance. En 2006 en Europe, près de 20 % des jeunes ont suivi des programmes de formation un an après avoir fini leur formation initiale, avec un taux de participation supérieur à la moyenne, bien qu'à des degrés divers, en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, au Pays-Bas, en Pologne, en Suède et en Suisse. La participation à des activités de formation décline au cours du temps pour atteindre 8 % au bout de cinq ans, et les écarts entre les pays s'estompent. Les faits semblent indiquer que les travailleurs ayant un niveau de formation élevé participent davantage à des activités de formation professionnelle que ceux qui ont un niveau de formation intermédiaire au cours des cinq premières années qui suivent la fin des études (87 % contre 55 % en moyenne en Europe), alors que les taux de participation des jeunes sortis du système éducatif avec un faible niveau de formation se répartissent de manière plus uniforme.
 24. Ryan (2001b) recommande d'utiliser des indicateurs synthétiques des durées de transition qui ne sont pas influencés par la répartition des âges de sortie du système éducatif, contrairement aux indicateurs de l'OCDE fondés sur l'activité par âge simple (OCDE, 1996b; OCDE, 2000). Il propose de concevoir un indicateur de durée moyenne, au sein d'une cohorte donnée, défini, pour chaque jeune sorti du système éducatif, comme le temps écoulé entre le moment où il termine sa scolarité à temps plein (ou l'âge minimum de fin de scolarité obligatoire), qui marque la fin de l'enseignement formel, et celui où il atteint une ancienneté déterminée dans un emploi normal. Plusieurs indicateurs de ce type sont présentés plus loin dans ce chapitre.
 25. Les indicateurs A et B mesurent le temps qui s'est écoulé entre la fin de la scolarité et l'entrée dans la vie active (voir tableau 1.1, notes A et B). Toutefois, s'agissant de l'indicateur A, les mesures de l'âge médian sont fondées sur deux répartitions différentes des jeunes : d'un côté, les jeunes scolarisés, et, de l'autre, les jeunes travailleurs, ce qui peut donner une image déformée de la transition. En ce qui concerne l'indicateur B, les âges médians de fin de scolarité et d'entrée dans la vie active s'appuient sur la même répartition de jeunes travailleurs, mais la différence sur le plan des âges médians ne coïncide pas avec l'indicateur C, qui représente la médiane de la distribution de la durée de transition entre école et vie active au plan individuel.
 26. Les notes explicatives du tableau donnent plus de détails sur les définitions et les sources des données.
 27. Deux méthodes différentes ont été employées dans les indicateurs A et B pour définir les âges médians de fin de scolarité et d'entrée dans la vie active, tous deux calculés à l'aide de données transversales tirées d'enquêtes sur la population active (voir tableau 1.1, notes A et B).
 28. Dans la mesure où l'emploi des jeunes scolarisés n'est pas pris en compte, il faut, pour qu'un groupe d'âge atteigne un taux d'emploi de 50 %, que beaucoup plus que 50 % de ce groupe d'âge aient quitté l'école.

29. Les estimations de durée supérieures de l'indicateur C par rapport à l'indicateur D en Finlande, au Portugal et en Espagne peuvent s'expliquer par le taux de rotation élevé des jeunes travailleurs sur les emplois de court terme – temporaires – dans ces pays, un phénomène qui transparaît mieux dans l'indicateur D que dans le C.
30. Les données d'enquête sur la population active utilisées pour l'indicateur C montrent que les pays où la durée de la transition entre école et vie active est courte sont aussi ceux où de nombreux jeunes travailleurs trouvent un emploi immédiatement après la fin de leur formation initiale. Cela est particulièrement vrai dans les pays qui ont adopté un système de formation en alternance et reflète probablement en partie le fait que certains apprentis deviennent des salariés permanents de l'entreprise dans laquelle ils se sont formés. En 2006, 50 % des jeunes entrant sur le marché du travail en Allemagne et près de 40 % d'entre eux en Suisse ont trouvé un emploi au sortir de leur formation initiale ou de leur apprentissage. Parmi les 21 pays analysés, on observe une corrélation négative étroite entre la proportion de jeunes qui trouvent un emploi au sortir de l'école et les estimations de durée de l'indicateur C (coefficient de corrélation des rangs de -0.83).
31. La définition de l'emploi permanent et de l'emploi temporaire n'est pas la même dans tous les pays (voir note 33).
32. Yates (2005) indique que les jeunes femmes peu qualifiées ont mis plus de temps à s'insérer dans un emploi stable que leurs homologues masculins. Il y a lieu de penser que les jeunes les moins qualifiés connaissent une très forte mobilité dans le domaine de l'emploi : ils occupent en moyenne cinq emplois avant d'en obtenir un d'une durée de trois ans ou plus, contre un à deux emplois en moyenne pour les jeunes très qualifiés.
33. Il convient de garder à l'esprit le fait que les emplois temporaires sont couverts par des dispositifs juridiques et/ou répondent à des définitions statistiques qui diffèrent selon les pays considérés ici. En Australie et en Corée, ils font partie des emplois atypiques, qui sont assortis de droits à congé et d'une couverture médicale réduits en Australie, et d'un faible niveau de protection en Corée, outre le fait qu'ils sont généralement d'une durée limitée. En Europe, les emplois temporaires ont une date d'achèvement précise qui est spécifiée dans le contrat de travail. Ils peuvent être de types divers, dont le travail dans le cadre d'un contrat de durée déterminée, le travail à forfait, les missions confiées par les agences de travail temporaire, le travail sur demande, les périodes d'essai/probatoires effectuées au titre d'un emploi permanent et l'apprentissage.

ANNEXE 1.A1

Tableaux et graphiques supplémentaires

Tableau 1.A1.1. La situation des jeunes (15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006

	Part dans la population en âge de travailler (15 à 64 ans)		Taux de participation		Taux d'emploi		Taux de chômage		Fréquence du chômage de longue durée		Fréquence du chômage de longue durée relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Proportions des jeunes non scolarisés et sans emploi		Jeunes peu qualifiés non scolarisés et sans emploi		Taux d'abandon scolaire des adolescents (15 à 19 ans)		Taux de scolarisation (15 à 24 ans)	
	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996	2005	1996-2005 ^d	2005	1996-2005 ^b	2005	1996-2005 ^c	2005	1995-2005 ^d
	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	2006	1996	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage
Australie	20.7	-1.2	71.2	-0.5	63.8	3.3	10.4	-5.3	10.9	-7.9	0.5	0.6	9.6	-2.5	58.2	-8.9	5.1	-0.8	26.2	-1.2
Autriche	17.8	-0.5	59.4	0.1	54.0	-1.6	9.1	2.9	15.8	-2.4	0.5	0.7	9.7	..	44.7	..	4.6	..	38.0	..
Belgique	18.4	-0.8	32.3	-0.5	26.2	0.1	18.9	-1.6	32.3	-5.9	0.5	0.6	12.4	-1.3	47.4	-4.7	4.4	-1.5	59.5	-0.4
Canada	19.5	-0.5	66.4	4.2	58.7	6.0	11.6	-3.8	2.6	-4.5	0.3	0.4	9.8	-3.1	39.5	-3.4	3.6	-1.4	36.5	-1.7
République tchèque	18.4	-5.8	33.5	-15.8	27.7	-18.1	17.5	10.3	38.4	18.8	0.6	0.5	11.2	-0.9	27.3	1.6	2.2	-1.0	61.5	..
Danemark	17.1	-2.3	69.0	-4.8	63.7	-2.2	7.6	-3.0	0.9	-9.6	0.0	0.4	6.2	-0.7	62.0	..	3.5	2.7	32.0	5.3
Finlande	18.7	0.2	50.1	8.8	40.6	10.8	18.8	-9.0	5.5	-5.2	0.2	0.3	9.3	..	41.4	..	3.6	..	56.0	..
France	19.4	-1.0	33.2	4.2	25.3	3.9	23.9	-2.5	26.6	6.5	0.6	0.5	11.3	1.2	48.7	..	4.3	1.6	60.5	-6.2
Allemagne	17.8	1.5	50.7	-1.2	43.9	-3.2	13.5	4.1	36.7	9.1	0.6	0.6	11.6	0.0	52.3	7.7	3.6	0.3	47.4	..
Grèce	17.0	-3.3	32.5	-4.5	24.5	-0.9	24.5	-6.6	47.7	-5.8	0.8	0.9	15.4	-3.1	37.8	-4.1	5.7	-0.1	59.3	2.9
Hongrie	18.4	-4.8	26.8	-10.3	21.7	-8.7	19.1	1.1	37.5	-5.3	0.8	0.7	12.9	-8.0	50.9	3.8	5.2	-2.0	64.9	10.5
Islande	19.6	-4.1	79.5	19.7	72.9	18.1	8.4	-0.1	1.5	-3.9	0.2	0.2	6.4	-0.4	73.5	..	2.9	1.0	38.0	6.6
Irlande	22.0	-4.9	52.4	7.9	48.0	11.7	8.4	-9.9	25.3	-21.7	0.7	0.7	8.6	0.6	48.1	-11.5	3.0	-0.8	45.1	..
Italie	15.6	-4.4	32.5	-7.1	25.5	-1.4	21.6	-10.6	50.5	-13.7	0.9	1.0	18.0	-5.5	54.9	-2.8	8.6	-3.5	56.6	5.0
Japon	16.5	-4.4	45.0	-3.3	41.4	-3.6	8.0	1.3	20.4	9.9	0.6	0.5	8.8	1.2	74.6	55.5	46.2	0.9
Corée	17.6	-6.0	30.2	-5.7	27.2	-6.6	10.0	3.9	0.4	-1.9	0.3	0.5
Luxembourg	17.0	-0.4	28.8	-11.8	24.9	-12.0	13.7	4.5	14.0	-19.3	0.5	1.3	5.7	-3.3	56.9	..	1.9	-2.3	69.4	16.2
Mexique	29.6	-4.7	47.8	-5.3	44.8	-3.3	6.2	-3.1	1.9	0.7	0.6	0.4	21.8	-3.9	91.3	1.5	16.5	-4.3	33.0	-25.4
Pays-Bas	17.8	-0.8	69.2	2.9	63.9	5.6	7.6	-4.5	21.1	-13.8	0.4	0.7	6.5	1.4	59.2	-5.7	2.8	2.8	31.7	-1.9
Nouvelle-Zélande	21.9	-0.6	65.0	-2.5	58.8	-0.7	9.6	-2.2	2.8	-9.1	0.3	0.5	12.4	..	55.0	..	5.3	..	30.9	..
Norvège	18.9	0.3	58.1	-1.6	53.1	0.8	8.6	-3.7	4.3	-0.1	0.2	0.2	5.9	-0.9	66.5	3.5	2.1	1.5	46.5	-5.4
Pologne	22.1	0.3	34.2	-4.8	24.0	-3.9	29.8	1.3	37.2	8.2	0.7	0.7	12.2	-8.3	62.2	4.8	1.7	..	69.6	14.6
Portugal	17.9	-6.0	42.7	-1.6	35.8	-1.4	16.2	0.0	34.5	-6.3	0.6	0.7	11.6	0.4	78.7	0.9	7.8	1.2	52.5	-0.7
République slovaque	22.2	-3.3	35.1	-11.6	25.7	-11.1	26.6	5.6	57.6	19.8	0.7	0.6	16.1	-3.9	28.8	2.8	3.4	-2.5	58.4	23.6
Espagne	15.7	-6.4	52.7	5.5	43.3	14.9	17.9	-22.0	17.9	-28.9	0.6	0.8	12.3	-5.6	70.4	1.4	7.5	-2.0	52.5	-4.4
Suède	17.4	-0.3	56.0	4.8	44.0	3.7	21.3	0.1	4.0	-9.4	0.2	0.4	8.6	-2.9	28.3	2.2	1.6	-1.4	57.1	6.7
Suisse	17.4	-0.3	68.6	2.3	63.3	0.1	7.7	3.1	9.1	-1.8	57.6	2.1	6.3	-1.2	28.9	3.2
Turquie	25.5	-6.5	37.9	-10.6	30.8	-11.1	18.7	5.2	32.9	-10.2	0.9	0.9	42.2	8.5	53.7	-10.8	16.2	-3.7	26.5	2.7

Tableau 1.A1.1. La situation des jeunes (15 à 24 ans) sur le marché du travail, 1996 et 2006 (suite)

Part dans la population en âge de travailler (15 à 64 ans)	Taux de participation		Taux d'emploi		Taux de chômage		Fréquence du chômage de longue durée		Fréquence du chômage de longue durée relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Proportions des jeunes non scolarisés et sans emploi		Jeunes peu qualifiés non scolarisés et sans emploi		Taux d'abandon scolaire des adolescents (15 à 19 ans)		Taux de scolarisation (15 à 24 ans)			
	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996-2006	2006	1996	2005	1996-2005 ^a	2005	1996-2005 ^b	2005	1996-2005 ^c	2005	1995-2005 ^d		
	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage	%	Variation en pourcentage		
Royaume-Uni	17.8	0.3	66.6	-3.9	57.3	-2.9	13.9	-0.7	14.5	-10.6	0.6	0.6	13.0	..	55.9	-0.7	5.7	..	35.4	..
États-Unis	19.1	0.0	60.6	-4.9	54.2	-3.4	10.5	-1.5	6.3	1.0	0.6	0.5	10.8	-1.4	35.0	0.4	2.9	-1.3	39.6	4.2
UE15	19.1	-1.5	47.9	0.3	40.2	2.4	16.1	-4.6	27.0	-13.2	0.6	0.8	11.5	-0.6	58.1	1.3	5.3	-0.5	48.9	0.5
OCDE	21.7	-2.0	49.5	-2.7	43.3	-1.6	12.5	-1.5	19.6	-5.2	0.5	0.7	15.6	-0.3	57.3	-0.2	7.0	-1.8	42.2	2.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351082666353>

a) 1997 pour les Pays-Bas; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Allemagne et l'Irlande; et 2004 pour le Mexique.

b) 1997 pour l'Australie, le Japon et les Pays-Bas; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Allemagne, l'Irlande, l'Islande et le Luxembourg; 2000 pour le Royaume-Uni; et 2004 pour le Mexique.

c) 1997 pour l'Australie; 1998 pour l'Italie; 1999 pour l'Allemagne et l'Irlande; et 2004 pour le Mexique.

d) 1997 pour les Pays-Bas; 1998 pour le Japon; 1999 pour la Grèce et l'Italie; 2000 pour le Royaume-Uni; et 2004 pour le Mexique.

Source : Bases de données de l'OCDE sur les statistiques de la Population active et sur l'Éducation.

Tableau 1.A1.2. **Emploi et salaires des jeunes travailleurs comparés à ceux des adultes, 1996 et 2006**

	Part de l'emploi à temps partiel		Part de l'emploi à temps partiel relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Part de l'emploi temporaire		Part de l'emploi temporaire relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Salaires des jeunes (20 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes		Salaires des jeunes (15 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes		Salaires des jeunes (15 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes en 2004			Salaires des jeunes par niveau d'instruction relativement à ceux ayant un niveau d'instruction postsecondaire (moyennement qualifiés) ^a			
	2006	1996-2006	2006	1996	2006	1996-2006	2006	1996	2006	1996	2006	1996	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Peu qualifiés		Très qualifiés	
	%	Variation en pourcentage	2006	1996	2006	Variation en pourcentage	2006	1996	2006	1996	2006	1996	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	2004	1997	2004	1997
Australie	43.1	4.2	1.9	1.9	4.5	0.0	0.8	1.0	0.73	0.74	0.66	0.68	0.48	0.53	0.56	0.70	0.69	1.42	1.33
Autriche	11.8	6.5	0.7	0.5	34.7	15.4	7.6	4.8	0.67
Belgique	18.7	4.0	1.0	1.0	30.5	9.3	4.4	4.8	0.80	0.82	0.72	0.87	..	1.14	..
Canada	44.1	-1.5	3.8	3.5	29.2	4.1	3.1	2.9	0.64	0.62	0.60	0.59	0.28	0.32	0.34	0.70	0.65	1.48	1.41
République tchèque	3.0	0.4	1.3	1.2	18.9	3.5	3.2	4.4	..	0.82	..	0.79	0.91	0.80	0.50	0.84	0.84	1.14	1.19
Danemark	55.1	13.4	5.5	4.1	24.8	-5.9	3.4	4.3	0.65	0.72	0.64	0.71	0.25	0.45	0.31	0.46	0.56	0.86	0.75
Finlande	31.8	7.5	4.9	4.1	44.2	-10.2	3.2	3.7	0.68	0.70	0.68	0.69	0.19	0.42	0.45	0.43	0.56	1.54	1.36
France	17.1	-2.7	1.4	1.6	46.9	-0.3	4.8	5.0	..	0.64	0.62	0.66	0.55	0.81	0.80	1.20	1.18
Allemagne	18.0	10.6	0.8	0.5	56.8	11.9	6.5	6.7	0.61	0.62	0.61	0.62	0.30	0.51	0.30	0.51	0.49	0.91	0.51
Grèce	11.8	3.8	1.7	1.1	27.3	2.3	2.5	2.7
Hongrie	2.8	1.1	1.4	0.8	16.8	4.7	2.8	2.3	..	0.69	..	0.67	0.88	0.73	0.53	0.89	0.85	1.54	1.34
Islande	35.6	-3.9	3.3	2.3	3.2
Irlande	23.1	9.3	1.3	1.0	11.9	-5.4	5.2	2.4	0.67	0.61	0.63	0.59	0.50	0.46	0.42	0.84	0.78	1.31	1.26
Italie	14.9	7.1	1.0	0.7	40.3	21.6	3.6	3.1	0.58	0.50	1.65	0.94	0.66	4.92	1.25
Japon	31.1	8.5	1.6	1.2	27.9	10.5	2.6	2.1	0.60	0.62	0.58	0.60
Corée	14.9	9.5	2.3	1.6	0.58	0.63	0.58	0.61	0.55	0.52	0.40	0.75	0.90	1.05	1.03
Luxembourg	4.9	0.3	0.4	0.4	29.3	18.4	8.2	6.8	0.69	0.59	0.54	0.92	..	1.31	..
Mexique	17.6	1.5	1.3	1.2	1.5
Pays-Bas	59.9	13.1	2.1	1.9	43.4	13.1	3.9	3.7	..	0.56	..	0.53	0.32	0.50	0.51	0.55	0.78	1.52	0.91
Nouvelle-Zélande	36.0	3.5	2.2	1.8	0.75	0.75	0.57	0.52	0.56	0.83	0.63	1.40	0.91
Norvège	48.8	8.4	3.3	2.3	28.7	-10.6	3.6	4.0	0.73	..	0.21	0.38	0.28	0.48	0.4	0.98	0.84
Pologne	16.3	0.0	1.9	1.4	67.3	..	2.9	..	0.63	0.71	0.62	0.70	0.76	0.65	0.48	0.92	..	1.18	..
Portugal	7.1	1.4	1.4	0.7	48.3	19.7	2.8	3.6
République slovaque	3.2	2.2	1.6	0.6	14.3	5.9	4.1	3.0
Espagne	19.6	7.0	1.9	1.9	66.6	-8.9	2.1	2.7	0.61	0.75	0.64	0.57	1.00	..	1.16	..
Suède	36.2	0.0	3.9	2.7	58.4	10.0	4.6	4.2	0.68	0.73	0.18	0.47	0.26	0.32	0.29	0.69	0.58
Suisse	18.7	2.5	0.8	0.7	51.5	6.8	7.8	8.0	0.58	0.59	0.66	0.71	0.59	0.71	0.72	1.17	..
Turquie	7.9	1.6	1.2	1.3	13.4	-12.1	1.1	1.5

Tableau 1.A1.2. **Emploi et salaires des jeunes travailleurs comparés à ceux des adultes, 1996 et 2006 (suite)**

	Part de l'emploi à temps partiel		Part de l'emploi à temps partiel relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Part de l'emploi temporaire		Part de l'emploi temporaire relativement aux adultes (25 à 54 ans)		Salaires des jeunes (20 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes		Salaires des jeunes (15 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes		Salaires des jeunes (15 à 24 ans) relativement aux salaires des adultes en 2004			Salaires des jeunes par niveau d'instruction relativement à ceux ayant un niveau d'instruction postsecondaire (moyennement qualifiés) ^a						
	2006	1996-2006	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Peu qualifiés		Très qualifiés				
	%	Variation en pourcentage														%	Variation en pourcentage	2004	1997	2004	1997	
																				2004	1997	2004
Royaume-Uni	34.9	6.6	1.8	1.4	12.0	-0.7	2.9	2.2	0.60	0.68	..	0.64	0.50	0.52	0.50	0.67	0.72	1.52	1.64			
États-Unis	33.8	-1.2	4.7	4.2	8.1	-1.1	2.3	2.5	0.57	0.58	0.55	0.6	0.32	0.41	0.38	0.50	0.42	1.57	1.70			
UE15	25.5	7.7	1.6	1.3			
OCDE	28.3	5.7	2.3	1.7	35.4	7.9	3.1	2.9	0.64	0.67	0.62	0.64	0.52	0.55	0.52	0.71	0.65	1.41	1.12			

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351142874053>

a) Les données sur les salaires par niveau d'instruction se rapportent à 1996 pour la Finlande et les Pays-Bas et 1998 pour l'Italie et la Corée. Les données se rapportent à 2001 pour l'Australie, 2002 pour l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas et 2003 pour la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la Population active; Base de données de l'OCDE sur la Distribution des salaires bruts des travailleurs à temps plein; et Base de données de l'OCDE sur l'Éducation.

Tableau 1.A1.3. Durée moyenne du passage de l'école au travail par sexe dans quelques pays européens, 2006

	Âge de sortie de l'école ^a			Âge d'entrée dans l'emploi ^b			Durée du passage de l'école au travail ^c		
	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes
Autriche	18.0	18.0	18.0	19.2	18.8	19.2	1.2	0.8	1.2
Belgique	18.2	20.4	18.7	19.9	21.5	20.4	1.8	1.1	1.7
République tchèque	18.0	18.0	18.0	20.9	20.1	20.9	2.9	2.1	2.9
Danemark	20.0	21.1	20.1	21.9	21.8	21.4	1.9	0.7	1.3
Finlande	18.0	19.7	18.0	21.0	20.5	20.6	3.0	0.8	2.6
France	18.9	20.2	19.4	20.7	21.3	20.9	1.8	1.1	1.5
Allemagne	19.0	19.2	19.1	19.8	19.3	19.1	0.8	0.0	0.0
Grèce	17.1	18.6	17.4	20.4	20.6	20.6	3.3	2.0	3.2
Hongrie	17.0	17.5	17.0	20.9	20.5	21.0	3.9	3.0	3.9
Islande	17.0	19.8	18.5	19.5	20.6	20.9	2.5	0.9	2.4
Irlande	18.6	20.4	20.1	19.9	21.6	21.3	1.3	1.2	1.3
Italie	18.0	18.0	18.0	21.0	21.1	21.0	3.0	3.1	3.0
Luxembourg	19.1	19.8	19.4	20.3	20.7	20.5	1.2	0.9	1.1
Pays-Bas	18.7	19.7	19.0	20.1	20.3	20.1	1.4	0.6	1.0
Pologne	18.0	22.3	18.7	20.8	22.6	20.7	2.7	0.4	2.0
Portugal	16.0	17.5	16.5	19.0	19.6	19.2	3.0	2.1	2.7
République slovaque	18.0	18.0	18.0	20.7	20.5	20.7	2.7	2.5	2.7
Espagne	17.8	19.5	18.3	20.7	21.5	21.0	2.9	2.0	2.7
Suède	18.3	18.5	18.3	20.4	19.5	20.3	2.1	1.0	2.0
Suisse	19.0	18.6	19.0	19.7	19.2	19.7	0.7	0.6	0.7
Royaume-Uni	18.0	19.6	19.1	19.8	21.0	20.8	1.8	1.4	1.8
UE15 (non pondérée)	18.2	19.3	18.6	20.3	20.6	20.4	2.0	1.3	1.8

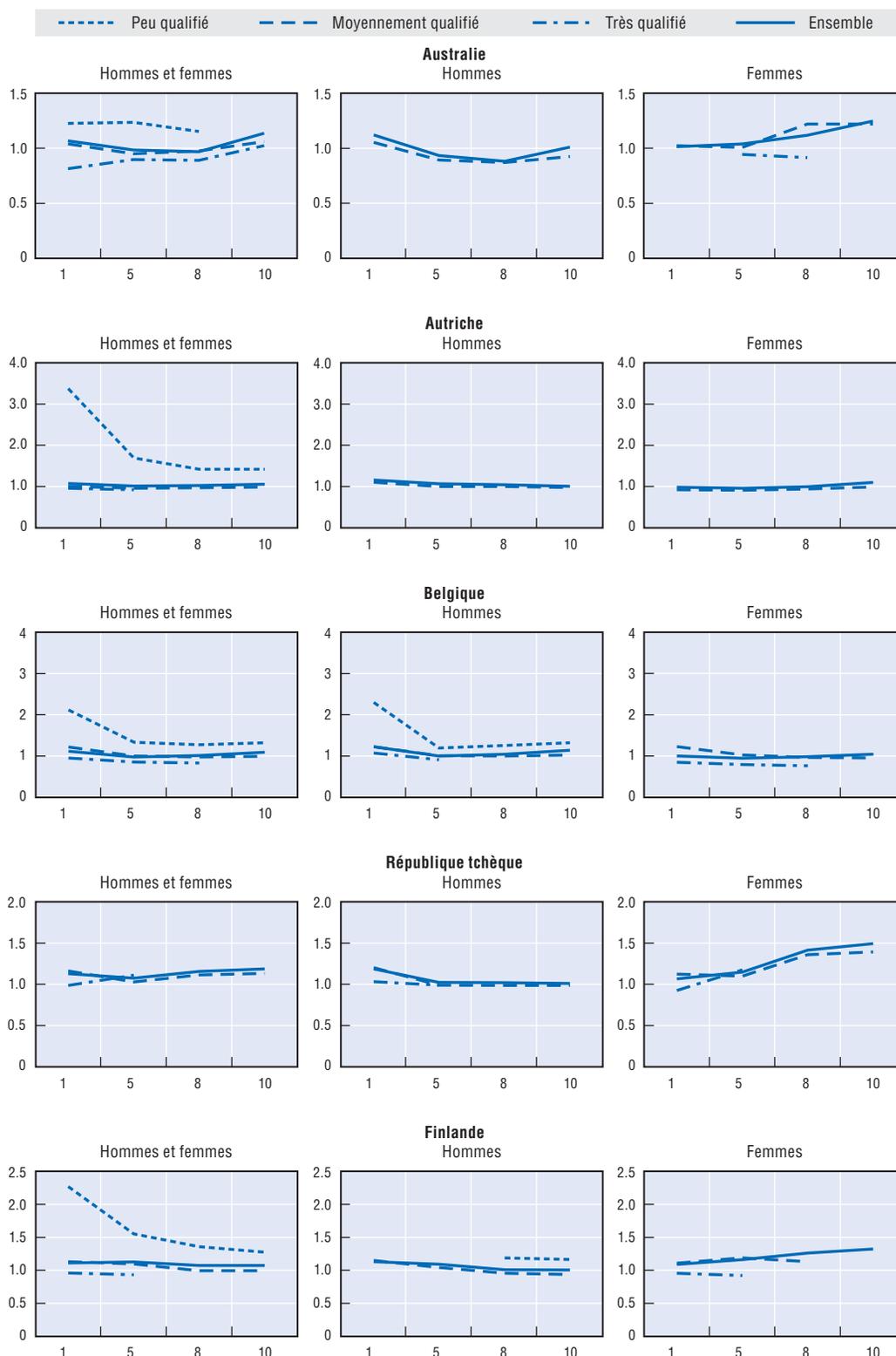
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351158877681>

- a) Âge médian des jeunes de 15 à 29 ans sortis du système éducatif, calculé comme la médiane de l'écart entre l'âge actuel et le temps écoulé depuis la sortie du système éducatif ou de l'apprentissage.
- b) Âge médian des jeunes de 15 à 29 ans sortis du système éducatif et trouvant un emploi, calculé en additionnant l'âge médian des jeunes sortis du système éducatif et la durée médiane nécessaire aux jeunes pour trouver un emploi à partir de leur sortie du système éducatif tel que défini dans le tableau 1.1, mesure C.
- c) Voir tableau 1.1, mesure C.

Source : Calculs de l'OCDE effectués sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Graphique 1.A1.1. Rapidité du passage de l'école à la vie active^a, par niveau d'études et par sexe

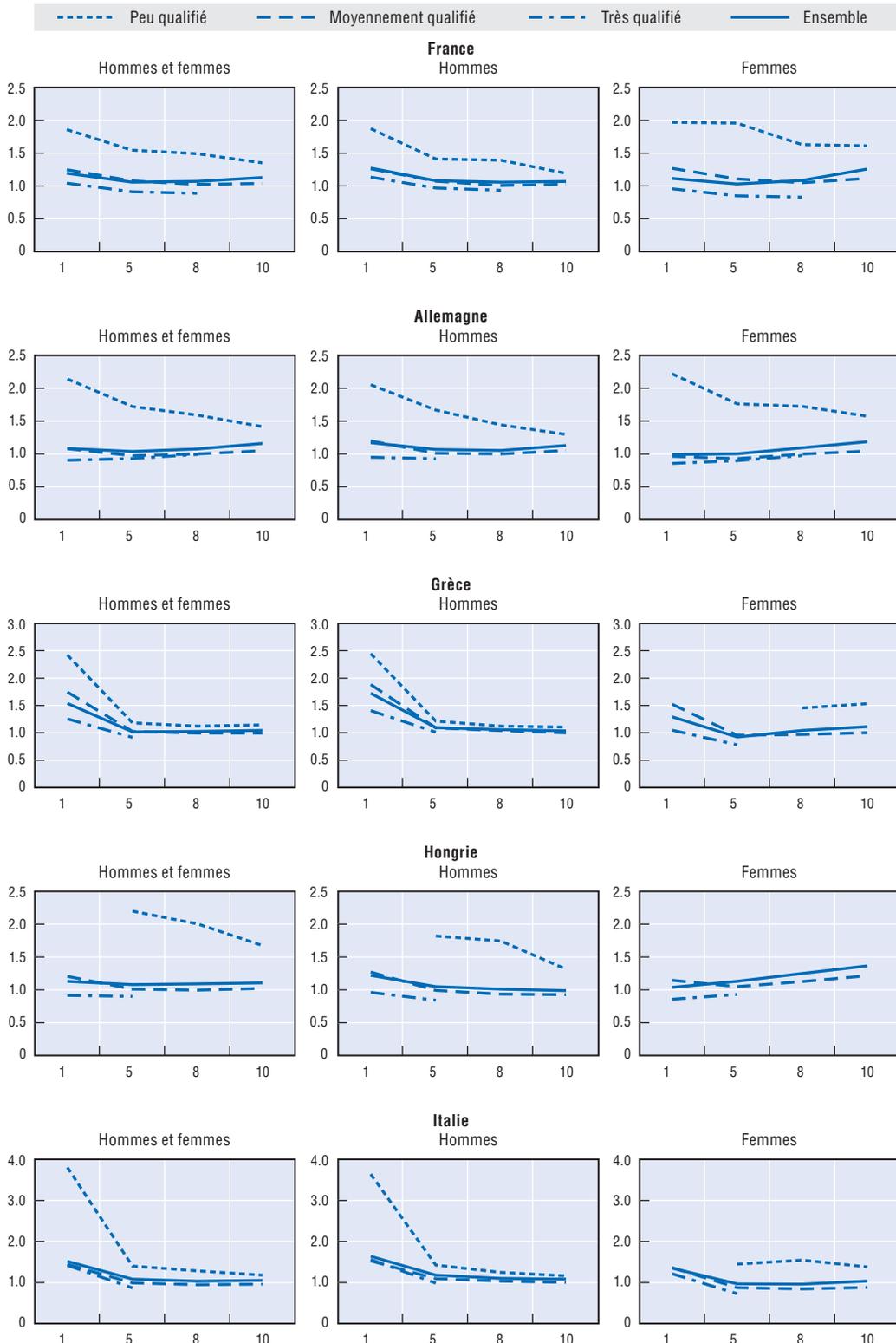
Ratio des taux d'emploi des adultes (30 à 49 ans) par rapport aux jeunes (15 à 29 ans) en 2004-2006^b,
un, cinq, huit et dix ans après la sortie de la formation initiale



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350801016046>

Graphique 1.A1.1. Rapidité du passage de l'école à la vie active^a, par niveau d'études et par sexe (suite)

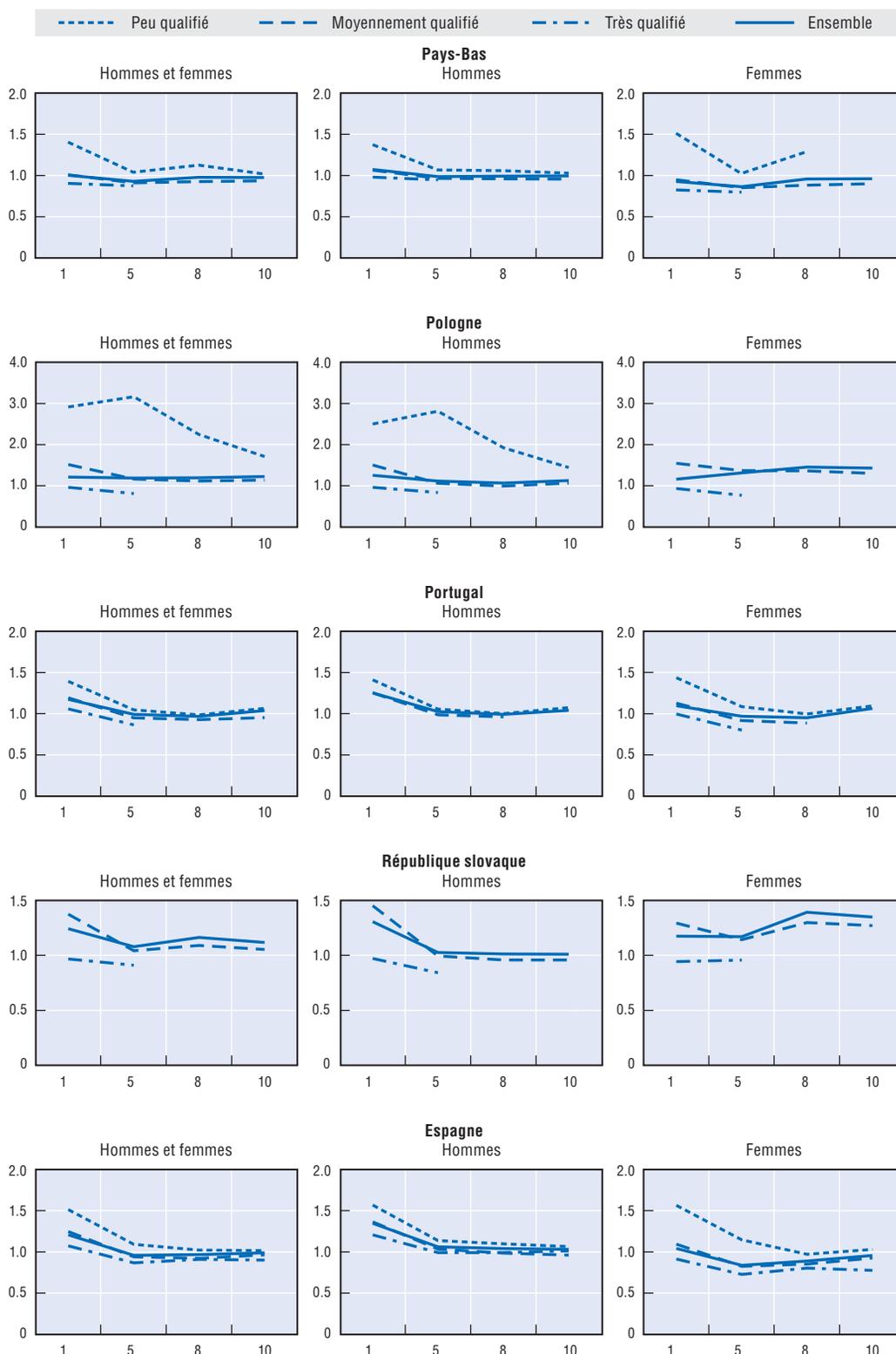
Ratio des taux d'emploi des adultes (30 à 49 ans) par rapport aux jeunes (15 à 29 ans) en 2004-2006^b,
un, cinq, huit et dix ans après la sortie de la formation initiale



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/350801016046>

Graphique 1.A1.1. Rapidité du passage de l'école à la vie active^a, par niveau d'études et par sexe (suite)

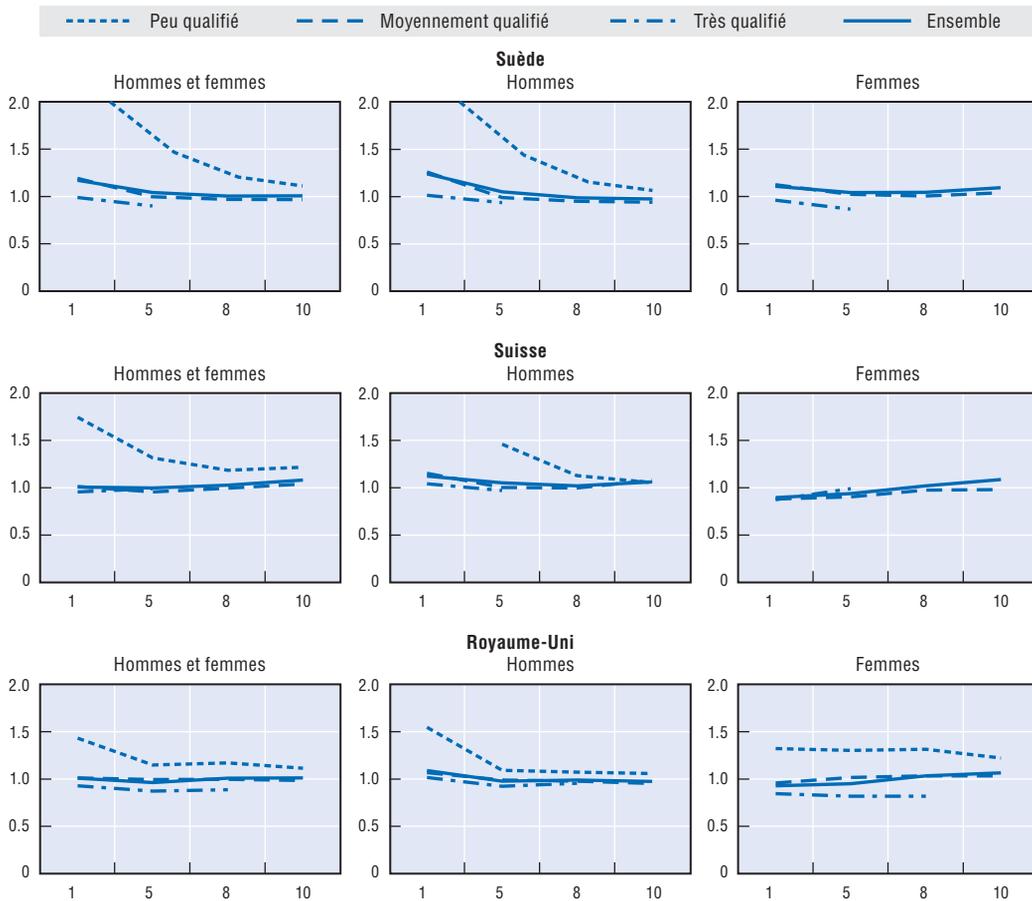
Ratio des taux d'emploi des adultes (30 à 49 ans) par rapport aux jeunes (15 à 29 ans) en 2004-2006^b,
un, cinq, huit et dix ans après la sortie de la formation initiale



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350801016046>

Graphique 1.A1.1. Rapidité du passage de l'école à la vie active^a, par niveau d'études et par sexe (suite)

Ratio des taux d'emploi des adultes (30 à 49 ans) par rapport aux jeunes (15 à 29 ans) en 2004-2006^b, un, cinq, huit et dix ans après la sortie de la formation initiale



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/350801016046>

a) Valeurs non reportées quand le nombre d'observations n'est pas suffisant.

b) Ratios calculés sur la base de données groupées pour les années 2004 à 2006.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens et du Household Income and Labour Dynamics (HILDA) pour l'Australie.

Bibliographie

- Blanchflower, D. et R. Freeman (1999), « The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries », in D. Blanchflower et R. Freeman (dir. publ.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, Chicago.
- Brunet, F. (2004), « En 2002, l'insertion des jeunes se fait plus ou moins lentement selon les pays européens », DARES, Document d'études n° 84, Paris, octobre.
- Fondeur, Y. et C. Minni (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », INSEE, *Économie et Statistique* n° 378-379, Paris.
- Freeman, R. et D. Wise (dir. publ.) (1982), « The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences », *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 1-16.
- Genda, Y. et S. Kurosawa (2001), « Transition from School-to-Work in Japan », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 15, pp. 465-488.
- Kogan, I. et F. Schubert (2003), *Indicateurs généraux sur le passage de l'école à la vie active – Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes Européens*, Partie I, Statistiques en bref – Thème 3 n° 4/2003, Eurostat, Luxembourg.
- Kosugi, R. (2001), « The Transition from School-to-Work in Japan – Understanding the Increase in Freeters and Jobless Youth », *Japan Labor Review*, vol. 1, n° 1, hiver.
- Martin, J.P., J.M. Evans et W. Franz (1984), « Youth Labour Market Dynamics and Unemployment: An Overview », in J. P. Martin (dir. publ.), *The Nature of Youth Unemployment*, OCDE, Paris.
- Norström Skans, O. (2004), « Scarring Effects of the First Labour Market Experience: A Sibling-based Analysis », Working Paper 2004:14, IFAU, Uppsala, Suède.
- OCDE (1996a), « L'apprentissage du travail : les jeunes et le marché du travail dans les années 80 et 90 », Chapitre 4, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (1996b), « Le passage de l'école à la vie active », *Regards sur l'éducation: analyse*, OCDE, Paris, pp. 41-54.
- OCDE (1998), « Débuter, s'insérer : le passage de l'école à la vie active », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Chapitre 3, OCDE, Paris.
- OCDE (1999), *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, Actes d'une conférence sur l'emploi des jeunes, OCDE, Paris, février.
- OCDE (2000), *De la formation initiale à la vie active – Faciliter les transitions*, OCDE, Paris, mai, pp. 69-70.
- OCDE (2002a), « Un meilleur départ pour les jeunes? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Chapitre 1, section spéciale, OCDE, Paris.
- OCDE (2002b), « Prendre la mesure du travail temporaire », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Chapitre 3, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), « Mobiliser la main-d'œuvre, deux grands défis : résorber les trappes à inactivité et améliorer les perspectives de carrière », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Chapitre 2, OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : stimuler l'emploi et les revenus*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Jobs for Youth /Des emplois pour les jeunes: Spain*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Slovak Republic*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Des emplois pour les jeunes/ Jobs for Youth : Belgique*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Korea*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Netherlands*, OCDE, Paris.

OCDE (2008b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : New Zealand*, OCDE, Paris.

OCDE (2008c), *Études économiques de l'OCDE : Japon*, OCDE, Paris.

Quintini, G. et S. Martin (2006), « Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 39, OCDE, Paris.

Quintini, G., J.P. Martin et S. Martin (2007), « The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries », IZA Discussion Paper, n° 2582, Bonn, janvier.

Ryan, P. (2001a), « The School-to-Work Transition – A Cross National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, pp. 34-92.

Ryan, P. (2001b), « The School-to-Work Transition: Problems and Indicators », in A. Perron et al. (dir. publ.), *Youth, Learning and Society*, Université de Cambridge, Royaume-Uni.

Yates, J.A. (2005), « The Transition from School to Work: Education and Work Experiences », *Monthly Labor Review*, février, disponible en ligne sur www.bls.gov/opub/mlr/2005/02/art4full.pdf.

Chapitre 2

Déclarer l'emploi ou travailler au noir : l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE

L'emploi informel et le travail non déclaré constituent, pour le marché du travail de certains pays de l'OCDE à faible revenu et à revenu intermédiaire, un problème important qui suscite des inquiétudes pour la protection des travailleurs concernés, rend difficile pour les pouvoirs publics la fourniture de services publics de qualité et entrave l'augmentation de la productivité et la croissance. Une forte croissance économique ne semble pas constituer en soi une garantie de réduction de l'emploi informel. Quelles politiques les pays peuvent-ils adopter pour faire face à ce phénomène? La réponse à cette question diffère de l'un à l'autre. Selon la situation existant dans chacun d'eux, il est possible d'encourager davantage l'emploi formel en conjuguant de diverses manières réduction des coûts de main-d'œuvre lorsqu'ils sont excessifs, assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi quand elle est trop rigoureuse, et réforme de la conception des dispositifs de protection sociale de façon que les travailleurs aient davantage intérêt à s'y affilier. Le renforcement des incitations devrait être complété par un accroissement des efforts de mise en œuvre effective des législations relatives à la fiscalité, à la sécurité sociale et au travail. L'amélioration de la gouvernance favoriserait aussi le respect volontaire de ces dernières.

Introduction

L'emploi informel, parfois appelé travail non déclaré, clandestin ou au noir, peut être généralement décrit comme l'emploi dont le but est la production de biens et de services licites sans que soient respectées une ou plusieurs des obligations légales associées à l'emploi. Les décideurs publics des pays de l'OCDE ont de nombreuses raisons de s'inquiéter de l'emploi informel. Les travailleurs qui ont un emploi totalement informel sont privés de couverture sociale et de certaines, ou de toutes, les protections offertes par les contrats de travail (salaire minimum, protection de l'emploi ou normes en matière de santé ou de sécurité au travail), ils sont souvent mal rémunérés et bénéficient de moins de possibilités de formation et d'évolution professionnelle que les travailleurs occupant des emplois formels. Le non-respect (partiel ou complet) de la réglementation en matière de fiscalité ou de sécurité sociale réduit les recettes publiques et oblige à relever les taux de cotisation des travailleurs employés dans le secteur formel. Il peut en résulter un cercle vicieux dans lequel l'emploi informel pousse les gouvernements à augmenter les impôts sur le travail ou à réduire la qualité, le ciblage ou la couverture des services publics ce qui réduit encore davantage les incitations à déclarer les emplois. L'activité informelle peut aussi avoir des incidences plus larges sur la productivité et la croissance : les entreprises dans le secteur informel ont tendance à limiter leur développement afin d'échapper à la réglementation et aux contrôles, ce qui peut limiter leur accès au capital, aux nouvelles technologies et aux nouveaux marchés, tout en engendrant une concurrence déloyale pour les entreprises du secteur formel (OCDE, 2004a).

Dans les pays ayant atteint un niveau de développement relativement élevé, l'économie informelle est généralement moins importante (voir Perry *et al.*, 2007, pour un examen récent). Il n'est pas certain cependant que la croissance économique d'un pays se traduise nécessairement par un recul de l'emploi informel. Par exemple, en dépit de la croissance soutenue enregistrée par la Chine et l'Inde au cours des dix dernières années, la proportion d'emplois informels reste très élevée en Inde et elle est en train d'augmenter en Chine où les travailleurs affluent vers les zones urbaines (OCDE, 2007a). Par conséquent, des politiques ayant pour seul but de promouvoir la croissance économique ne résoudront pas le problème de l'emploi informel : une stratégie mieux articulée est nécessaire. L'OCDE (2004a) a étudié l'impact des diverses politiques mises en œuvre sur les incitations à s'orienter vers l'emploi informel et le travail non déclaré dans les pays de l'OCDE et a mis en évidence la différence d'approche requise pour lutter contre l'emploi informel dans des pays à différents niveaux de développement.

Le présent chapitre approfondit l'étude de l'OCDE (2004a) en analysant en détail l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE à niveau de revenu faible ou intermédiaire (Corée, Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque, République tchèque et Turquie) qui connaissent des problèmes particuliers dans ce domaine. En se concentrant sur un nombre limité de pays au lieu de procéder à une analyse comparative internationale, il est possible d'analyser de manière plus approfondie l'ensemble complexe de facteurs qui

influent sur l'emploi informel. À l'exception de la Turquie, tous les pays étudiés sont devenus membres de l'OCDE au cours des années 90 et, ils sont souvent exclus des analyses comparatives des pays de l'OCDE généralement parce que les données sont insuffisantes. La situation économique et la situation du marché du travail de ces sept pays sont contrastées, de même que leurs performances au cours de la dernière décennie. La Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque ont connu des changements économiques et institutionnels rapides pendant la transition vers l'économie de marché et, au moins au début des années 90, elles ont vu se développer rapidement l'économie informelle et le travail indépendant lorsque les travailleurs recherchaient désespérément des emplois dans le secteur formel. La Turquie et le Mexique sont les pays de l'OCDE ayant le niveau de revenu le plus faible et les activités informelles ont continué d'occuper une place très importante, même pendant ces dernières années caractérisées par une forte reprise de la croissance économique. La Corée a également connu un processus de transformation rapide au cours des dernières décennies et elle illustre de façon éloquente le processus de mise en place de nouvelles institutions telles que les régimes de sécurité sociale par exemple, dans un environnement où les activités informelles étaient auparavant largement répandues. Cela ne veut pas dire que d'autres pays de l'OCDE ne sont pas confrontés au phénomène de l'emploi informel. L'OCDE (2004a) a constaté que même ses pays membres à niveau de revenu élevé ont du mal à faire respecter la réglementation en matière de fiscalité et de sécurité sociale et que plusieurs pays d'Europe du Sud, en particulier, enregistrent aussi des niveaux relativement élevés d'emploi informel. Toutefois, les pays sélectionnés apportent des éclairages utiles sur les liens entre la transformation de l'économie, les évolutions du marché du travail et l'économie informelle, questions qui sont susceptibles de revêtir une importance de plus en plus cruciale pour les politiques du marché du travail et les politiques sociales, étant donné que l'OCDE envisage un processus d'adhésion et d'engagement renforcé avec de grands pays en développement, tels l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie.

Dans ce chapitre sont examinés plusieurs types d'emploi informel allant des salariés non inscrits sur les registres de la sécurité sociale à ceux qui ne déclarent qu'une partie de leur revenus à l'administration fiscale. Il est également question d'autres catégories de travailleurs particulièrement susceptibles d'exercer des activités informelles, comme les travailleurs indépendants ou les personnes ayant plusieurs emplois. L'attention est axée sur les politiques visant à influencer sur les facteurs qui incitent les entreprises à employer de manière informelle des travailleurs et ces derniers à ne pas déclarer leurs revenus aux autorités fiscales et aux services de sécurité sociale. Cependant, l'activité informelle des entreprises est aussi une source importante d'emplois informels. Si une entreprise n'est pas immatriculée ou n'acquiesce pas d'impôts, il est peu probable que ses salariés aient un emploi formel ou acquittent eux-mêmes des impôts. Les coûts et les avantages de l'emploi formel décrits plus loin pèsent aussi dans les décisions des entreprises d'entrer dans le secteur formel, de même que divers autres facteurs (comme la réglementation relative aux entreprises et les coûts d'immatriculation, l'accès aux financements et la qualité du système juridique). Toutefois, un examen complet de l'activité informelle au niveau de l'entreprise dépasserait le cadre du présent chapitre.

La section 1 présente diverses estimations de l'ampleur de l'emploi informel dans les sept pays étudiés dans le chapitre, ainsi qu'un examen des caractéristiques des différentes catégories de travailleurs informels. Les sections 2 à 4 passent en revue les divers facteurs

liés aux politiques qui influent sur l'économie informelle. La section 2 examine les politiques qui font augmenter les coûts de l'emploi formel. La section 3 étudie les moyens d'accroître les avantages découlant de l'affiliation à des programmes de protection sociale ou de l'assujettissement à l'impôt. La section 4 examine de quelle manière l'application de la réglementation contribue à décourager l'emploi informel. On trouvera dans les conclusions une synthèse sur chacun des pays.

Principaux résultats

- *La nature et l'ampleur de l'emploi informel varient sensiblement dans chacun des sept pays étudiés :*
 - ❖ *C'est au Mexique et en Turquie que l'emploi informel est le plus répandu; dans ces deux pays entre 40 % et 60 % de la population active travaillent sans bénéficier de protection sociale ou exercent une activité indépendante et la fraude fiscale est courante, même dans les moyennes et grandes entreprises du secteur formel. La probabilité d'occuper un emploi informel y est plus grande pour les personnes peu instruites et pour les femmes ou pour les travailleurs qui n'appartiennent pas aux tranches d'âge très actif.*
 - ❖ *En République slovaque et en République tchèque, très peu de salariés travaillent totalement dans le secteur informel, mais jusqu'à 10 % de la main-d'œuvre a des revenus non déclarés. Le « faux » travail indépendant est peut-être aussi un problème, bien qu'il soit difficile à quantifier. Les travailleurs d'âge moyen ayant un niveau d'études moyen ou élevé sont les plus susceptibles d'avoir des revenus non déclarés et une activité indépendante, ce qui donne à penser que c'est plus le désir de se soustraire à l'impôt et à la réglementation que la nécessité d'assurer leur survie qui les incite à exercer des activités informelles.*
 - ❖ *En Hongrie et en Pologne, la sous-déclaration des revenus est assez répandue, et elle s'accompagne d'autres formes de travail informel. Ceux qui recourent à la sous-déclaration le font régulièrement et les revenus non déclarés constituent une part relativement importante de l'ensemble de leurs revenus. Environ 20 % des salariés ne sont pas inscrits au régime de retraite en Hongrie et une proportion similaire des salariés des petites entreprises en Pologne n'ont pas de contrat de travail.*
 - ❖ *La Corée a réussi à réduire dans une mesure appréciable l'emploi informel, mais un quart de sa population active n'est toujours pas inscrit sur les registres de sécurité sociale. Les travailleurs âgés et ceux qui sont peu instruits sont particulièrement susceptibles d'occuper un emploi informel.*
- *Pour lutter contre l'emploi informel, il faut appliquer une stratégie d'ensemble en s'efforçant de réduire les coûts de l'activité formelle et d'en accroître les avantages pour les entreprises et les employeurs et en veillant à faire respecter la réglementation.*
- *Un plancher salarial élevé en Hongrie et en Turquie et des coûts de main-d'œuvre non salariaux importants dans tous les pays à l'exception de la Corée créent des incitations à l'emploi informel ou à la sous-déclaration des gains chez les salariés. La réduction des coûts de main-d'œuvre, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés, pourrait encourager le développement de l'emploi formel :*
 - ❖ *En Hongrie et en Turquie, les coûts de main-d'œuvre relativement élevés résultent de la combinaison de salaires minimum contraignant dans le secteur formel et du niveau élevé des impôts sur le travail, lié en partie à la générosité des régimes de retraite. En Hongrie, s'il est probable qu'une faible minorité des travailleurs percevant le salaire minimum ne déclarent pas tous leurs revenus, de nouveaux relèvements du salaire minimum*

visant, en partie, à limiter la fraude fiscale, risquent de réduire les perspectives d'emploi des travailleurs à faible productivité.

- ❖ *Dans tous les pays sauf en Corée, les impôts sur le travail sont relativement élevés par comparaison avec les impôts sur le capital, ce qui crée peu d'incitations à déclarer l'intégralité des revenus salariaux. Étant donné que ces pays n'ont qu'une marge de manœuvre limitée en matière fiscale, l'allègement de l'impôt sur le travail nécessiterait probablement l'augmentation d'autres impôts. L'impôt sur le patrimoine pourrait être un bon candidat, car c'est l'impôt qui a le moins d'effets de distorsion.*
- *Accorder un régime fiscal préférentiel aux travailleurs indépendants, notamment en imposant le chiffre d'affaires au lieu du revenu net, tend à encourager le faux travail indépendant et la sous-déclaration. Les travailleurs indépendants peuvent plus facilement que les salariés se soustraire à l'impôt et les autorités fiscales peuvent avoir du mal à déterminer avec précision leur revenu réel. La simplification de l'imposition des petites entreprises peut, cependant, être une solution appropriée dans des pays comme le Mexique et la Turquie, où beaucoup de travailleurs indépendants ne sont pas équipés pour mettre en place des procédures comptables satisfaisantes. Les régimes fiscaux simplifiés devraient néanmoins être conçus de manière à inciter les travailleurs indépendants à déclarer leurs salariés.*
- *Des régimes fiscaux complexes alourdissent pour les contribuables les coûts du respect de la réglementation et ils encouragent la sous-déclaration. C'est le cas en Hongrie, au Mexique, en Pologne et en Turquie, où les régimes d'imposition du revenu des personnes et/ou des sociétés accordent toujours un certain nombre d'exonérations fiscales et de crédits d'impôt. Bien que la République slovaque et la Corée soient dotées de régimes fiscaux relativement simples, la gestion du système complexe de recouvrement des cotisations sociales – qui comprend des fonds, des assiettes/plafonds de revenus et des périodes de paiement différents – est coûteuse pour les entreprises. Les réformes du recouvrement des cotisations proposées en Corée devraient contribuer à atténuer ce problème.*
- *L'assouplissement des restrictions à l'utilisation des contrats temporaires ou de durée déterminée et la réduction du coût du licenciement des jeunes travailleurs ou des travailleurs inexpérimentés seraient des incitations supplémentaires pour les entreprises à recruter des travailleurs de façon formelle. Les entreprises ont recours à l'emploi informel pour accroître leur flexibilité interne au Mexique (et probablement en Turquie), où la réglementation limite le recours aux contrats de travail temporaire ou de durée déterminée. L'instauration de périodes d'essai pour les travailleurs nouvellement recrutés à titre permanent au Mexique et en Corée et la réduction des obligations de verser des indemnités de licenciement aux travailleurs ayant peu d'ancienneté en République tchèque, en République slovaque et au Mexique pourraient réduire l'emploi informel, en particulier parmi les jeunes travailleurs. Les régimes d'indemnité de retraite existants en Corée, au Mexique et en Turquie peuvent aussi pousser les travailleurs âgés à prendre une retraite anticipée ou forcée, ces derniers n'ayant alors souvent guère d'autre choix que de travailler dans le secteur informel.*
- *La perception qu'ont les travailleurs de l'importance des avantages qu'ils sont susceptibles de retirer des dispositifs de protection sociale peut être un facteur qui encourage à prendre un emploi*

formel ou à déclarer l'intégralité des revenus dans le cas où les travailleurs peuvent choisir entre un emploi formel et un emploi informel :

- ❖ *La conception du système de pension peut rejaillir sur les incitations à travailler dans le secteur informel.* Certains auteurs ont fait valoir que plus les cotisations et les prestations sont étroitement liées, moins les travailleurs ont tendance à considérer les cotisations de retraite comme un impôt, et de ce fait plus faible est le frein que fournissent les cotisations à la participation au secteur formel. Cependant, les données concernant plusieurs pays ne font pas apparaître de relation systématique entre le degré de redistribution et la participation au régime de pension. Les systèmes très fortement redistributifs, tels celui de la République tchèque, peuvent néanmoins favoriser une sous-déclaration des revenus. D'autres caractéristiques du régime de pension peuvent également jouer un rôle. Par exemple, les systèmes dans lesquels les prestations versées dépendent peu des cotisations accumulées, comme en Turquie, encouragent les travailleurs à prendre une retraite anticipée et à continuer à travailler dans le secteur informel. Les périodes de cotisation minimums imposées dans les pays où les travailleurs entrent et sortent souvent du secteur formel, comme au Mexique pour la pension minimum garantie, dissuadent également de travailler dans le secteur formel.
- ❖ *Un certain assouplissement des conditions d'accès aux prestations de chômage, un lien plus étroit entre les prestations et les cotisations (tout en veillant à préserver les incitations au travail) et/ou la réduction des taux de cotisation, pourraient accroître les incitations à travailler dans le secteur formel.* Dans six des pays étudiés, les conditions d'accès aux caisses d'assurance-chômage sont strictes, les niveaux des prestations sont bas et le lien entre ces dernières et les cotisations est très limité, en particulier en Pologne, en République slovaque et en Turquie.
- *Renforcer la confiance dans le gouvernement et améliorer la qualité des services publics peut contribuer de manière importante à réduire l'économie informelle* en augmentant les avantages que les contribuables pensent retirer des impôts qu'ils acquittent. Dans les sept pays étudiés, les indicateurs de l'efficacité du gouvernement et de la lutte contre la corruption sont en dessous de la moyenne de l'OCDE, bien que des progrès aient été faits ces dernières années.
- *Conjuguée à une amélioration des incitations à la régularisation de l'activité, l'application effective de la réglementation en matière d'emploi, de fiscalité et de sécurité sociale est essentielle pour lutter contre l'emploi informel.* Les moyens existants pour la faire appliquer peuvent être utilisés plus efficacement dans les sept pays en instituant des procédures d'évaluation des risques, ou en développant les procédures existantes, de manière à cibler les inspections et à développer la coordination et le partage de l'information entre les différents organismes chargés de faire appliquer la réglementation. Dans bien des cas, détecter les emplois informels ne fait pas partie des tâches prioritaires des autorités fiscales ou les services d'inspection du travail. Pour lutter contre l'emploi informel, il faut aussi élargir la portée des activités des organismes chargés de faire appliquer la réglementation depuis la seule maximisation des recettes (pour les autorités fiscales) et le seul respect des normes en matière de santé et de sécurité au travail (pour les inspections du travail) vers le développement du secteur formel, en ciblant de nouveaux groupes, comme les petites entreprises ou le secteur tertiaire, où l'emploi informel est très répandu, en fournissant des conseils et une assistance technique aux petites

entreprises et en améliorant l'identification des revenus des petites entreprises et des travailleurs indépendants.

1. Ampleur et caractéristiques de l'emploi informel

1.1. L'emploi informel est difficile à définir et à mesurer

En dépit du nombre considérable de travaux publiés sur ce sujet, il n'y a pas de définition universellement acceptée de l'emploi informel (voir OCDE, 2004a et Perry et al., 2007, pour une récapitulation). Dans ce chapitre, l'emploi informel est défini comme l'emploi dont le but est la production de biens et de services licites sans que soient respectées une ou plusieurs des obligations légales généralement associées à l'emploi (telles que l'inscription à la sécurité sociale, le paiement des impôts ou le respect de la réglementation du travail). L'élaboration de statistiques internationales comparables sur l'emploi informel à partir de cette définition « idéale » est rendue complexe par les difficultés que pose la mesure des divers aspects de l'activité informelle. En pratique, les définitions utilisées dans les travaux de recherche empirique dépendent à la fois des données disponibles et du thème des recherches. Certaines études sont axées sur la mesure de la taille globale du secteur informel, généralement en pourcentage du PIB (par exemple, Schneider et Enste, 2000)¹. D'autres études s'intéressent davantage à la mesure de la part de l'emploi représentée par les activités informelles. Malheureusement, on ne dispose pas d'estimations fiables de la part globale de l'emploi informel pour la plupart des pays de l'OCDE. On peut néanmoins utiliser des microdonnées pour étudier différentes formes d'emploi informel. Les études existantes du secteur informel qui exploitent des microdonnées ont recours à une série d'indicateurs supplétifs de l'emploi informel, comme l'absence de couverture sociale, le travail indépendant ou l'emploi dans une microentreprise (par exemple, Bernabè, 2002; Gasparini et Tornarolli, 2007; Loayza et Rigolini, 2006).

Du point de vue des politiques du marché du travail, il est plus important de mesurer et de comprendre les nombreuses formes d'emploi informel que de simplement évaluer la taille globale de ce secteur par rapport à l'ensemble de l'économie, même si cela ne permet pas de comparer un grand nombre de pays de l'OCDE. Des travaux récents observent des variations considérables dans les caractéristiques, les expériences et les motivations des différentes catégories de travailleurs informels (voir encadré 2.1). Les mesures qui influent sur les différentes formes d'activité informelle varient considérablement elles aussi. Par exemple, l'application de taux d'imposition moyens élevés aux salaires des travailleurs faiblement rémunérés peut encourager aussi bien les travailleurs que les entreprises à dissimuler leur emploi aux autorités fiscales, alors que l'application de taux d'imposition marginaux élevés aux contribuables ayant un revenu élevé inciterait plutôt à la sous-déclaration de ces revenus. Pour formuler des recommandations pertinentes en vue d'encourager la régularisation de l'emploi, il faut comprendre l'ampleur et les caractéristiques des différentes catégories d'emploi informel et la manière dont les politiques mises en œuvre influent sur les incitations en direction des entreprises et des travailleurs. Afin de saisir au mieux la diversité de l'emploi informel, différentes mesures sont examinées, couvrant un continuum de type d'emploi informel, depuis les travailleurs non inscrits à la sécurité sociale jusqu'à ceux qui ne déclarent qu'une partie de leur revenus aux administrations de sécurité sociale ou fiscale².

Encadré 2.1. **Emploi informel : segmentation, choix ou solution intermédiaire ?**

Les travaux publiés sur l'emploi informel s'écartent maintenant de l'opinion traditionnelle selon laquelle l'emploi informel est un signe de segmentation du marché du travail. Au lieu de considérer l'emploi informel comme un mécanisme de survie pour les travailleurs peu productifs qui sont obligés d'attendre jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi formel mieux rémunéré, des travaux de recherche empirique récents font valoir que certains travailleurs informels « choisissent » l'emploi informel. Ils le font car l'emploi informel est plus rentable financièrement compte tenu de leurs compétences ou de leur expérience, eu égard aux autres débouchés sur le marché du travail et du contexte institutionnel existant, ou en raison de ses avantages non monétaires. Fields (2005) affirme que le marché du travail informel est lui-même segmenté, certains travailleurs choisissant une activité informelle, tandis que d'autres, généralement peu qualifiés et vivant dans des zones rurales, sont piégés dans des emplois informels faiblement rémunérés et privés d'accès à des emplois formels même s'ils le souhaitent. Ce dualisme du secteur informel est confirmé par les données dont on dispose sur les écarts de salaires et autres disparités sur le plan professionnel entre les différentes catégories de travailleurs informels.

Les données montrent clairement que certains travailleurs informels perçoivent des salaires plus élevés, ou du moins des salaires du même ordre, que les travailleurs ayant des caractéristiques équivalentes dans le secteur formel, ce qui suggère que le travail informel pourrait être un choix économique rationnel pour certains. Par exemple, Maloney (1999) constate que le passage du travail indépendant à un emploi salarié dans le secteur formel s'accompagne d'une réduction des gains au Mexique. Plusieurs autres études observent que les travailleurs indépendants gagnent pratiquement autant que les travailleurs salariés du secteur formel dans d'autres pays d'Amérique latine (par exemple, Saavedra et Chong, 1999 pour le Pérou; Arias et Khamis, 2007 pour l'Argentine). Köllö and Vincze (1999) trouvent que la croissance du travail indépendant en Hongrie au début des années 90 est le résultat de bonnes perspectives sur le marché du travail pour les travailleurs indépendants plutôt qu'une forme de chômage déguisé. De la même manière, Earle and Sakova (2000), en contrôlant pour les caractéristiques des personnes et des emplois, trouvent une petite prime de revenu pour les travailleurs à leur propre compte en République slovaque et en République tchèque dans le milieu des années 90. Toutefois, ces travaux insistent également sur l'hétérogénéité de l'emploi informel. Les salariés du secteur informel, par exemple, ont généralement une rémunération inférieure à celle que leur procurerait un emploi formel (par exemple, Maloney, 1999, pour le Mexique; Tansel, 2000, pour la Turquie). Il se peut aussi que les travailleurs préfèrent un emploi informel à un emploi formel pour un certain nombre d'autres raisons qui n'ont rien à voir avec les gains potentiels. Le travail indépendant informel, en particulier, peut offrir une flexibilité et une autonomie qu'un emploi formel salarié ne peut procurer. Les possibilités de fraude pour le paiement de l'impôt ou des cotisations sociales, et donc des revenus nets potentiellement plus importants, peuvent fournir une autre motivation.

Le tableau 2.1 présente des estimations de l'emploi informel et du travail non déclaré dans les sept pays examinés dans le présent chapitre³. Les emplois n'offrant pas de couverture sociale ou ne reposant pas sur un contrat de travail écrit sont utilisés comme indicateur supplétif de l'emploi informel parmi les salariés, ce qui est courant dans les travaux sur le sujet. Les personnes travaillant pour leur propre compte dans des activités non agricoles (autrement dit, les travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés)

Tableau 2.1. **Autres mesures de l'emploi informel et du travail non déclaré**

Salariés occupant des emplois informels		Personnes travaillant pour leur propre compte	Travailleurs familiaux non rémunérés	Personnes cumulant plusieurs emplois	Travail non déclaré		
Salariés non inscrits à la sécurité sociale obligatoire	Salariés sans contrat de travail	Part de l'emploi non agricole (%)	Part de l'emploi non agricole (%)	Part de l'emploi total (%)	Proportion des effectifs généralement non déclarés aux fins d'imposition ^b (%)	Proportion de salariés recevant leur rémunération de la main à la main ^c (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
République tchèque	..	1.8	11.4	0.7	2.1	10	3
Hongrie	19.4	2.6	6.4	0.3	1.8	9	8
Corée	25.8	..	17.1	4.7	1.7	7	..
Mexique	31.5	26.9	20.6	5.1	3.3	31	..
Pologne	..	4.9	7.0	0.7	7.5	11	11
République slovaque	..	2.2	9.2	0.1	1.2	6	7
Turquie	21.7	..	16.6	3.3	3.1	25	..

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351520254583>

- a) Les données d'inscription à la sécurité sociale en Hongrie sont en pourcentage de l'emploi total.
- b) Sur la base des réponses à la question suivante : « Eu égard aux difficultés que rencontrent de nombreuses entreprises pour appliquer intégralement la réglementation du travail : quelle est selon vous la proportion de son effectif total qu'une entreprise représentative dans votre secteur d'activité déclare aux fins d'imposition ? ». Taux de non-réponse à cet item : République tchèque : 3 % ; Hongrie : 3 % ; Corée : 2 % ; Mexique : 12 % ; Pologne : 1 % ; République slovaque : 16 % ; Turquie : 6 %.
- c) Sur la base des réponses à la question suivante : « Les employeurs préfèrent parfois payer de la main à la main tout ou partie du salaire normal ou la rémunération du surcroît de travail ou des heures supplémentaires, sans les déclarer aux autorités fiscales ou à la sécurité sociale. Vos employeurs vous ont-ils versé de cette manière tout ou partie de votre revenu au cours des 12 derniers mois ? ».

Sources :

Colonne 1 – Hongrie : estimations du ministère des Finances à partir de Elek et al. (2008) ; Corée : Korean Labor and Income Panel Study, 2005 ; Mexique : Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2005 ; Turquie : Enquête sur la population active auprès des ménages, 2006.

Colonne 2 – République tchèque : Enquête sociale européenne, 2004 ; Hongrie, Pologne et République slovaque : Enquête sociale européenne, 2006-2007 ; Mexique : Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2005.

Colonne 3 – République tchèque, Hongrie, Pologne et République slovaque : Enquête sur la population active d'Eurostat ; Corée : Korean Labor and Income Panel Study ; Mexique : Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares ; Turquie : Enquête sur la population active auprès des ménages. Les données se rapportent à 2005.

Colonne 4 – Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active, 2005.

Colonne 5 – République tchèque, Hongrie, Pologne, République slovaque et Turquie : Enquête sur la population active d'Eurostat, 2006 ; Mexique : Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2005 ; Corée : Korean Labor and Income Panel Study, 2005.

Colonne 6 – Estimations de l'OCDE pour les entreprises du secteur privé utilisant les enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2005 (2006 pour le Mexique).

Colonne 7 – Commission européenne (2007a).

n'évoluent pas nécessairement dans l'économie informelle mais des travaux de recherche précédents ont montré qu'ils ont généralement plus tendance à se soustraire à l'impôt et aux cotisations sociales que les salariés⁴. En outre, certains travailleurs établis à leur propre compte peuvent être considérés comme de *faux travailleurs indépendants*, en ce sens qu'ils travaillent chaque jour pour le même employeur mais qu'ils sont obligés ou choisissent d'être indépendants pour se soustraire à la législation du travail ou aux obligations en matière de fiscalité et de sécurité sociale⁵. Les travailleurs familiaux non rémunérés sont pris en compte, car ils constituent une réserve de main-d'œuvre appréciable pour les entreprises familiales du secteur informel et que l'utilité que leur procure ces entreprises est pratiquement équivalente à celle des travailleurs établis à leur

propre compte. Les personnes cumulant plusieurs emplois, comme celles travaillant à leur propre compte, n'évoluent pas nécessairement dans l'économie informelle, mais elles ont plus de possibilités de ne pas déclarer leurs revenus ou de ne pas s'inscrire à la sécurité sociale que les travailleurs qui ont un seul emploi. La sous-déclaration des revenus aux autorités fiscales ou aux services de sécurité sociale est également considérée à part entière, bien que les estimations présentées constituent probablement une limite inférieure à l'ampleur des revenus non déclarés, du fait de la sensibilité des questions à propos de la fraude fiscale. Bien que la palette des activités informelles examinées soit large, il n'est pas possible de toutes les prendre en compte en raison des difficultés que pose la mesure d'un phénomène par définition illégal à certains égards. Les estimations aident néanmoins à appréhender l'importance relative des différents types d'économie informelle et les caractéristiques des travailleurs informels, ce qui étaye l'examen des politiques à suivre que l'on trouvera plus loin. Naturellement, les différentes définitions de l'emploi informel peuvent se recouvrir largement. Par exemple, les salariés qui ne sont pas inscrits à la sécurité sociale sont également susceptibles de ne pas déclarer tout ou partie de leurs revenus aux autorités fiscales. Lorsque cela est possible, les estimations ne tiennent pas compte du secteur agricole, dont l'importance diminue en général au cours du temps et qui ne représente qu'une faible part de l'emploi total dans quatre des pays étudiés (sauf en Pologne, au Mexique et en Turquie).

Les caractéristiques des travailleurs informels diffèrent selon les pays

Le nombre de travailleurs informels et leurs caractéristiques varient sensiblement, tant selon les catégories d'emploi informel dans un même pays que d'un pays à l'autre. La section ci-après récapitule la situation dans chacun des sept pays examinés dans le présent chapitre⁶ :

- **Corée** : environ un quart des salariés de Corée ne sont pas couverts par un régime de retraite et 20 % des emplois sont en outre des emplois indépendants ou des emplois de travailleur familial non rémunéré. Les emplois informels sont particulièrement nombreux dans les petites entreprises et dans le commerce de détail, la construction et les hôtels et restaurants. Pratiquement tous les travailleurs recrutés à la journée sont privés de protection sociale, bien que l'emploi informel soit également très répandu parmi les travailleurs ayant des contrats de travail permanents, de sorte que la dualité du marché du travail n'explique qu'une part relativement faible de l'emploi informel. La probabilité de travailler sans être déclaré diminue avec le niveau d'instruction. Les travailleurs âgés sont l'un des principaux groupes touchés par l'emploi informel en Corée. Ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois informels ou de travailler pour leur propre compte que les personnes d'âge très actif, même après prise en compte du fait que leur niveau d'instruction est plus faible en moyenne. La perte de revenu associée à l'emploi informel tend à augmenter avec l'âge, ce qui signifie que les travailleurs les plus âgés sont le groupe le plus désavantagé du point de vue financier par l'emploi informel.
- **Hongrie** : si relativement peu de travailleurs hongrois sont employés sans contrat de travail, le non-respect de l'obligation de cotiser à la sécurité sociale constitue un phénomène important qui concerne environ 19 % des salariés. L'emploi non déclaré est plus commun parmi les hommes d'âge très actif et les travailleurs dans la construction, les services aux personnes et le secteur des transports. La sous-déclaration des revenus affecte environ 10 % de la population active. Près de la moitié de l'ensemble des

travailleurs qui ont des activités non déclarées y recourent régulièrement. La probabilité d'avoir un revenu non déclaré augmente avec le niveau d'instruction et c'est pour les travailleurs d'âge moyen et ceux occupant des emplois relativement qualifiés qu'elle est la plus forte.

- *Mexique* : l'emploi informel est omniprésent au Mexique, près de 60 % des travailleurs non agricoles n'étant pas couverts par la sécurité sociale ou travaillant à leur propre compte ou comme travailleurs familiaux non rémunérés. La sous-déclaration des revenus est également fréquente. Les personnes les plus susceptibles d'exercer un emploi informel ont un profil généralement associé à un handicap sur le marché du travail : il s'agit de femmes, de travailleurs peu qualifiés, de jeunes ou de travailleurs âgés. La majorité des salariés occupant un emploi informel gagnent moins que dans un emploi salarié dans le secteur formel, ce qui donne à penser que l'emploi informel est, pour beaucoup, une stratégie de survie, en particulier compte tenu du fait que le chômage n'est pas indemnisé. L'activité informelle peut toutefois être un choix chez les travailleurs indépendants de la catégorie supérieure.
- *Pologne* : un cinquième environ des salariés polonais travaillant dans de petites entreprises n'ont pas de contrat de travail écrit. Nombre d'entre eux sont des jeunes non qualifiés travaillant dans le commerce de détail, la construction et les hôtels et restaurants. La sous-déclaration des revenus est également relativement répandue et les paiements de la main à la main constituent une proportion importante du revenu de ceux qui sous-déclarent leurs revenus. Bien que l'incidence du cumul d'emplois soit le double de la moyenne de l'OCDE, peu d'éléments incitent à penser que le cumul d'emplois est motivé par la nécessité économique ou le nombre insuffisant d'heures de travail effectuées dans l'emploi principal. Il s'explique peut-être plutôt par le fait que les conditions de cotisation au régime de sécurité sociale du secteur agricole sont plus intéressantes que celles du régime général.
- *République slovaque* : très peu de travailleurs en République slovaque ont un emploi strictement informel, mais l'incidence du travail indépendant a pratiquement doublé au cours des cinq dernières années, en partant il est vrai d'un niveau fort bas. Le travail indépendant est répandu dans les secteurs du commerce de détail et de la construction. Près de 5 % des travailleurs reconnaissent ne pas déclarer des revenus et il s'agit en général d'hommes moyennement instruits.
- *République tchèque* : peu de travailleurs en République tchèque ont une activité strictement informelle. Cependant, l'activité partiellement informelle – faux travail indépendant ou sous-déclaration des revenus – touche une part appréciable de la population active. Les travailleurs indépendants sont généralement des hommes d'âge moyen relativement peu instruits. Ce sont les travailleurs indépendants et les salariés instruits ayant des revenus élevés qui pratiquent le plus la fraude fiscale, mais seulement sur une fraction réduite de leur revenu total.
- *Turquie* : l'emploi informel est très répandu en Turquie. Près de 40 % des travailleurs soit occupent des emplois salariés dans le secteur informel, soit travaillent pour leur propre compte, soit sont des travailleurs familiaux non rémunérés. Les travailleurs informels ont en général un pouvoir de négociation relativement faible sur le marché du travail : il s'agit de jeunes ou de travailleurs âgés, de femmes ou de personnes relativement peu instruites. La perte de rémunération liée à l'emploi informel est beaucoup plus importante pour les femmes que pour les hommes. Bien que l'emploi strictement

informel soit concentré dans les petites entreprises, l'emploi partiellement informel, sous forme de sous-déclaration des gains, est fréquent même dans les grandes entreprises.

Malgré la poursuite de la croissance économique, l'emploi informel n'a pas diminué de façon sensible au Mexique et en Turquie. En Turquie, la proportion de salariés ne bénéficiant pas de couverture sociale est en augmentation depuis les années 90, tandis que le niveau du travail indépendant et du travail familial non rémunéré est resté stable sur le long terme. Au Mexique, la proportion de travailleurs ne bénéficiant pas de couverture sociale a été stable pendant les années 90, mais elle a augmenté régulièrement entre 2000 et 2005 et légèrement diminué depuis. L'incidence du travail indépendant et du travail familial non rémunéré n'a relativement pas changé au cours de la dernière décennie, mais il semble que la réglementation fiscale soit mieux respectée, du moins par les salariés. En Corée, la couverture des régimes de sécurité sociale a progressivement été étendue, et parallèlement la proportion de salariés inscrits sur les registres de sécurité sociale a augmenté régulièrement, bien que la couverture soit encore loin d'être universelle. Le travail indépendant reste relativement stable, bien que le travail familial rémunéré ait régressé. La plupart des formes d'emploi informel semblent diminuer dans les pays d'Europe centrale. L'incidence de l'emploi informel parmi les salariés a baissé en Hongrie et en Pologne, tendance qui a probablement son pendant en République tchèque et en République slovaque. Le travail indépendant, qui s'est développé pendant les premières années suivant la transition dans les pays d'Europe centrale, a fléchi ou s'est stabilisé plus récemment dans tous les pays sauf en République slovaque. Les mesures du respect de la réglementation en matière de fiscalité et de sécurité sociale reposant sur la comparaison des obligations théoriques et les cotisations effectivement versées suggère que les règles tendent à être de mieux en mieux respectées (pour plus de détail sur les tendances de l'emploi informel, voir OCDE, 2008a).

2. Réduire le coût de l'emploi formel

Les politiques qui augmentent le coût d'exercer une activité formelle créent des incitations pour les entreprises et les travailleurs à sortir du cadre réglementaire. De forts coûts du travail salariaux et non salariaux conjugués à une réglementation stricte de l'embauche et du licenciement peuvent rendre les entreprises réticentes à embaucher de manière formelle. Certains des coûts supportés par l'entreprise peuvent être perçus comme positifs pour les travailleurs employés de façon formelle (salaire minimum important, plus grande sécurité de l'emploi résultant de la réglementation stricte de la protection de l'emploi). Cependant, dans la mesure où ces coûts limitent la création d'emplois formels, ils peuvent aussi infliger des coûts aux salariés, en particulier les plus susceptibles de devoir travailler de manière informelle. Dans certains cas, les travailleurs et les entreprises peuvent s'entendre pour ne pas déclarer les revenus aux administrations fiscales ou de sécurité sociale de façon à réduire les coûts. Les coûts pour créer une entreprise formelle ou exercer une activité formelle ont aussi leur importance. Une discussion complète de ces facteurs dépasse la portée de ce chapitre, mais les recherches existantes montrent que les procédures administratives coûteuses pour créer une entreprise, les tracasseries administratives et la corruption incitent les entreprises à opérer informellement (voir Auriol et Walters, 2005; Djankov et al., 2002). Réduire ces coûts peut augmenter le niveau de « formalité » des entreprises et augmenter la probabilité que les salariés soient déclarés et paient des impôts et des cotisations sociales.

2.1. Salaire minimum

Des salaires minimums contraignants peuvent encourager l'emploi informel

Les données empiriques dont on dispose indiquent que des salaires minimums plus élevés vont de pair avec une baisse de l'emploi formel, du moins dans les pays où le salaire minimum est obligatoire dans le secteur formel (par exemple, Carneiro, 2004 et Lemos, 2004, pour le Brésil; Infante *et al.*, 2003, pour le Chili; Jaramillo, 2005, pour le Pérou; Hamidi et Terrell, 2001, pour le Costa Rica; Bell, 1997, pour la Colombie; Jones, 1998, pour le Ghana). Dans la plupart des cas, le recul de l'emploi formel consécutif au relèvement du salaire minimum s'accompagne d'une progression de l'emploi informel, de sorte que globalement des salaires minimums plus élevés sont corrélés à une augmentation de la part de l'emploi informel. Cependant, dans les pays où les contraintes liées au salaire minimum dans le secteur formel sont moins fortes, il ne semble pas que cela ait un impact sur l'emploi formel (Bell, 1997; Hamidi et Terrell, 2001)⁷.

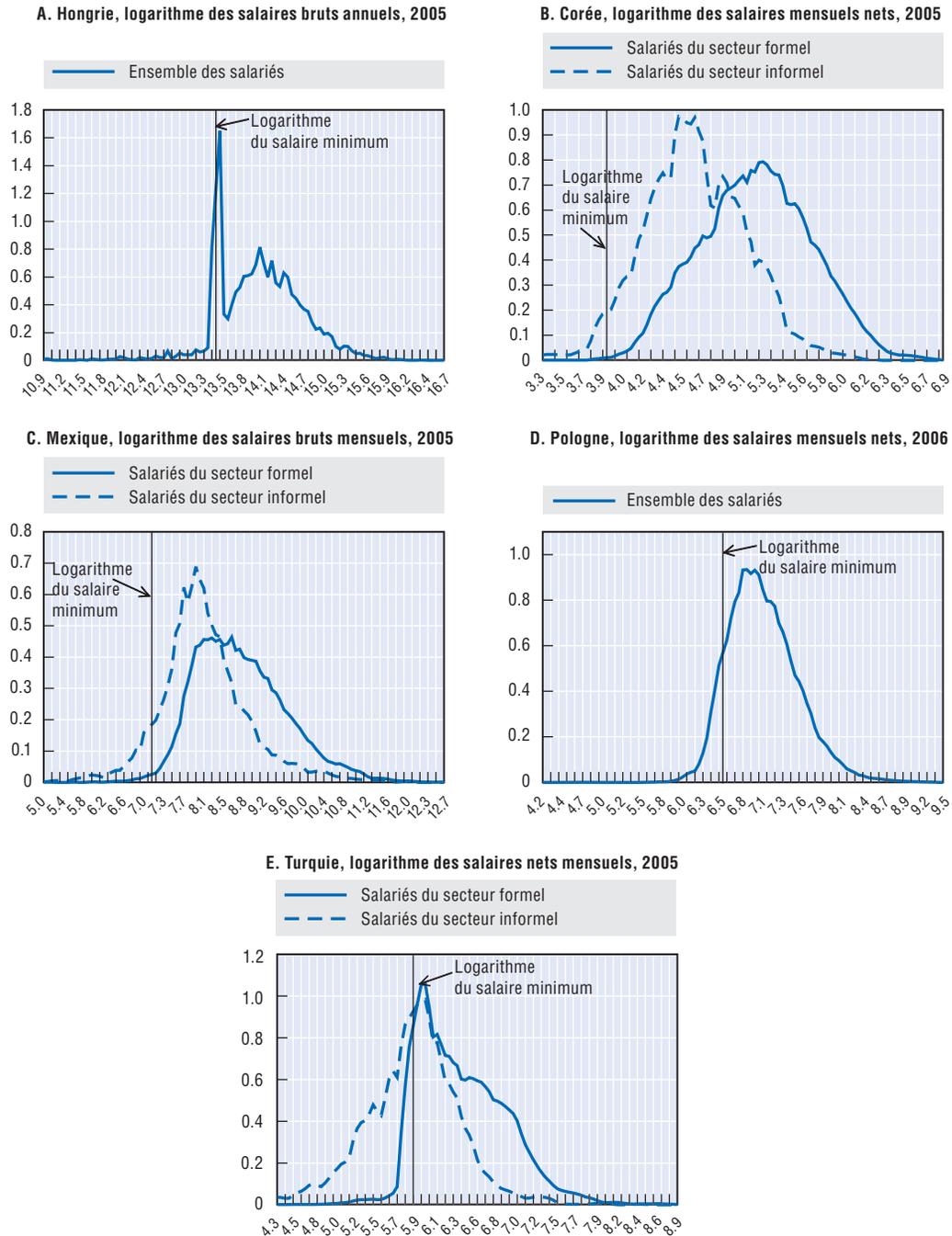
L'examen de la distribution des rémunérations des salariés du secteur formel et du secteur informel permet de déterminer si le salaire minimum est contraignant pour les salariés du secteur formel, facteur déterminant pour savoir si le salaire minimum a une incidence sur l'emploi informel. Le graphique 2.1 montre l'estimation de la distribution des rémunérations des travailleurs à plein-temps du secteur formel et du secteur informel en Corée, au Mexique et en Turquie et pour l'ensemble des travailleurs en Hongrie et en Pologne⁸. La ligne verticale dans chaque graphique représente le salaire minimum. Au Mexique et en Corée, le salaire minimum ne semble pas contraignant dans le secteur formel, très peu de travailleurs occupant un emploi formel et seulement une faible proportion des travailleurs occupant un emploi informel gagnant moins que le salaire minimum. Ces résultats confirment les données disponibles pour le Mexique (Bell, 1997). En Pologne, une part légèrement supérieure des salariés semble gagner moins que le salaire minimum (bien que cela puisse être dû en partie à des erreurs de mesure)⁹, mais la distribution des salaires montre peu de signe de distorsion au niveau du salaire minimum¹⁰. Par conséquent, à en juger d'après ces observations, il semble peu probable que le salaire minimum soit une cause particulièrement importante de l'emploi informel au Mexique, en Corée et en Pologne.

En Turquie, les salariés qui perçoivent moins que le salaire minimum ont généralement une faible capacité de gain

En revanche, la distribution des rémunérations des travailleurs formels en Turquie passe par un pic très net qui correspond au niveau du salaire minimum. On peut en déduire que le salaire minimum y est contraignant dans le secteur formel et que les obligations en la matière sont largement respectées : seulement 3 % des travailleurs à plein-temps dans le secteur formel gagnent moins que le salaire minimum. En revanche, 44 % des travailleurs du secteur informel ont un salaire inférieur au salaire minimum. Bien que la distribution des gains marque également un pic pour les travailleurs informels au niveau du salaire minimum, globalement le salaire minimum ne semble pas être particulièrement contraignant pour le secteur informel. Une analyse par régression montre que le fait d'avoir un emploi informel (ne pas être inscrit à la sécurité sociale) ou de posséder les caractéristiques généralement associées à un faible salaire augmente la probabilité de gagner moins que le salaire minimum en Turquie (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails). Un faible niveau d'études, moins d'années d'ancienneté auprès de l'employeur du moment et le fait de travailler dans une petite entreprise sont tous des

Graphique 2.1. **Distribution des gains des travailleurs non agricoles à plein-temps**

Fonction de densité de Kernel

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351232268035>

Note : L'axe horizontal représente le logarithme des revenus. L'axe vertical représente la densité mise à l'échelle (de telle sorte que la zone située sous chaque courbe soit égale à 1). Les travailleurs du secteur informel sont des travailleurs qui ne sont pas inscrits à la sécurité sociale. L'échantillon ne comprend que des travailleurs dont le temps de travail est équivalent ou supérieur à la durée légale hebdomadaire du travail (40 heures en Corée et en Hongrie, 45 en Turquie, 48 au Mexique). Pour le Mexique, la Turquie et la Hongrie, les travailleurs qui ont plus d'un emploi ou qui ont des revenus provenant d'un emploi dans un autre pays ont été exclus de l'échantillon car il est difficile de distinguer les uns des autres les gains provenant des différents emplois.

Source : Corée, Mexique et Turquie : estimations de l'OCDE d'après les sources de données suivantes : Corée : Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS), 2005; Mexique : Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2005; Turquie : Enquête turque sur le budget des ménages, 2005; Hongrie : calculs du ministère hongrois des Finances à partir de données provenant de l'Enquête hongroise sur le budget des ménages, 2005; Pologne : calculs du ministère polonais du Travail et des Politiques sociales à partir de données de l'Enquête polonaise sur la population active, 2006.

facteurs qui augmentent la probabilité de gagner moins que le salaire minimum. Les travailleurs occasionnels et temporaires ont plus de probabilité de gagner moins que le salaire minimum que ceux qui occupent des emplois permanents, bien que cet effet soit peut-être dû en partie à une erreur de mesure¹¹. Ces résultats donnent à penser que c'est une faible productivité, et non une déclaration erronée des revenus pour se soustraire à l'impôt ou aux cotisations sociales, qui explique en grande partie la distorsion dans la distribution des rémunérations au niveau du salaire minimum.

Une baisse du salaire minimum (pour l'ensemble des travailleurs ou pour certains groupes à faible productivité), ou une limitation des futures hausses, pourraient améliorer les incitations à passer dans le secteur formel en Turquie. Actuellement, les employeurs doivent verser aux travailleurs de 16 ans et plus le salaire minimum des adultes, de sorte que l'on pourrait envisager d'instituer un salaire minimum réduit pour les jeunes travailleurs ou pour les nouveaux arrivant sur le marché du travail, comme c'est le cas dans une majorité de pays de l'OCDE (base de données de l'OIT sur le salaire minimum). Les salariés âgés de 15-18 ans ont une probabilité de gagner le salaire minimum supérieure de 17-23 points de pourcentage à celle des travailleurs d'âge très actif. De la même manière, la modulation du salaire minimum sur une base régionale pourrait améliorer les perspectives d'emploi dans le secteur formel des travailleurs à faible productivité dans les régions en proie à des difficultés économiques, compte tenu des écarts considérables de productivité moyenne et de coût de la vie entre régions. L'OCDE (2006a) estime que le ratio salaire minimum/PIB régional par habitant en 2001 a oscillé entre 20-30 % dans les régions occidentales et 160 % dans les régions les plus pauvres de Turquie orientale. Une proportion importante des travailleurs du secteur informel a une rémunération nettement inférieure au salaire minimum et il faudrait baisser le salaire minimum dans une mesure très conséquente pour que cela ait un fort impact sur l'emploi informel. Ainsi, une réduction de 10 % du salaire minimum n'aurait une incidence que sur 4 % des travailleurs du secteur informel. On pourrait amplifier l'impact de la baisse du salaire minimum sur l'emploi informel en diminuant les coûts de main-d'œuvre non salariaux (impôt sur le revenu et cotisations sociales par exemple – voir section 2.2) pour les travailleurs ayant une faible productivité, et aussi en s'efforçant d'accroître les niveaux de productivité des travailleurs en investissant dans l'éducation et la formation.

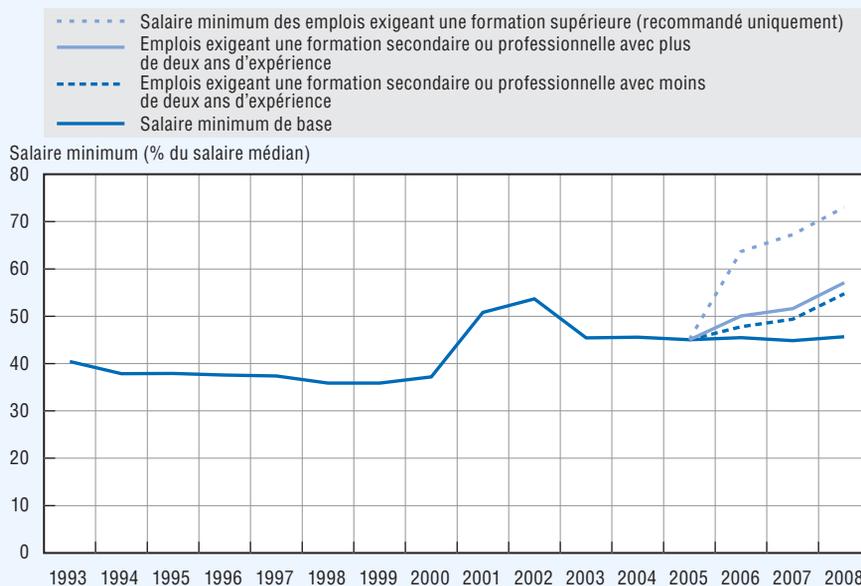
La sous-déclaration des revenus ne peut pas expliquer totalement la forte incidence du salaire minimum en Hongrie

Pour la Hongrie, la distribution des rémunérations pour l'ensemble des travailleurs marque un pic prononcé au niveau du salaire minimum. On observe le même pic dans la distribution des salaires lorsque l'on utilise des données administratives fournies par les autorités fiscales (Benedek et Lelkes, 2007) et des données tirées d'enquêtes au niveau des entreprises¹², d'où l'opinion largement partagée qu'une proportion non négligeable des travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum déclarent à tort gagner le salaire minimum pour réduire leurs impôts et leurs cotisations de sécurité sociale¹³. Cette raison a conduit en partie à utiliser les relèvements du salaire minimum comme un mécanisme de recouvrement fiscal, et justifié les hausses substantielles de ce salaire effectuées au cours des cinq dernières années (voir encadré 2.2). Certains travailleurs qui déclarent gagner le salaire minimum en Hongrie sont probablement des travailleurs très instruits occupant des emplois qualifiés qui sous-déclarent leurs véritables revenus, mais les données disponibles suggèrent que beaucoup de ceux qui déclarent gagner le salaire minimum

Encadré 2.2. Le salaire minimum comme mécanisme de recouvrement fiscal en Hongrie

Depuis 2001, le gouvernement hongrois a apporté un certain nombre de modifications au salaire minimum, en partie en réponse aux inquiétudes exprimées quant au nombre de travailleurs gagnant le salaire minimum qui sous-déclarent leurs revenus. En 2001 et 2002, le niveau du salaire minimum a été fortement relevé. En 2006, un barème de salaires minimums différenciés a été introduit, un salaire minimum plus élevé devant être versé pour les emplois qui exigent une formation secondaire ou des qualifications professionnelles. Les instigateurs de cette réforme font valoir que, si de nombreux travailleurs déclarent à tort gagner des revenus au niveau du salaire minimum, un salaire minimum plus élevé réduira l'ampleur de la sous-déclaration des revenus et augmentera les rentrées fiscales et les cotisations sociales.

Le salaire minimum en pourcentage du revenu médian en Hongrie



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/351473472086>

Source : OCDE (2007b).

Tonin (2007) compare les rémunérations et la consommation alimentaire de travailleurs dont le salaire en 2001 était compris entre l'ancien et le nouveau salaire minimum avec ceux d'un groupe de contrôle constitué par les personnes gagnant plus que le nouveau salaire minimum institué en 2001. Il constate que, dans le cas des travailleurs qui ont été occupés pendant ces deux années, ceux qui ont été affectés par le relèvement du salaire minimum ont sensiblement réduit leur consommation alimentaire par comparaison avec le groupe de contrôle. Une réduction de la consommation alimentaire indique que la rémunération réelle a diminué du fait que le revenu déclaré a été plus important (et donc que les impôts à payer ont augmenté). On peut en déduire, à première vue, que le relèvement du salaire minimum a réduit la sous-déclaration des revenus parmi les bénéficiaires de ce salaire.

Cependant, l'analyse de Tonin (2007) ne prend pas en compte les effets du relèvement du salaire minimum sur l'emploi. Seuls les travailleurs qui occupaient un emploi avant et après le relèvement du salaire sont inclus dans l'analyse. On pourrait avancer que le fait que ces travailleurs sont restés sur le marché du travail indique que leur productivité réelle

Encadré 2.2. **Le salaire minimum comme mécanisme de recouvrement fiscal en Hongrie (suite)**

est supérieure à l'ancien salaire minimum. Bien qu'il y ait eu peu d'indications que le relèvement du salaire minimum de 2001 en Hongrie ait eu un impact global sur l'emploi (voir Benedek *et al.* 2006, pour une récapitulation des travaux publiés), Kertesi et Köllő (2003) montrent que celui-ci a eu un effet négatif sur l'emploi dans les petites entreprises. Les travailleurs faiblement rémunérés risquaient davantage de perdre leur emploi après le relèvement du salaire et les bénéficiaires de prestations de chômage qui occupaient auparavant des emplois faiblement rémunérés avaient moins de chances de sortir du chômage. Les conséquences ont été pires dans les régions en proie à des difficultés économiques.

L'effet négatif sur l'emploi des précédents relèvements du salaire minimum, ainsi que les indications présentées dans le texte qui montrent qu'un nombre significatif de travailleurs rémunérés au salaire minimum semble occuper des emplois à faible productivité, devraient inciter à la prudence si l'on veut utiliser le salaire minimum pour réduire la sous-déclaration des revenus.

présentent des caractéristiques généralement associées à une faible rémunération et la sous-déclaration des revenus concerne donc vraisemblablement une proportion relativement faible des personnes rémunérées au salaire minimum. Benedek *et al.* (2006) estiment que seulement 4 % des travailleurs gagnant le salaire minimum sous-déclarent leurs revenus, et que les travailleurs gagnant le salaire minimum ne sont pas nettement plus susceptibles de sous-déclarer leurs revenus que ceux qui ont une rémunération supérieure. Les personnes rémunérées au salaire minimum ont plus de chances d'être des femmes que des hommes et d'avoir un niveau d'instruction relativement faible. La probabilité de sous-déclarer ses revenus est plus élevée pour les travailleurs très qualifiés et d'âge très actif et pour les travailleurs indépendants¹⁴. En utilisant des données recueillies auprès des entreprises et datant de 2003 (c'est-à-dire après deux forts relèvements du salaire minimum), Köllő (2007) constate que la majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum n'ont pas fait d'études secondaires, que la moitié d'entre eux travaillent dans des entreprises employant moins de dix salariés et que 50 % environ occupent des emplois faiblement rémunérés d'ouvrier ou de vendeur dans le commerce de détail. Bien qu'une proportion relativement importante de gestionnaires et de spécialistes établis à leur compte (tels que des architectes, des artistes, des avocats ou des comptables) déclarent gagner le salaire minimum, ils représentent moins de 10 % de l'ensemble des personnes rémunérées au salaire minimum.

L'existence d'une concentration importante de travailleurs faiblement productifs autour du salaire minimum suggère que le salaire minimum peut constituer une incitation à travailler dans le secteur informel en Hongrie. Des hausses du salaire minimum pourraient contraindre certains travailleurs faiblement rémunérés à ne plus déclarer d'activité ou, s'ils perdent de ce fait leur emploi, à exercer un travail indépendant, avec les possibilités accrues de fraude sur l'impôt et les cotisations sociales qui en résultent. Ce scénario conduit à s'interroger sur l'efficacité de l'utilisation des relèvements du salaire minimum pour diminuer la sous-déclaration des revenus et augmenter les rentrées fiscales (voir encadré 2.2). Une baisse du salaire minimum (ou une limitation de ses futurs relèvements) pourrait réduire les incitations à prendre un emploi informel. À la différence

d'autres pays d'Europe centrale, la Hongrie n'a pas institué de salaire minimum minoré pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans ou ceux ayant une expérience professionnelle limitée. Étant donné que la probabilité d'occuper un emploi informel est considérablement plus élevée pour les jeunes travailleurs, l'instauration d'un salaire minimum pour les jeunes pourrait réduire l'emploi informel pour ce groupe.

Pour les trois pays pour lesquels on ne dispose pas de données sur la distribution des gains, le salaire minimum est peu susceptible d'être contraignant car très peu de travailleurs semblent gagner le salaire minimum. Les données provenant de l'Enquête sur la population active d'Eurostat montrent que seulement 2 % environ des salariés à plein-temps gagnaient le salaire minimum en 2007 en République tchèque, en Pologne et en République slovaque, contre 8 % en Hongrie.

2.2. Fiscalité

La fiscalité influe sur l'emploi informel de diverses manières. En premier lieu, des impôts élevés sur le travail peuvent faire augmenter les coûts de main-d'œuvre dans le secteur formel et accroître les incitations à recruter ou à travailler (totalement ou partiellement) dans l'économie souterraine. En second lieu, la structure de l'impôt, et en particulier l'imposition du revenu du travail indépendant ou des bénéficiaires des entreprises comparativement à celle du travail, peut engendrer des incitations à sous-déclarer les salaires ou à déclarer un faux travail indépendant. En troisième lieu, un régime fiscal complexe accroît les coûts du respect des règles ainsi que les incitations à la fraude fiscale.

Toutes choses égales par ailleurs, une imposition du travail plus forte tend à augmenter les incitations au travail non déclaré

Toutes choses égales par ailleurs, les impôts sur le travail augmentent les coûts de main-d'œuvre s'ils ne peuvent pas être répercutés en baisse des salaires. Cela dépend d'un certain nombre de facteurs, à savoir : i) l'existence d'un plancher salarial net (autrement dit, le plancher au-dessous duquel le salaire minimum ne peut descendre); ii) la valeur que les travailleurs attachent à la protection sociale ou aux services publics financés par les impôts (voir section 3); iii) le pouvoir de négociation relatif des employeurs et des travailleurs; et iv) la générosité relative des revenus de remplacement éventuels¹⁵. Dans le cadre économique traditionnel où il n'y a pas d'emploi non déclaré, si une hausse de la fiscalité se traduit par une hausse des coûts de main-d'œuvre, l'emploi déclinera. À partir du moment où l'on envisage la possibilité de travail non déclaré, la situation est autre. Une imposition plus élevée réduit les avantages de l'emploi formel comparativement à ceux de l'emploi informel, ce qui fait baisser l'emploi formel et augmenter l'emploi informel.

Les études empiriques macro- et microéconomiques montrent que les impôts ne sont répercutés que de façon partielle à travers une baisse des salaires, et qu'une augmentation du coïn fiscal (différence entre les coûts totaux de main-d'œuvre et la rémunération nette exprimée en pourcentage des coûts de main-d'œuvre) tend à faire croître les coûts de main-d'œuvre (OCDE, 2007a). Mais les travaux empiriques traitant des effets des impôts sur le travail sur l'emploi informel sont beaucoup moins nombreux. La plupart des études publiées à ce jour analysent les effets des impôts (pas spécifiquement les impôts sur le travail) sur les mesures globales de l'économie informelle. Utilisant des données couvrant plusieurs pays pour les années 90, Friedman et al. (2000) constatent que des impôts plus élevés vont de pair avec une économie souterraine plus réduite, mais que la corrélation cesse d'être significative dès lors que les niveaux de revenu par habitant (et par conséquent

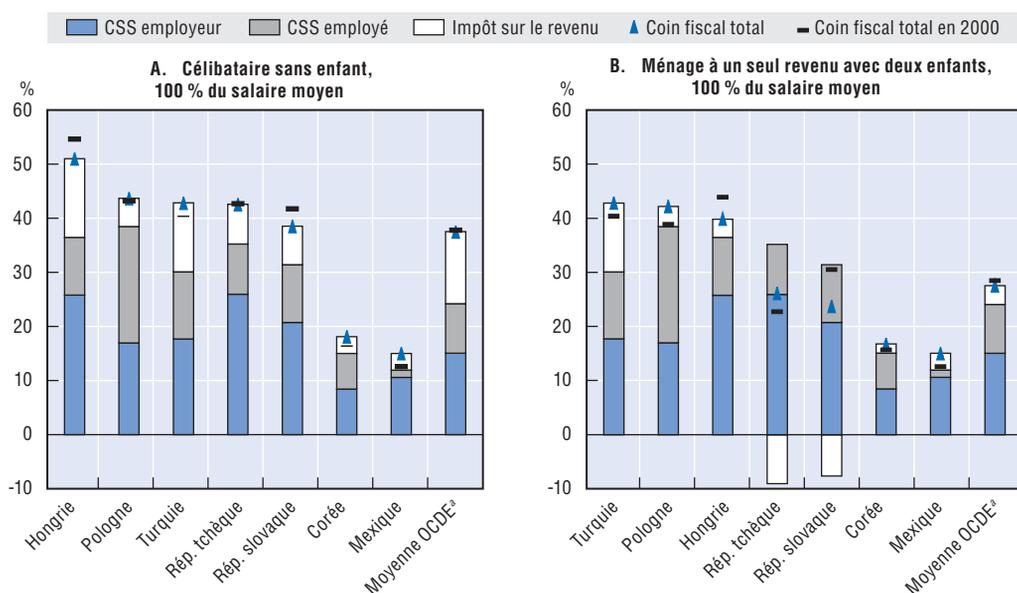
la possibilité que les pays plus riches disposent d'administrations mieux gérées et appliquent des taux d'imposition plus élevés) sont pris en compte. De fait, la plupart des études consacrées à cette question reconnaissent que si les taux d'imposition sont importants pour expliquer les facteurs qui poussent à entrer dans l'économie informelle, la mesure dans laquelle les taux d'imposition sont appliqués et la qualité de la gestion jouent également un rôle décisif¹⁶. Concentrant leur analyse sur 19 pays riches dans les années 90, Davis et Henrekson (2004) constatent néanmoins que des taux d'imposition plus élevés vont de pair avec une économie souterraine plus développée. Quelques études au niveau microéconomique établissent un lien plus précis entre une imposition élevée du travail et l'emploi formel. En s'appuyant sur des données d'enquête concernant la ville de Québec, Lemieux et al. (1994) observent que la fiscalité détourne le travail du secteur formel vers l'économie souterraine. Cet effet est particulièrement marqué pour les personnes ayant un faible revenu qui sont davantage tributaires du système de transferts. Étudiant des données de panel au niveau de l'entreprise pour la Colombie, Kugler et Kugler (2003) constatent que 50 % environ des hausses importantes des impôts sur les salaires se sont traduites par des baisses des salaires nets, et que cela a eu pour conséquence une contraction de l'emploi formel.

Le coin fiscal est supérieur à la moyenne de l'OCDE dans tous les pays, sauf en Corée et au Mexique

Le coin fiscal effectif moyen fournit une mesure du coût supplémentaire lié au fait de déclarer un employé plutôt que de le faire travailler intégralement au noir. Le graphique 2.2 montre que la situation est très différente dans les sept pays étudiés. Au Mexique et en

Graphique 2.2. **Montant et composition du coin fiscal, 2006**

Pourcentage des coûts de main-d'œuvre (salaires plus cotisations patronales de sécurité sociale)



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/351266070280>

CSS : Cotisations de sécurité sociale.

Note : Les pays sont classés par ordre décroissant du coin fiscal total en 2006.

a) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2006b).

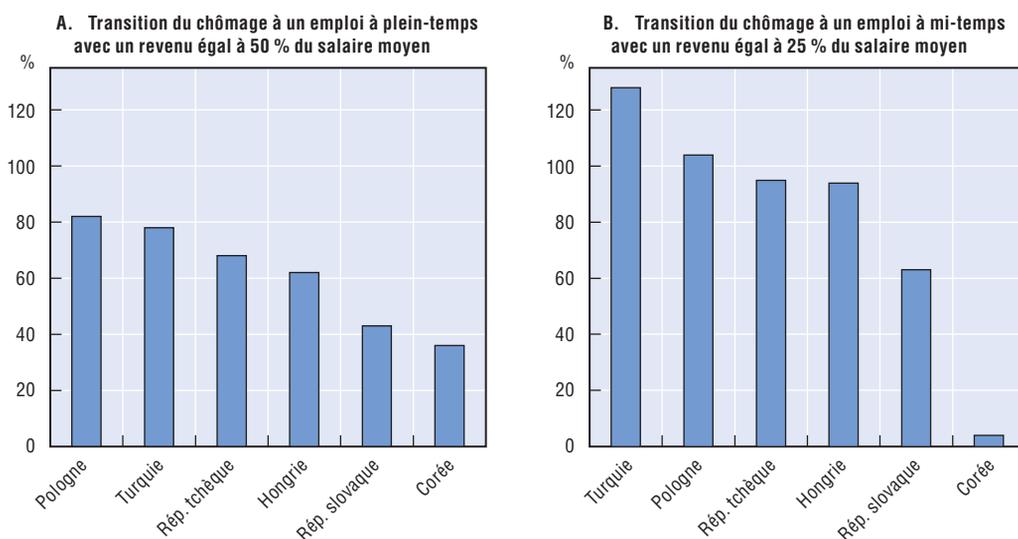
Corée, les coins fiscaux sont faibles – ce sont de loin les deux plus faibles de l'OCDE – et ils représentent 15 % et 18 %, respectivement, du total des coûts de main-d'œuvre pour un célibataire sans enfant rémunéré au salaire moyen¹⁷. Les cinq autres pays ont tous des coins fiscaux supérieurs à la moyenne de l'OCDE, pouvant atteindre 55 % pour les célibataires sans enfant en Hongrie. Le coin fiscal est nettement plus faible pour les familles en République tchèque, en Hongrie et en République slovaque, à cause de l'impôt sur le revenu, ce qui fait que la Turquie a le coin fiscal le plus élevé, soit 42 % pour un couple à un seul revenu avec deux enfants. Dans chaque pays, les cotisations sociales sont les principaux impôts prélevés sur le travail : elles représentent environ 70 % du coin fiscal en Hongrie et en Turquie et 80 % ou plus dans les cinq autres pays, contre 65 % de la moyenne de l'OCDE.

En général, le coin fiscal pour un salarié rémunéré au salaire moyen a relativement peu varié depuis 2000¹⁸. Les principales exceptions sont la République slovaque et la Hongrie. La République slovaque a procédé à un changement radical en adoptant un taux d'imposition uniforme pour le revenu des personnes physiques et des sociétés, à compter de 2004 qui, joint à l'augmentation de l'abattement de l'impôt de base et de la déduction fiscale pour enfant à charge, entraîne une diminution sensible du coin fiscal pour les familles (graphique 2.2). En 2003, la Hongrie a réduit les cotisations sociales des employeurs et augmenté les crédits d'impôt accordés aux salariés à faible revenu et elle a réduit de 50 % les cotisations sociales pour les employeurs qui recrutent des personnes appartenant aux groupes défavorisés (chômeurs de longue durée, parents reprenant un emploi après avoir élevé un enfant, travailleurs âgés ou personnes peu qualifiées). La République tchèque a apporté des modifications moins importantes à l'impôt sur le revenu des personnes physiques avant 2007, en particulier pour les personnes et les ménages ayant un faible revenu, mais depuis janvier 2008, le gouvernement a introduit un taux d'imposition uniforme sur le revenu des personnes physiques et un plafond sur les cotisations sociales. C'est pour les salariés ayant des salaires élevés, en particulier ceux qui dépassent le plafond des cotisations¹⁹, que ces réformes ont le plus d'impact.

Une forte imposition des travailleurs à bas salaire augmente les incitations au travail intégralement non déclaré

L'effet du coin fiscal sur les incitations à proposer ou accepter un travail entièrement non déclaré est probablement particulièrement important pour des niveaux de salaire relativement bas, surtout lorsque les prestations sociales sont aussi prises en compte. Dans les pays ayant des systèmes de protection sociale relativement bien développés, comme les pays d'Europe centrale, les revenus de remplacement représentent une part relativement plus importante des revenus du travail pour les personnes ayant une faible rémunération. Mais le coin fiscal est important aussi pour les personnes ayant un faible revenu dans des pays moins développés ne disposant pas de systèmes de protection sociale ou dotés de systèmes peu développés, car la nécessité de trouver des moyens de subsistance à court terme prime sur la nécessité de faire des investissements à long terme dans la santé et les pensions et elle affaiblit la position de négociation des salariés vis-à-vis des employeurs. Il a été noté dans la section 1 que de nombreux travailleurs informels ont un faible niveau d'instruction. Le graphique 2.3 indique quel est le coin fiscal effectif moyen, prestations comprises (par exemple chômage, logement, assistance sociale) à des niveaux de revenu équivalant à 50 % du salaire moyen. En dépit de la réduction des impôts sur le travail pour les salariés ayant un faible revenu mise en œuvre en République tchèque

Graphique 2.3. **Taux effectifs moyens d'imposition des chômeurs de courte durée reprenant un emploi faiblement rémunéré, 2005**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351274474223>

Note : Pas de données disponibles pour le Mexique.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE.

et en Hongrie, une personne ayant droit aux indemnités de chômage qui prend un emploi faiblement rémunéré à plein-temps est assujettie à un taux d'imposition effectif supérieur à 60 % en République tchèque, en Hongrie, en Pologne et en Turquie, les taux les plus élevés étant appliqués en Pologne. Les fortes réductions des prestations sociales non liées à l'emploi mises en œuvre dans le cadre de la réforme fiscale de 2004 ont sensiblement réduit le taux d'imposition effectif pour les bas salaires en République slovaque.

Les chômeurs assujettis à des taux d'imposition effectifs moyens élevés seront peut-être plus enclins à prendre un emploi informel. Si l'on excepte la Corée, les facteurs liés à l'impôt et aux prestations qui découragent de prendre un emploi formel sont plus importants pour les personnes qui prennent un emploi à temps partiel que pour celles qui reprennent un emploi à plein-temps (graphique 2.3)²⁰. En République tchèque et en Hongrie, cela est dû au fait que les prestations de chômage sont totalement supprimées lorsque les gains dépassent un seuil relativement bas. En Pologne et en Turquie, où les conditions d'accès aux allocations chômage sont très strictes (voir la section 3.1 sur les prestations), aucun revenu provenant de l'emploi n'est autorisé. En Corée, par contre, le système permet de réduire progressivement les indemnités de chômage à mesure que le revenu tiré de l'emploi augmente.

La relation entre la progressivité des impôts sur le travail et la sous-déclaration des revenus du travail est complexe

Si les taux d'imposition effectifs moyens du travail influent sur le volume de l'emploi salarié intégralement non déclaré, la progressivité du régime fiscal et l'imposition relative du travail et du capital influent sur les incitations à sous-déclarer les revenus salariaux. Toutefois, la relation entre la progressivité de l'impôt et la sous-déclaration n'est pas directe et les travaux théoriques sur la fraude fiscale ne délivrent pas de conclusion claire. Comme l'a noté Spiro (2000), des taux d'imposition plus élevés incitent à la fraude, car les

gains monétaires associés sont plus importants. Toutefois, l'effet global dépendra également de la probabilité d'être pris et de l'aversion relative pour le risque des contribuables. Par exemple, si les salariés qui ont des revenus élevés sont plus préoccupés par le risque d'être pris et qu'ils sont également assujettis aux taux d'imposition les plus élevés, une augmentation des taux d'imposition ne se traduira pas nécessairement par une augmentation des taux de fraude. En outre, les taux d'imposition peuvent influencer sur la déclaration des revenus et l'offre de main-d'œuvre simultanément. Pencavel (1979) constate que l'effet d'une modification des taux d'imposition marginaux sur la fraude fiscale n'apparaît pas clairement lorsque le revenu est endogénéisé au moyen de l'arbitrage travail-loisirs. Par contre, en s'appuyant sur d'autres travaux consacrés à la fraude fiscale qui prennent en compte différentes sources de revenus, certaines d'entre elles se prêtant plus facilement à la fraude fiscale que d'autres²¹, Trandel et Snow (1999) constatent qu'une progressivité croissante de l'impôt entraîne un développement de l'économie souterraine. À partir d'un modèle de salaire d'efficience, Goerke (2004) constate que le fait d'accroître la progressivité de l'impôt lorsqu'il existe des possibilités de fraude fiscale fera augmenter cette dernière mais aussi l'emploi. Concrètement, Crane et Nourzad (1987), qui ont été les premiers à introduire explicitement les taux d'imposition à la fois moyens et marginaux dans une régression sur la fraude fiscale aux États-Unis sur la période 1947-1981, observent que le taux d'imposition moyen est corrélé de façon négative avec la fraude, tandis que le taux d'imposition marginal est corrélé de façon positive avec la fraude. Testant l'élasticité du revenu déclaré aux variations de l'impôt aux États-Unis au cours des années 80, Gruber et Saez (2002) constatent qu'elle est nettement supérieure pour les personnes ayant des revenus élevés.

Une réduction du taux d'imposition du capital par rapport à celui du travail peut certes stimuler la croissance (Johansson *et al.*, 2008), mais lorsque les moyens d'assurer le respect de la réglementation sont faibles, un décalage important entre l'imposition du travail et celle du capital peut encourager la sous-déclaration des salaires. L'OCDE (2004a) et Grubb *et al.* (2007) font valoir qu'en matière de déclaration des salaires une approche de « haut en bas » combinant des efforts des autorités fiscales pour identifier le revenu des entreprises et une structure fiscale imposant le revenu du travail de façon progressive et relativement fortement les bénéfices des entreprises, est le plus efficace. Si les autorités fiscales sont à même de retracer de façon satisfaisante les revenus des entreprises, l'application au revenu propre des chefs d'entreprise d'un taux d'imposition plus élevé que celui appliqué aux revenus salariaux constitue une incitation à déclarer pleinement les salaires car cela réduira le poids global de l'impôt sur le revenu généré par l'entreprise. Les salaires des travailleurs déclarés viennent en déduction des bénéfices imposables des entreprises constituées en société, ces dernières étant assujetties à l'impôt sur le revenu des sociétés ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques pour tous les dividendes distribués, lorsque ces derniers sont versés aux propriétaires. Dans le cas d'entreprises non constituées en société, les salaires des travailleurs déclarés réduisent le revenu du propriétaire, qui est généralement supérieur à celui des salariés et soumis à un taux d'imposition plus élevé dans les régimes d'imposition progressive du revenu. Il n'est cependant pas évident de déterminer quel est le degré d'identification du revenu des entreprises par les autorités fiscales requis pour que cette proposition soit valable. Dans certains des pays étudiés dans le présent chapitre, en particulier, le Mexique et la Turquie, les autorités fiscales ont beaucoup de mal à identifier le revenu des entreprises, en particulier celui des petites et moyennes entreprises (PME).

Quoi qu'il en soit, comme Slemrod et Yitzhaki (2000) le font remarquer, le degré optimal de progressivité de l'impôt devrait être évalué en même temps que les moyens d'application des règles. Si les moyens permettant d'identifier le revenu des entreprises sont relativement faibles, pour un niveau donné d'imposition du capital, il est probable que des impôts élevés et progressifs sur le travail encourageront la sous-déclaration des salaires tant par les employeurs que par les salariés. Si les moyens permettant d'identifier les revenus et d'appliquer les règles sont plus importants, un certain degré de progressivité, joint à une imposition relativement élevée du capital par rapport au revenu du travail, incitera probablement davantage à déclarer les salaires.

La progressivité des impôts sur le travail est déterminée par certaines caractéristiques de l'impôt sur le revenu – tranches d'imposition, taux d'imposition associés et déductions fiscales/crédits d'impôt – et par les plafonds éventuels sur les cotisations sociales. Une façon d'illustrer la progressivité qui en résulte consiste à examiner les taux d'imposition effectifs marginaux à différents niveaux de gains. Le graphique 2.4 indique quels sont les impôts et les cotisations sociales dus sur le surcroît de rémunération (en pourcentage du total des coûts de main-d'œuvre) lorsque les salaires des travailleurs (exprimés en pourcentage du salaire moyen) augmentent.

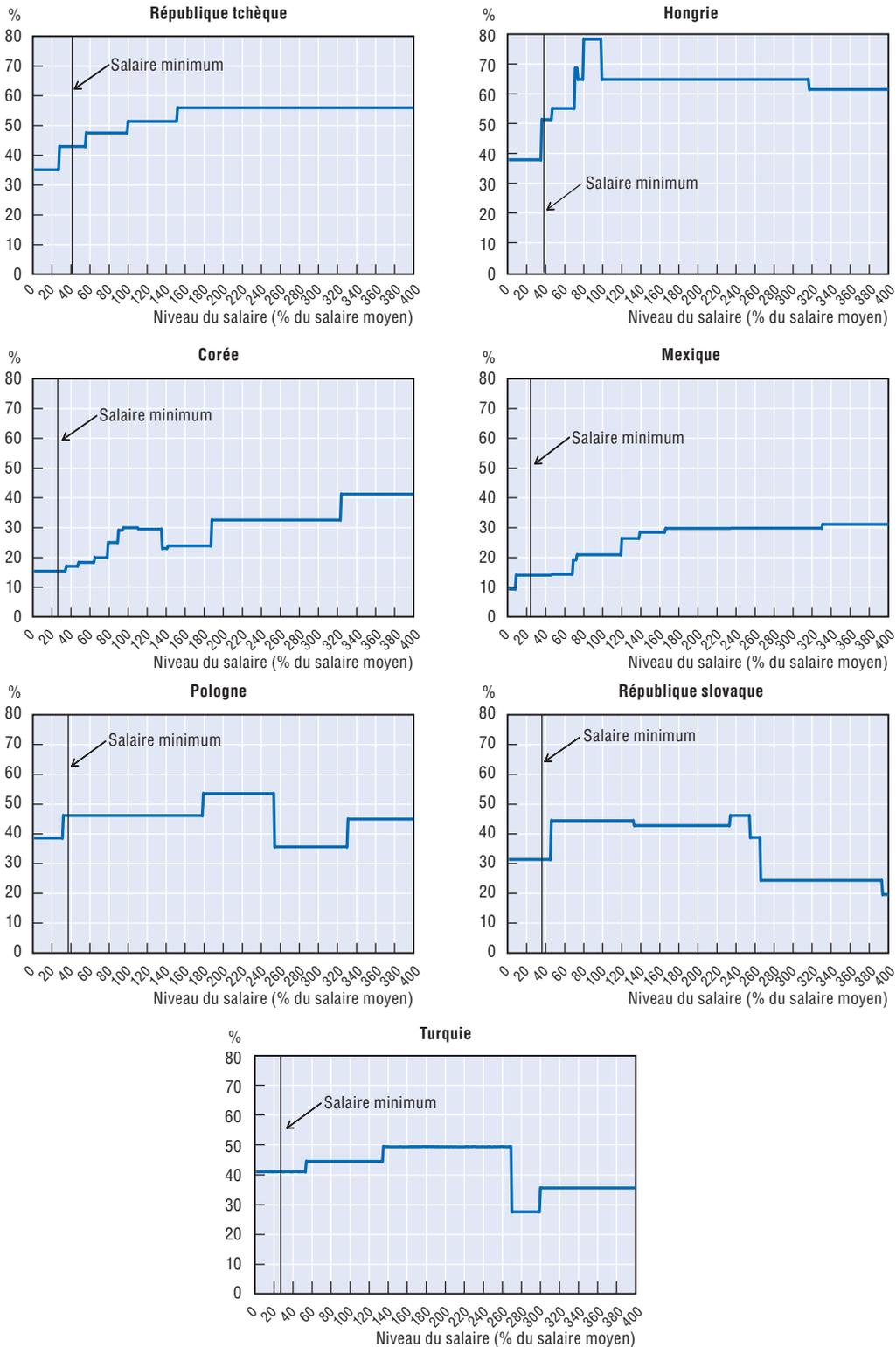
Un taux d'imposition du travail sensiblement supérieur à celui du capital favorise l'emploi informel

Pour évaluer l'imposition des salaires par rapport à celle des bénéfices, il faudrait dans l'idéal comparer les coins fiscaux avec les taux d'imposition effectifs appliqués aux bénéfices distribués. De telles mesures n'étant cependant pas disponibles, l'évaluation doit se fonder sur les taux d'imposition légaux applicables aux bénéfices distribués (à savoir le taux d'imposition du revenu des entreprises ajouté au taux d'imposition du revenu des dividendes), montrés dans le graphique 2.5, qui sont des taux maximum²². Au vu de ces indicateurs, la Corée semble être un cas atypique parmi les pays examinés dans le présent chapitre. L'imposition du travail y est relativement faible mais progressive²³ et manifestement inférieure à l'imposition du capital, de sorte que la structure fiscale ne semble pas inciter à sous-déclarer les salaires. Au Mexique aussi, l'imposition du revenu du travail est relativement faible et progressive – en dépit d'une réduction du nombre de tranches d'imposition et du taux d'imposition maximal entre 2004 et 2007 – mais l'absence d'imposition du revenu des dividendes perçus par les personnes physiques implique que l'imposition du capital et du travail sont similaires (les deux étant proches de 30 %).

Dans les cinq autres pays, l'imposition du revenu du travail est élevée comparativement à l'imposition du revenu du capital. En Hongrie, les impôts sur les bénéfices distribués sont plus faibles que ceux sur le travail et la progressivité relativement forte du coin fiscal entre le salaire minimum (à 39 % du salaire moyen) et le salaire moyen encouragent la sous-déclaration des revenus salariaux. Cela semble particulièrement le cas à de hauts niveaux de revenus : Bakos *et al.* (2008) trouvent que l'élasticité de l'assiette fiscale au taux d'imposition est de 0.3 pour le quintile supérieur des contribuables, tandis qu'il est cinq fois plus faible pour ceux qui gagnent plus que le salaire minimum. En République slovaque, la réforme introduisant un taux d'imposition uniforme a réduit les impôts sur le travail, mais aussi les impôts sur le capital, de sorte que le taux d'imposition des bénéfices distribués (inférieure à 20 %) reste beaucoup plus faible que des taxes sur le travail. Il se pourrait aussi que l'augmentation significative des taxes sur le travail juste après le niveau du salaire minimum encourage la sous-déclaration. La situation est

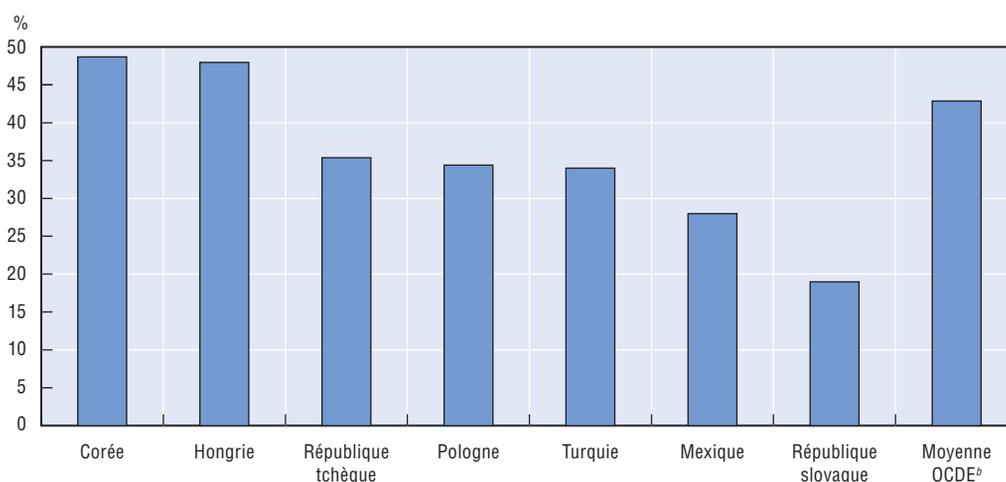
Graphique 2.4. Coïn fiscal marginal pour un célibataire sans enfant, 2007

Pourcentage des coûts de main-d'œuvre (salaires plus cotisations patronales de sécurité sociale)



Source : OCDE (2008b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351312877624>

Graphique 2.5. **Taux d'imposition des bénéfices distribués^a, 2007**

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351324343663>

a) Taux légal d'imposition des bénéfices des sociétés et taux d'imposition du revenu des dividendes.

b) Moyenne non pondérée.

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

probablement comparable en République tchèque après la réforme introduisant le taux d'imposition uniforme, étant donné que les cotisations sociales ne sont pas non plus modifiées. Enfin, en Turquie, les taux d'imposition effectifs des revenus salariaux sont élevés, seulement légèrement progressifs (voire régressifs aux niveaux de salaire élevés) et plus élevés que les taux d'imposition des dividendes distribués, sauf à des niveaux de revenu élevés.

Un traitement fiscal préférentiel pour les travailleurs indépendant peut stimuler la fraude fiscale et le faux travail indépendant²⁴

Les travailleurs indépendants et les petites entreprises bénéficient souvent d'un régime fiscal préférentiel par rapport aux salariés (tableau 2.2). Ce traitement préférentiel peut être fourni sous quatre formes différentes :

- Les travailleurs indépendants peuvent bénéficier de taux d'imposition réduits du revenu des personnes physiques, comme en Pologne.
- Les petites entreprises non constituées en sociétés se voient parfois accorder des régimes d'imposition simplifiée et/ou d'imposition forfaitaire. Les régimes d'imposition simplifiée diffèrent du régime standard uniquement sur des points relativement mineurs (par exemple utilisation de la comptabilité de caisse au lieu de la comptabilité d'engagement, utilisation de dépenses forfaitaires, ou fréquence des paiements) et ils sont utilisés au Mexique, en Pologne et en République slovaque. L'imposition forfaitaire est calculée sur une assiette fiscale substitutive, dans la plupart des cas le chiffre d'affaires qui est plus facile à contrôler, et elle peut remplacer plus d'une catégorie d'impôt (impôt sur le revenu, TVA, etc.). La République tchèque, la Hongrie, le Mexique et la Pologne ont mis en place des régimes d'imposition forfaitaire. Le critère utilisé pour en faire bénéficier les entreprises est un seuil de chiffre d'affaires. Les pays qui utilisent ces deux types de régimes préférentiels accordent une imposition forfaitaire aux petites entreprises et une imposition simplifiée aux entreprises un peu plus importantes.

Tableau 2.2. Imposition du revenu des PME, 2007

	Régimes d'imposition spéciale/forfaitaire pour les entreprises non constituées en sociétés			Régimes fiscaux simplifiés/règles comptables/procédures de paiement pour les entreprises non constituées en sociétés	Taux d'imposition du revenu des sociétés
	Existence et critères d'accès	Impôts/recettes visés	Base/taux d'imposition		
République tchèque	Les travailleurs indépendants dont le chiffre d'affaires annuel a été inférieur à 1 million de CZK au cours des trois dernières années peuvent acquitter un impôt forfaitaire.	–	L'assiette est égale au revenu brut, diminué d'un pourcentage du revenu brut représentant les dépenses réelles. Ce pourcentage varie selon la source de revenu : 80 % pour l'agriculture, la sylviculture et la pêche; 60 % pour une entreprise technique; 50 % pour une entreprise non technique, 40 % pour les droits d'auteur et 30 % pour la location.	–	24 %
Hongrie	Les entreprises dont les ventes annuelles ne dépassent pas 25 millions de HUF (100 000 EUR), TVA comprise, sont éligibles à l'imposition forfaitaire (EVA).	TVA, impôt sur le revenu des personnes physiques, taxe sur les véhicules des sociétés, impôt sur les dividendes	25 % sur le chiffre d'affaires	–	10 % sur les cinq premiers millions de HUF (à condition que l'entreprise ne bénéficie pas d'un abattement fiscal et qu'elle paie des cotisations sur au moins une fois et demie le salaire minimum par salarié) et 16 % pour les montants au-delà, plus une surtaxe de solidarité de 4 %.
Corée	–	–	–	Les contribuables dont les gains sont inférieurs à 48 millions de KRW sont autorisés à ne pas tenir de comptabilité, à condition qu'ils enregistrent correctement les transactions commerciales.	13 % sur les 100 premiers millions de KRW et 25 % au-delà.
Mexique	Les contribuables dont les revenus industriels et commerciaux ou les ventes (majorés des intérêts de l'année précédente) n'excèdent pas 2 millions de MXN et qui vendent des biens et des services au public ont accès au REPECOS (Regimen de Pequeños Contribuyentes).	TVA et IRPP	2 % du revenu brut (chiffre d'affaires, base caisse), avec un crédit d'impôt de quatre salaires minimums.	Les entreprises dont le revenu n'excède pas 4 millions de MXN ont accès au « régime intermédiaire », dans lequel elles sont assujetties au même taux que les entreprises non constituées en société, mais sur une assiette estimée sur la base de la comptabilité de caisse et non de la comptabilité d'engagement et qui leur permet de déduire leurs dépenses personnelles (par exemple, dépenses médicales, primes d'assurance santé).	28 %
Pologne	Les contribuables dont le chiffre d'affaires n'a pas dépassé 250 000 EUR ^a l'année précédente peuvent choisir entre l'imposition générale sur le revenu des personnes physiques, l'imposition à un taux uniforme de 19 % et l'« impôt forfaitaire ». Certaines entreprises spécifiques (par exemple les petites boutiques, restaurants et activités de transport; les services de garde d'enfants, les services d'enseignement à petite échelle, les professions libérales) peuvent opter pour la « carte fiscale », qui applique un taux d'imposition selon le type et l'ampleur de l'activité, le nombre de salariés et la taille de la ville/zone où l'activité est exercée (pas d'obligations en matière de comptabilité).	IRPP	L'assiette de l'impôt dans le régime d'imposition forfaitaire est le chiffre d'affaires. Les taux d'imposition varient selon l'activité (20 % pour les professions libérales, 17 % pour les agences de location de voitures, les hôtels, les grossistes, 8,5 % sur les activités de services, 5 % sur la construction et les activités de production, 3 % sur les services tels que le commerce et la restauration).	Les petits contribuables et les entreprises non constituées en sociétés qui optent pour l'impôt « forfaitaire » ont moins d'obligations en matière de comptabilité (tenue d'un registre des recettes et dépenses aux fins de l'impôt). Depuis 2007, les contribuables dont le chiffre d'affaires n'excède pas 800 000 EUR sont considérés comme des « petits contribuables » et ont droit au paiement anticipé (trimestriel et non mensuel) de l'impôt et à un amortissement fiscal plus généreux.	19 %
République slovaque	–	–	–	Les entreprises non constituées en sociétés calculent l'assiette de l'impôt en utilisant un système de comptabilité en partie simple et elles peuvent consigner forfaitairement leurs revenus et leurs dépenses fiscales.	19 %
Turquie	–	–	–	Les entreprises dont les locations, ou les ventes et achats annuels ou le chiffre d'affaires (etc.) sont inférieurs à un certain montant peuvent déterminer, avec l'aide de l'administration fiscale, le revenu imposable en comptabilité base caisse.	20 %

a) Depuis janvier 2008, le seuil d'assujettissement à l'imposition forfaitaire a été abaissé à 150 000 EUR.

Source : Secrétariat de l'OCDE, d'après l'enquête de l'OCDE sur l'imposition des petites et moyennes entreprises, Galuščák et Pavel (2007), et Korean Taxation 2007.

- Le revenu des sociétés peut être imposé à des taux plus bas jusqu'à un certain seuil, comme en Hongrie et en Corée.
- Les travailleurs indépendants bénéficient parfois de conditions plus favorables en ce qui concerne les cotisations sociales, comme en République tchèque, en Hongrie, en Corée et en Pologne.

Deux arguments peuvent être avancés pour justifier l'octroi d'un régime fiscal préférentiel aux travailleurs indépendants. En premier lieu, les coûts du respect des règles sont plus élevés pour les petites entreprises, en raison des coûts fixes considérables associés au paiement de l'impôt²⁵. En second lieu, du point de vue des autorités fiscales, le recouvrement de l'impôt auprès des petites entreprises est relativement coûteux : les rentrées fiscales que peuvent générer les petites entreprises sont faibles, alors que le temps consacré au recouvrement des impôts est largement indépendant des sommes dues (il est peut-être même encore plus difficile de contrôler le revenu des petites entreprises).

Toutefois, les arguments en faveur d'un régime fiscal préférentiel pour les petites entreprises ne sont pas clairement convaincants (ITD, 2007). L'expérience démontre amplement que les travailleurs indépendants ou les petites entreprises sont plus enclins à la fraude fiscale que les salariés (voir OCDE, 2008a)²⁶. Contrairement à ce qui se passe pour les salariés, sur les salaires desquels les employeurs retiennent des impôts, il n'existe pas de tierce partie qui prélève des impôts à la source pour les chefs d'entreprise. Les travailleurs indépendants peuvent plus facilement dissimuler une partie de leurs revenus et gonfler leurs dépenses pour réduire leur imposition ou se soustraire complètement à l'impôt. En termes d'incitations à entrer dans le secteur formel, offrir un régime fiscal préférentiel aux travailleurs indépendants peut donc être une « arme à double tranchant » (Schuetze et Bruce, 2004). D'une part, en réduisant les coûts, un tel régime peut amener les petites entreprises à mieux respecter les règles. Mais, d'autre part, il accroît l'avantage marginal du travail indépendant pour les contribuables qui cherchent à échapper à l'impôt ou à frauder (Schuetze et Bruce, 2004). Dans l'ensemble, un régime préférentiel a donc des effets ambigus sur la fraude fiscale. Mais tous les travaux publiés reconnaissent que les autorités devraient en tout état de cause veiller à ne pas accorder de régime fiscal trop préférentiel pour éviter i) de fausser de manière significative les incitations à exercer une activité indépendante, ii) d'encourager la fraude fiscale et le faux emploi indépendant; et iii) de décourager la croissance des petites entreprises. ITD (2007) fait valoir que la finalité des régimes fiscaux préférentiels accordés aux petites entreprises devrait être d'améliorer l'intégration de ces dernières dans le filet fiscal.

La situation diffère à cet égard entre les pays étudiés. Si les coûts du respect de la réglementation et du contrôle sont toujours plus élevés pour les petites entreprises que pour les grandes, ils peuvent être particulièrement importants pour les travailleurs indépendants illettrés ou peu instruits dans des pays comme le Mexique et la Turquie, dont on ne saurait exiger qu'ils comptabilisent toutes leurs activités. ITD (2007) affirme que dans les pays à faible revenu la meilleure solution est probablement de mettre en place un régime simplifié unique, pour prélever un impôt soit sur le chiffre d'affaires, soit sur le flux de trésorerie. Il n'est pas toujours facile de déterminer si le traitement accordé est trop préférentiel. Mais en tout état de cause les taux d'imposition effectifs doivent être suffisamment élevés pour ne pas décourager la transition vers le régime standard. Le fait que les entreprises conservent le régime année après année peut être une indication que celui-ci est trop préférentiel (ITD, 2007; Bird et Wallace, 2003). Il semble que ce soit le cas en

Hongrie où la plupart des entreprises envisageaient de conserver le régime d'imposition forfaitaire, même après le relèvement du taux d'imposition de 15 % à 25 % en 2007 (Semjen et al., 2008). En effet, l'impôt forfaitaire (EVA) semble être largement utilisé par les ingénieurs, les avocats et les comptables, dont les ratios coûts/recettes sont faibles, ce qui donne à penser que l'EVA réduit leur charge fiscale. Certains chefs d'entreprise choisissent cependant l'EVA, même si celle-ci alourdit leur charge fiscale, car elle diminue leurs coûts d'administration (Semjen et al., 2008)²⁷. Au Mexique, le taux d'imposition de 2 % sur le chiffre d'affaires est également faible comparativement au taux de 28 % appliqué au revenu net des travailleurs indépendants s'ils décident de basculer vers le régime intermédiaire. Des régimes fiscaux simplifiés sont préférables à des régimes forfaitaires à cet égard, car ils permettent une transition plus souple vers le régime standard. Enfin, les taux d'imposition réduits sur le revenu des sociétés qui sont appliqués aux revenus commerciaux et industriels au-dessous d'un certain seuil pour toutes les entreprises, comme en Hongrie et en Corée, entravent peu la croissance.

Un autre problème qui se pose avec les régimes d'imposition forfaitaire est qu'ils incitent peu les propriétaires de petites entreprises à déclarer d'éventuels salariés, car les dépenses (salariales) ne sont pas déductibles, comme l'OCDE (2007c) le souligne au sujet du Mexique. Certaines des caractéristiques des régimes d'imposition forfaitaire peuvent aussi présenter des inconvénients. L'expérience montre que le fait de recourir à un grand nombre de taux ou d'assiettes fiscales différentes en fonction du secteur d'activité, comme c'est le cas avec l'impôt forfaitaire en République tchèque et en Pologne, risque d'engendrer des difficultés pour les entreprises qui ont plusieurs activités et de donner lieu dans une plus large mesure à la tricherie et aux abus (ITD, 2007). La diversité des critères d'accès qui sont évalués par l'administration, comme pour l'impôt simplifié en Turquie, peut rendre possibles des décisions arbitraires et une collusion entre les contribuables et les fonctionnaires.

Le traitement préférentiel des cotisations sociales implique le même genre d'arbitrage que pour les autres impôts. Dans les économies où la protection sociale est faible, le subventionnement des cotisations des travailleurs indépendants qui sont généralement beaucoup plus difficiles à atteindre que les salariés, peut être un moyen d'étendre la couverture sociale. C'est ce qui s'est passé en Corée en 1989, lorsque la couverture de l'assurance maladie a été étendue aux travailleurs indépendants. Le tableau 2.3 montre qu'aujourd'hui les cotisations au titre de la santé des travailleurs indépendants en Corée sont toujours calculées sur la base d'un barème de cotisations, tenant compte du patrimoine de l'intéressé, du fait qu'il est propriétaire ou non d'une voiture et de son revenu. Toutefois, à mesure que les travailleurs indépendants sont mieux protégés et que l'on parvient mieux à évaluer leurs revenus, aligner leurs cotisations sur celles des salariés semblerait à la fois efficace et équitable. Au Mexique, où les travailleurs indépendants ne sont pas tenus de cotiser pour la sécurité sociale, la question se pose de savoir si les travailleurs indépendants ne devraient pas acquitter des cotisations obligatoires au-delà d'un certain seuil de revenu. Le travail indépendant est assez hétérogène et il est difficile de justifier que l'on dispense des professionnels, qui ont des entreprises immatriculées, de cotiser au système de protection sociale.

Dans les pays plus riches où le nombre de personnes inscrites à la sécurité sociale est plus important, accorder un traitement préférentiel pour les cotisations sociales aux travailleurs indépendants se justifie beaucoup moins. Compte tenu de la difficulté que pose l'évaluation correcte du revenu des entreprises, la République tchèque, la Hongrie et la Pologne ont institué des cotisations minimum ou une base de cotisation minimum

Tableau 2.3. **Couverture des travailleurs indépendants selon les régimes de protection sociale et les conditions de cotisation**

	Couverture sociale			Les conditions de cotisation sont-elles différentes de celles appliquées aux salariés?	
	Pension	Santé	Chômage	Taux	Assiette
République tchèque	0	0	V	=	Au minimum la moitié du salaire moyen; au maximum l'équivalent de 1.9 salaire moyen
Corée	0	0	V	≠ ; Pour la pension, dépend du classement des cotisants en fonction de 45 niveaux de revenu mensuel; les taux de cotisation santé sont calculés en fonction de facteurs personnels (patrimoine, revenu, âge et sexe), sans référence au taux de cotisation standard de 4.48 %; les taux pour le chômage sont plus faibles que pour les salariés	
Hongrie	0	0	0	= Sauf pour le chômage pour lequel ils sont légèrement inférieurs; contribution minimum de 15 % du salaire minimum	La base retenue pour les contribuables qui acquittent un impôt forfaitaire (EVA) est le salaire minimum
Mexique	V	V	NA	= Sauf pour la santé, pour laquelle les taux sont légèrement inférieurs	
Pologne	0	0	NA	=	Au moins 60 % du salaire moyen
République slovaque	0	0	V	=	
Turquie	0	0	NA	≠ ; 20 % pour la santé et 20 % pour les pensions	Les cotisations sont acquittées sur un revenu théorique choisi sur un barème comportant 24 échelons

NA : non accessible; 0 : obligatoire; V : volontaire.

= signifie que les taux sont identiques pour les travailleurs indépendants et les salariés.

Source : Secrétariat de l'OCDE.

(tableau 2.3). Scharle (2002) a constaté que le nombre de travailleurs indépendants a sensiblement diminué lorsque la cotisation sociale minimum a été relevée en Hongrie entre 1996 et 1999. L'OCDE (2008a) montre également que le nombre de travailleurs établis à leur propre compte en République tchèque a cessé d'augmenter lorsque, parallèlement à d'autres mesures comprenant entre autres l'introduction d'un impôt sur le revenu minimum, la base de cotisation minimum des travailleurs indépendants a été relevée en 2004, la moitié du salaire moyen étant pris en compte au lieu du minimum vital (ce qui revenait à doubler leurs cotisations). Cependant, une base de cotisation maximum est toujours en place pour les travailleurs indépendants (elle est équivalente à environ deux fois le salaire moyen de 2007 et elle doit être doublée en 2008). En Pologne, en dépit des nombreuses tentatives de réforme du système d'assurance et de protection sociale des agriculteurs (KRUS), les conditions de cotisation n'ont pas été modifiées (les affiliés au KRUS acquittent des cotisations uniformes qui ne sont pas subordonnées à leur revenu réel) et le régime reste largement subventionné. Chlon (2000) a constaté que la cotisation moyenne des affiliés au KRUS était cinq fois plus faible que la cotisation des travailleurs indépendants non agricoles au ZUS, l'autre organisme de sécurité sociale. On a pu constater indirectement que ce traitement préférentiel incite les individus à conserver de petites parcelles de terre, même s'ils n'ont pas réellement d'activités agricoles (Banque mondiale, 2001) et qu'il est peut-être à l'origine de taux de cumul d'emplois supérieurs à la moyenne en Pologne (voir OCDE, 2008a). Il est probable que la situation n'a pas changé malgré un certain durcissement des conditions d'affiliation au KRUS. La Banque mondiale a aussi déterminé que les conditions de cotisation favorables au KRUS freinaient le passage des travailleurs vers le secteur formel non agricole tout en faisant augmenter l'emploi informel dans les zones rurales.

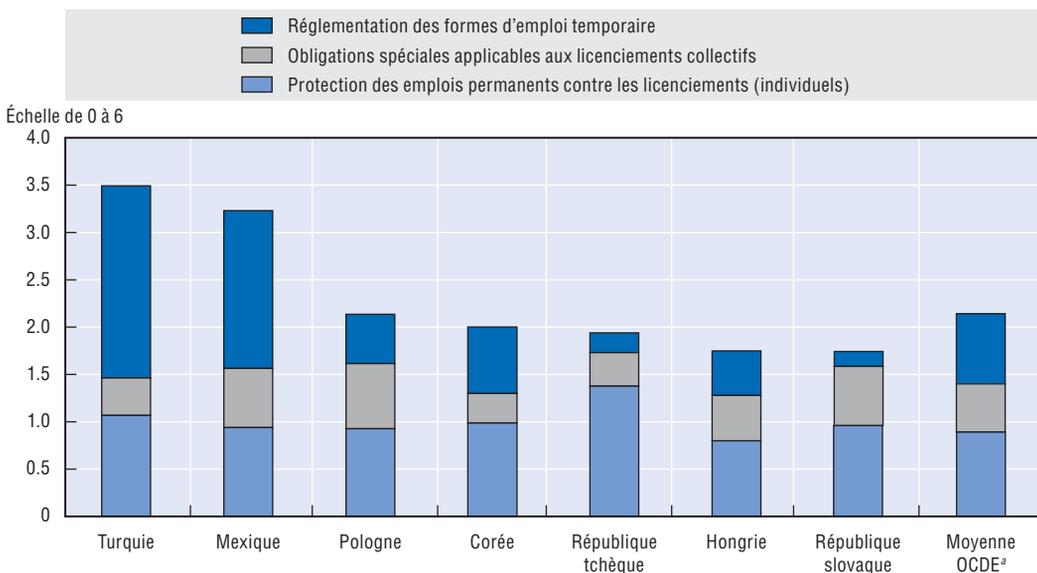
2.3. Législation en matière de protection de l'emploi (LPE)

Une législation stricte en matière de protection de l'emploi augmente les incitations pour l'emploi informel dans les pays où la capacité de mise en œuvre de la réglementation est faible

Si la LPE est pour les entreprises un frein qui les empêche de moduler leurs effectifs en fonction des fluctuations du cycle de l'activité économique, celles-ci peuvent recourir au recrutement informel de travailleurs pour éviter les coûts de licenciement et accroître leur flexibilité. En pareil cas, une LPE plus stricte conduirait à des taux d'emploi informel plus élevés. Bien que les indicateurs de l'emploi informel et de la LPE utilisés dans les études empiriques varient considérablement, on s'accorde généralement à reconnaître qu'une LPE plus stricte s'accompagne de taux d'emploi informel plus élevés (Almeida et Carneiro, 2006; Botero *et al.*, 2003; Krebs et Maloney, 1999; Loayza *et al.*, 2006; Marshall, 2007). Cette corrélation est atténuée par une mise en œuvre rigoureuse de la réglementation du travail et une bonne gouvernance. Ainsi, dans les pays où la gouvernance est de grande qualité, Loayza *et al.* (2006) n'observent pas de lien significatif entre la LPE et l'emploi informel, tandis qu'Almeida et Carneiro (2006) constatent que les entreprises brésiliennes dans les régions où la législation du travail est appliquée avec plus de rigueur emploient moins de travailleurs de façon informelle, bien que la LPE soit la même dans toutes les régions. Toutefois, cette mise en œuvre plus stricte de la législation du travail entraîne dans ces régions une augmentation du chômage et non un accroissement de l'emploi formel.

Grâce à l'indice utilisé par l'OCDE pour mesurer la rigueur de la LPE en 2003 (année la plus récente pour laquelle il est disponible), le graphique 2.6 montre que le Mexique et la Turquie sont les pays de l'OCDE où la rigueur globale de la LPE est la plus grande, tandis que la République tchèque applique une réglementation très stricte pour les emplois permanents²⁸. Six des sept pays étudiés – le Mexique étant la seule exception – ont apporté

Graphique 2.6. **Indice de la législation relative à la protection de l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, 2003**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351328244702>

a) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2004a).

certains changements à la LPE depuis 2003. Ces changements ont probablement conduit à une plus grande rigueur de la LPE pour les emplois permanents en République tchèque, à un assouplissement de la réglementation concernant les emplois permanents en Turquie et en Corée, à un durcissement de la réglementation concernant les emplois temporaires en Hongrie et en Pologne, et à un assouplissement de la réglementation concernant les emplois temporaires en République slovaque et en Turquie. Ces changements sont cependant relativement mineurs et ils n'ont probablement eu qu'un faible impact global sur l'indice (voir l'annexe 2.A2).

Lever des restrictions sur l'emploi temporaire au Mexique et en Turquie augmenterait la flexibilité dans le secteur formel et pourrait réduire le recours à l'emploi informel

La réglementation des formes d'emploi temporaire est particulièrement stricte tant au Mexique qu'en Turquie, où il n'est généralement possible de recruter des travailleurs temporaires ou pour une durée déterminée que dans des circonstances exceptionnelles. Ceci pourrait accroître l'emploi informel car les entreprises sont susceptibles de recruter de façon informelle si elles ont besoin de plus de flexibilité pour faire face aux fluctuations de la demande des consommateurs ou respecter les calendriers de production saisonnière. Si l'emploi informel est utilisé pour accroître la flexibilité, on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs informels aient moins de sécurité de l'emploi, en particulier durant les périodes de ralentissement économique. Le peu d'évidence empirique disponible sur la dynamique de secteur informel suggère que c'est le cas au Mexique. La probabilité de cessation d'emploi vers le chômage ou l'inactivité est bien plus importante et plus sensible au cycle pour les salariés du secteur informel que pour les salariés du secteur formel au Mexique, à tel point que la majeure partie de l'augmentation du chômage en période de récession concerne les premiers (Bosch et Maloney, 2007). En Turquie, entre 1988 et 2007, le niveau de l'emploi salarié informel a varié deux fois plus que celui de l'emploi formel²⁹.

La forme et la mise en œuvre de la réglementation peuvent aussi influencer les décisions concernant la croissance de l'entreprise. Les entreprises turques employant moins de 30 personnes sont dispensées de l'application de la LPE. Accorder une dérogation aux entreprises en fonction de leur taille permet certes de tenir compte de la charge supplémentaire que représente pour les petites entreprises le respect de la législation, mais cela peut aussi inciter les entreprises à limiter leur développement, ou du moins à ne pas déclarer tous leurs salariés, pour pouvoir bénéficier de la dérogation. Même en l'absence de telles dérogations, dans les pays où la capacité d'application de la réglementation est limitée, les petites entreprises peuvent être moins contraintes par une LPE stricte que les grandes entreprises car elles sont moins susceptibles d'attirer l'attention des organismes chargés du contrôle. Pierre et Scarpetta (2006) trouvent que les moyennes et grandes entreprises ont plus de probabilité que les petites entreprises de déclarer que la LPE est un obstacle à l'activité de l'entreprise dans les pays où la LPE est stricte.

Certaines caractéristiques de la LPE rendent plus difficile l'accès des jeunes et des travailleurs âgés à l'emploi formel dans certains pays

La République tchèque, le Mexique et la République slovaque font partie des sept pays de l'OCDE qui ont institué des indemnités pour perte d'emploi pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté (deux mois de salaire en République slovaque et trois mois de salaire en République tchèque et au Mexique). Par ailleurs, au Mexique et en Corée, la législation ne prévoit pas de période d'essai pour les travailleurs nouvellement recrutés. De

telles mesures peuvent dissuader les entreprises d'embaucher officiellement de jeunes travailleurs ou des travailleurs peu qualifiés, augmentant ainsi la probabilité qu'on leur propose ou qu'ils acceptent des emplois informels. En Corée, au Mexique et en Turquie, il est obligatoire de verser des indemnités dont le montant représente de 12 à 30 jours de salaire par année d'ancienneté à certains salariés en cas de départ volontaire, par exemple au moment de la retraite ou après le mariage pour les femmes en Turquie. Le montant élevé de ces indemnités de retraite, joint au taux de remplacement relativement bas des pensions, peut inciter les travailleurs âgés occupant des emplois formels à prendre une retraite anticipée en touchant une pension et des prestations santé, puis à revenir sur le marché du travail dans un emploi informel ou comme travailleur indépendant en ayant très peu d'incitations à continuer à verser des cotisations sociales³⁰. Dans les trois pays cités, la probabilité pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans d'occuper un emploi informel ou de travailler à leur propre compte est beaucoup plus grande. Au Mexique, les indemnités de licenciement se substituent aux prestations de chômage, mais c'est avant tout dans le but de réduire le coût des indemnités de licenciement qu'un système d'assurance chômage a été introduit en Turquie en 1999. Toutefois, en raison des pressions exercées par les syndicats pour que les indemnités de licenciement soient maintenues, ainsi que de la rigueur des conditions d'accès aux prestations de chômage, le paiement des indemnités de licenciement a été maintenu. De ce fait, les entreprises qui embauchent actuellement dans le secteur formel paient à la fois des cotisations d'assurance chômage (les cotisations des salariés et des employeurs réunies représentent 3 % de la masse salariale) et des indemnités de licenciement (dont le coût est estimé à 8 % de la masse salariale) (OCDE, 2006a).

3. Accroître les avantages du passage à l'emploi formel

Bien souvent (en particulier au Mexique et en Turquie), l'emploi informel ne résulte pas d'un choix délibéré, soit parce que les travailleurs concernés ne trouvent pas d'employeur prêt à les déclarer, soit parce qu'il s'agit de travailleurs indépendants ou de salariés peu productifs subvenant difficilement à leurs besoins, que l'adhésion à des dispositifs de sécurité sociale appauvrirait encore. Cependant, dans le cas où les travailleurs ont la possibilité de choisir entre emploi formel et emploi informel, le sentiment qu'ils peuvent avoir d'obtenir moins d'avantages (de la part des dispositifs de protection sociale ou à travers les services publics financés par l'impôt) qu'ils ne versent de cotisations ou d'impôts peut être un facteur d'incitation à l'exercice d'un emploi informel ou à la sous-déclaration des gains. Il est donc important que les pouvoirs publics s'attachent à mieux faire connaître les avantages que procurent la protection sociale et les services publics. Quant aux entreprises, elles ont à bien des égards intérêt à opter pour le secteur formel. Un examen complet de ce sujet sortirait du cadre du présent chapitre, mais dans la mesure où les institutions du secteur formel (comme les banques et le système juridique) fonctionnent avec efficacité, elles peuvent encourager les petites entreprises informelles à exercer leur activité dans le secteur formel en réduisant les coûts qui en résultent et en favorisant leur développement à long terme (Perry *et al.*, 2007; Johnson *et al.*, 2000; Straub, 2005).

3.1. Mise en œuvre et financement de la protection sociale

Les sept pays étudiés ont essentiellement recours aux cotisations sociales liées au travail dans le secteur formel pour financer la protection sociale. L'accès à cette dernière

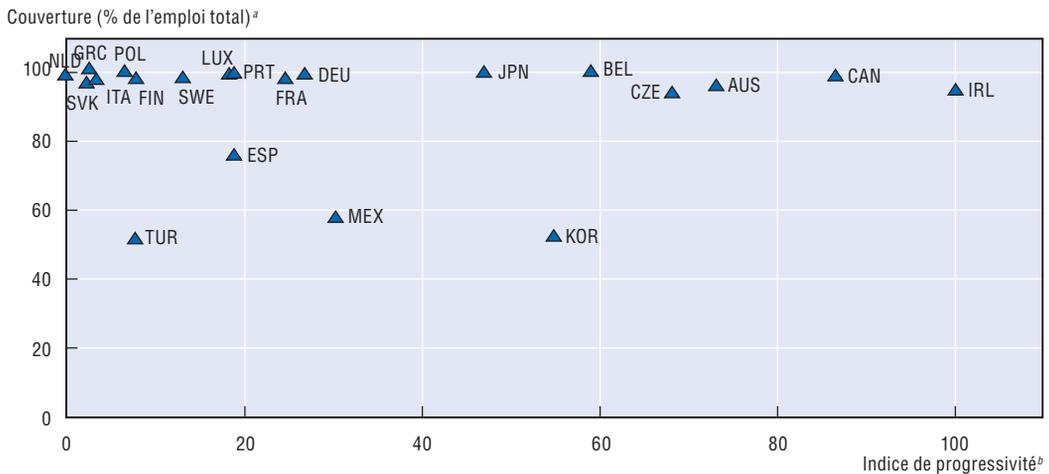
est donc un avantage qui découle de l'exercice d'une activité dans ce secteur; par conséquent, s'agissant des travailleurs financièrement en mesure de verser des cotisations et à même de choisir entre emploi formel et emploi informel, il est possible de les inciter plus fortement à opter pour le premier en resserrant les liens entre les cotisations et les prestations. Ce peut être particulièrement indiqué dans le cas des retraites et, dans une moindre mesure, des prestations d'assurance chômage, qui peuvent être considérées comme un salaire différé. L'intérêt pour les travailleurs de cotiser à des régimes de retraite et d'assurance chômage dépendra dans les deux cas de la facilité d'accès aux prestations (à savoir les conditions d'admission) et de la valeur de ces prestations (à savoir les taux de remplacement). La perception des avantages apportés par l'adhésion à un dispositif de protection sociale peut différer selon les catégories de travailleurs. Par exemple, les jeunes peuvent préférer pouvoir consommer à court terme plutôt que cotiser à un régime de retraite qui ne leur rapportera que dans de nombreuses années. Les avantages liés à une affiliation à d'autres régimes de protection sociale, comme l'assurance maladie ou invalidité, peuvent aussi inciter à passer dans le secteur formel. Cela étant, renforcer les liens entre les cotisations et les prestations n'est pas envisageable dans le cas de la santé car, étant donné la nature des risques couverts, cela reviendrait à exclure les groupes les plus vulnérables de la protection. D'autres facteurs peuvent éventuellement inciter à adhérer à l'assurance santé, notamment la qualité des prestations de santé, mais il s'agit là d'une question qui sort du champ du présent chapitre.

La conception des systèmes de retraite peut influencer sur la motivation à travailler dans le secteur formel

Les retraites financées à l'aide des cotisations sociales représentent un transfert de revenu intertemporel, dans lequel un lien plus ou moins explicite est établi entre les cotisations versées et les prestations futures. Si elles représentaient véritablement un salaire différé, les salariés ne considéreraient probablement pas les cotisations comme des prélèvements et l'on s'approcherait donc de ce que l'on entend par des régimes de retraite actuariellement équitables³¹. Dans la ligne de l'analyse figurant à la section 2.2, on fait souvent valoir que plus la composante « prélèvement » est élevée (c'est-à-dire la part des cotisations de retraite qui ne revient pas au cotisant), plus l'incitation à frauder (sous-déclarer les revenus du travail) est importante. Disney (2004) a observé dans certains cas l'existence d'une telle relation dans les pays de l'OCDE, mais en ce qui concerne les femmes uniquement. Cependant, le graphique 2.7, qui ne prend en compte que les pays ayant recours aux cotisations sociales pour financer leur régime de retraite, donne à penser que les régimes moins redistributifs ne sont pas systématiquement associés à un taux de couverture plus élevé. Toutefois, des régimes très progressifs peuvent inciter à la sous-déclaration des revenus plutôt qu'à leur non-déclaration totale.

Le degré de redistribution n'est pas le seul paramètre décrivant le lien entre les cotisations et les prestations et influant éventuellement sur la volonté des travailleurs de cotiser. Un faible lien entre les droits à pension et les cotisations peut encourager un départ en retraite anticipée et la poursuite d'une activité dans le secteur informel. Des périodes de cotisation minimales dans des pays à faible couverture (par exemple, la Turquie) et où les travailleurs alternent souvent emplois formels et emplois informels (par exemple, le Mexique) peuvent par ailleurs empêcher les travailleurs de répondre aux critères d'admissibilité. Le poids relatif de ces facteurs varie selon les sept pays étudiés.

Graphique 2.7. Des régimes de retraite moins redistributifs n'entraînent pas systématiquement une couverture plus élevée



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351342152845>

Note : Les données sur la couverture du système de retraite de la Hongrie étant peu fiables, elles n'ont pas été prises en compte. Les pays de l'OCDE qui financent exclusivement leurs régimes de retraite par l'impôt sont exclus de l'échantillon.

- a) Nombre de personnes ayant versé des cotisations ou accumulé des droits à pension dans le cadre des principaux régimes de retraite obligatoires divisé par le nombre de personnes occupées. Les données se rapportent à 2002 pour le Mexique et la Turquie, à 2003 pour la République tchèque et la République slovaque, et à 2005 pour les autres pays. En ce qui concerne le Japon et le Mexique, le dénominateur du taux de couverture est l'emploi salarié car les travailleurs indépendants ne sont pas couverts au Japon et ne le sont qu'à titre volontaire au Mexique.
- b) L'indice de progressivité est conçu de sorte qu'il vaudrait 100 pour un régime de retraite versant des prestations de même valeur à tous les allocataires et zéro pour un régime assurant le même taux de remplacement à tous les pensionnés. Les données portent sur 2004.

Source : Base de données sur les pensions de la Banque mondiale; OCDE (2007e).

D'importantes réformes des régimes de retraite visant à améliorer la viabilité financière de ces derniers face au vieillissement de la population ont été mises en œuvre en Hongrie, en Pologne, au Mexique et en République slovaque. Toutes ont renforcé le lien entre les cotisations et les prestations, mais à des degrés divers. En Hongrie, bien que l'élément redistributif soit pratiquement nul (l'indice de progressivité est de 1.3 pour ce pays), le régime de retraite connaît un très gros problème de viabilité financière en raison d'un taux de remplacement élevé ainsi que d'un fort taux de rendement implicite par rapport à la plupart des autres pays de l'OCDE (OCDE, 2008b). De fait, l'absence de redistribution explique en partie le taux de remplacement élevé : faute de redistribution, un tel taux est nécessaire pour éviter la pauvreté parmi les retraités. Compte tenu de ces caractéristiques, la couverture relativement faible de ce régime s'explique difficilement – on estime qu'un cinquième environ des travailleurs n'y est pas affilié (Elek *et al.*, 2008; Köllő, 2007) – les salariés ayant tout intérêt à y adhérer. Cela étant, le niveau général élevé des cotisations sociales et des impôts (38 % des coûts de main-d'œuvre pour un travailleur à un niveau de rémunération moyen) qui sont les unes et les autres prélevées par l'administration fiscale, incite peut-être les employeurs à proposer des emplois non déclarés (OCDE, 2008c). Sur les sept pays étudiés, la République tchèque a le régime de retraite le plus progressif (graphique 2.7). La couverture est bonne, mais cette forte progressivité, associée à des taux de cotisation relativement élevés (et à une moindre imposition du capital que du travail) peuvent amener à sous-déclarer les gains à des

niveaux de revenu élevés (section 2.2). De plus, dans les pays où la pension minimum est supérieure aux droits que les travailleurs à bas salaire peuvent escompter accumuler sur l'ensemble de leur vie active, celle-ci, qui est certes destinée à répondre à l'objectif légitime de réduire la pauvreté chez les personnes âgées, entraîne de fait une distension des liens entre cotisations et prestations pour cette catégorie de travailleurs.

La couverture du système de retraite est relativement faible en Corée, au Mexique et en Turquie

Le système de retraite coréen a été mis sur pied en 1988 et devrait, en principe, couvrir tous les types de travailleurs depuis 1999. Toutefois, en 2005, 61 % seulement des salariés étaient couverts³² et le pourcentage était encore plus faible pour les travailleurs indépendants (Kim, 2006). Le système n'est pas encore parvenu à maturité et les pensions ne pouvoient encore que dans une faible part à la subsistance des personnes âgées : 14 % d'entre elles seulement perçoivent une (petite) pension (OCDE, 2007d), ce qui explique en partie les taux d'activité élevés des travailleurs âgés. Le système est relativement redistributif, car les prestations sont calculées à parts égales sur la base du salaire moyen et des revenus individuels, mais les prestations augmentent avec les cotisations, même pour les travailleurs âgés (OCDE, 2008b). Malgré des augmentations des taux de cotisation, la viabilité financière du régime n'est toujours pas assurée (OCDE, 2007d). La faible couverture s'explique par le fait que les périodes de cotisation sont courtes et donc que les prestations servies sont faibles, ce qui laisse probablement aux personnes âgées peu d'autres choix que de continuer à travailler sans être déclarées. Une pension de vieillesse assortie de conditions de ressources a été récemment mise en place, mais comme elle ne représente que 5 % du salaire moyen, les bénéficiaires risquent d'avoir toujours à travailler, vraisemblablement en n'étant pas déclarés.

La couverture des régimes de retraite est également faible en Turquie et au Mexique. En 2005, 68 % des salariés et environ la moitié des travailleurs indépendants cotisaient au moins à une caisse de sécurité sociale turque et, au Mexique, 31 % des salariés du secteur privé cotisaient à la caisse nationale de sécurité sociale (IMSS)³³. Certains facteurs peuvent contribuer à expliquer la faiblesse de la couverture dans ces pays, mais celle-ci tient peut-être à des caractéristiques particulières du régime de retraite, en particulier en Turquie. Au Mexique, le passage à un système entièrement capitalisé avec comptes individuels a aidé à restaurer le lien entre cotisations et prestations. Cela étant, les travailleurs doivent cotiser pendant au moins 25 ans pour avoir droit à la pension minimum garantie, dont le montant, pour la majorité des travailleurs – à savoir les travailleurs à bas salaire – serait plus élevé que celui de leur épargne retraite individuelle (OCDE, 2007c). Les travailleurs alternant des emplois dans les secteurs formel et informel (ce qui est fréquent au Mexique, voir Perry *et al.*, 2007) peuvent donc difficilement bénéficier de cette prestation. Par ailleurs, les travailleurs à bas salaire ayant cotisé pendant 25 ans ne sont guère incités à continuer à le faire. Cela tient en partie aux taux de rendement relativement faibles de l'épargne retraite, du fait notamment de coûts d'administration/de gestion élevés. Beaucoup de travailleurs préfèrent donc créer une petite entreprise dans le secteur informel plutôt que d'alimenter leur compte d'épargne retraite. La réforme du système d'épargne retraite de 2007 pourrait néanmoins contribuer à accroître les taux de rendement nets de l'épargne retraite et donc l'attrait de ce type de placement (OCDE, 2007c).

En Turquie, la très faible pension de vieillesse assortie de conditions de ressources – représentant 6 % du salaire moyen – n'est accessible qu'aux travailleurs qui ne sont pas

affiliés à la sécurité sociale. Mais, ce qui est plus important, le régime de retraite contributif est lui-même un obstacle à l'emploi formel (Brook et Whitehouse, 2006). Un âge d'ouverture des droits très précoce (qui était fixé à 46 ans en 2006 mais qui doit être progressivement relevé), une courte période de cotisation (15 ans) et l'absence de réduction des prestations en cas de départ en retraite anticipée, associés à l'existence d'indemnités pour perte d'emploi lors du départ en retraite, contribuent à augmenter le nombre des pensionnés d'âge moyen travaillant dans le secteur informel. Selon certaines observations, il serait fréquent que les travailleurs prennent officiellement leur retraite et continuent d'exercer une activité informelle (souvent pour le même employeur), un phénomène qui semble appuyé par les données disponibles³⁴. Dans une certaine mesure, les réformes de 2006 ont encore accru les incitations des retraités à passer dans le secteur informel puisqu'elles ont supprimé les réductions de cotisations dont bénéficiaient les retraités qui continuaient à travailler. Certains paramètres du système de retraite, y compris des taux de remplacement très élevés, se traduisent aussi par des taux de cotisation élevés, ce qui augmente les coûts de main-d'œuvre et fait obstacle à l'emploi des travailleurs faiblement qualifiés, en particulier, dans le secteur formel (section 2.2).

L'assurance chômage peut donner aux travailleurs sans emploi le temps d'en rechercher un dans le secteur formel,...

En versant aux chômeurs un revenu de remplacement pendant qu'ils sont à la recherche d'un emploi formel, l'assurance chômage pourrait contribuer à éviter le travail informel. En l'absence de revenu de remplacement (ou si un tel revenu est très faible), les travailleurs du secteur formel qui perdent leur emploi et ne trouvent pas immédiatement un autre emploi dans ce même secteur peuvent n'avoir d'autre choix que d'exercer une activité informelle. Cependant, dans les pays où l'emploi informel est très développé et où les moyens de contrôle et de mise en application effective de la réglementation sont faibles, les travailleurs peuvent aussi percevoir les prestations maximum de chômage auxquelles ils ont droit tout en travaillant dans le secteur informel. Dans tous les pays étudiés en dehors du Mexique, les salariés doivent en principe cotiser à l'assurance chômage.

... mais peu de chômeurs sont indemnisés dans les pays étudiés

D'après le tableau 2.4, les conditions d'admissibilité sont en général assez strictes et les prestations relativement limitées dans tous les pays examinés. Les régimes de la Corée et de la Turquie n'ont été mis en place que récemment, respectivement en 1995 et en 2000. La durée d'assurance ouvrant droit à prestations est particulièrement longue en République slovaque et en Turquie, ce qui en restreint fortement l'accès. Seuls 9 % des chômeurs recevaient des prestations de chômage en République slovaque en 2005, et 5 % en Turquie en 2007. Dans ce dernier pays, cette situation tient en partie au fait que la part des travailleurs du secteur informel, qui de toute évidence n'ont pas droit à l'assurance chômage, est importante. Mais la longue période d'affiliation requise et le fait que peu de cessations d'emploi font suite à des licenciements (condition d'admissibilité) limitent aussi l'accès aux prestations (Banque mondiale, 2006)³⁵. Les conditions d'admissibilité sont également strictes en Pologne, où 12 % seulement des chômeurs percevaient des prestations en 2005. La générosité des prestations est relativement faible dans l'ensemble des sept pays du fait de l'association de courtes périodes d'indemnisation et de faibles niveaux de prestations, qui ne reflètent que dans une mesure limitée le salaire antérieur et

Tableau 2.4. **Systèmes d'assurance chômage : conditions de cotisation, prestations et couverture**

	Cotisations		Prestations				Proportion de chômeurs recevant des prestations ^{a)}	
	Taux (en % du salaire brut)	Durée de cotisation	Taux de remplacement initial	Minimum (en % du SM)	Maximum (en % du SM)	Durée de versement		Emploi autorisé
République tchèque 2006	E : 1.2 % T : 0.4 %	12 mois sur trois années	50 % de la rémunération nette, 45 % après trois mois	–	56 % pour une personne seule sans enfant (2.5 fois le minimum vital)	<ul style="list-style-type: none"> • Six mois pour les plus de 50 ans. • Neuf mois pour les 50-55 ans ayant cotisé pendant 25 ans. • 12 mois pour les plus de 55 ans 	La moitié du salaire minimum est autorisée sans perte de droits à prestations	34 %
Hongrie 2007	E : 3 % + montant fixe T : 1.5 %	365 jours sur quatre années	60 % du salaire moyen brut de la dernière année pendant 91 jours	22 % (60 % du salaire minimum mensuel)	44 % (120 % du salaire minimum mensuel)	Un jour de prestations pour cinq jours d'assurance avec un maximum de neuf mois	Les prestations sont suspendues en cas d'emploi de courte durée (inférieure à 90 jours).	37 %
Corée 2006	E : 0.7-1.3 % T : 0.45 %	6 mois sur 18 mois	50 % du salaire journalier moyen des trois derniers mois d'activité	23 % (90 % du salaire minimum)	47 %	Trois à huit mois en fonction de l'âge et de la durée de cotisation	Si la rémunération divisée par le nombre de jours indemnisés est supérieure à 60 % de l'allocation de chômage, l'allocation est réduite d'autant	27 %
Pologne 2007	E : 2.45 %	365 jours sur 18 mois et rémunération supérieure à la moitié du salaire minimum	Montant fixe équivalent à : <ul style="list-style-type: none"> • 17 % du SM pour moins de cinq années de cotisation. • 21 % du SM pour cinq à 20 ans de cotisation. • 25 % du SM pour plus de 20 années de cotisation. 	–	–	Six à 18 mois en fonction du taux de chômage dans la région de résidence, de la période de cotisation et de la situation de famille	Pas de prestations en cas d'emploi	12 %
République slovaque 2006	E : 1 % T : 1 %	Trois années sur quatre années, sauf si des droits à prestations antérieurs n'ont pas été épuisés	50 % du salaire brut	–	87 %	6 mois	Pas de prestations en cas d'emploi	9 %
Turquie 2007	E : 2 % T : 1 %	600 jours sur trois années et 120 jours de cotisation ininterrompue	50 % du salaire moyen net des quatre derniers mois d'activité	15 %	30 %	Six à dix mois en fonction de la période de cotisation	Pas de prestations en cas d'emploi	4 %

E : employeur; SM = salaire moyen; T : travailleur.

a) Les données se rapportent à 2005, et à 2004 pour la Turquie.

Source : Base de données de l'OCDE sur les prestations et les salaires; Base de données de l'OCDE sur les politiques actives du marché du travail; Grubb et al. (2007); et Banque mondiale (2006).

donc le montant des cotisations antérieures³⁶. Limiter la générosité des prestations de chômage maintient l'incitation à rechercher et à accepter des offres d'emploi. D'après un certain nombre d'études empiriques, des prestations généreuses tendent à accroître les niveaux ou la durée du chômage (OCDE, 2006c), et la réduction des taux de remplacement nets en Hongrie, en 2006, visait explicitement à accroître les incitations à travailler.

Cependant, affaiblir le lien entre les cotisations des travailleurs et leurs droits à prestations peut également les dissuader d'être déclarés et, plus encore, de déclarer l'intégralité de leurs revenus. En outre, de faibles niveaux de prestations, comme en Pologne notamment, risquent de ne laisser d'autres choix aux chômeurs que de travailler sans être déclarés afin de compléter leurs revenus.

Combiner des prestations plus généreuses et des mesures d'activation peut permettre aux gouvernements de recueillir certains des gains d'efficience que les prestations de chômage sont censées engendrer, en particulier en permettant aux travailleurs de rechercher des emplois plus productifs dans le secteur formel, tout en neutralisant une partie importante des contre-incitations à l'offre de travail potentielle (OCDE, 2006c). En 2007, la République tchèque a abaissé le plafond des prestations pour les chômeurs qui ne coopéraient pas activement avec les bureaux de l'emploi. Néanmoins, certaines mesures d'activation peuvent être difficiles et onéreuses à administrer et leur coût risque d'être supérieur aux avantages qu'elles entraînent lorsque la durée de versement des prestations est relativement courte. Une autre possibilité serait de réduire les taux de cotisation. En République slovaque et en Turquie, les régimes d'assurance chômage ont enregistré des excédents budgétaires structurels, représentant respectivement 79 % et 86 % des cotisations en 2006, qui sont difficiles à justifier³⁷. En Pologne, les prestations de chômage représentent environ un quart des cotisations³⁸. Réduire les taux de cotisation, tout en préservant la viabilité financière des régimes, contribuerait dans une certaine mesure à mieux équilibrer les cotisations et les prestations et à réduire le coin fiscal, ce qui inciterait moins à travailler dans le secteur informel ou à sous-déclarer ses revenus.

Le Mexique n'a pas de régime d'assurance chômage. Les travailleurs mexicains qui possèdent des comptes d'épargne retraite individuels peuvent retirer 10 % de ceux-ci tous les cinq ans s'ils sont sans emploi, mais l'apport fourni par ces comptes reste limité. La création de comptes d'épargne chômage individuels parallèlement à un système de financement de solidarité, comme cela a été fait au Chili (encadré 2.3), est souvent présentée comme un bon moyen d'assurer une rémunération en cas de chômage dans les pays disposant de ressources financières limitées et d'une capacité administrative insuffisante pour se doter d'un système d'assurance chômage. Au Mexique, cette formule pourrait également remplacer le système d'indemnités pour perte d'emploi. Les comptes d'épargne individuels permettent d'établir un lien clair entre les cotisations et les prestations et d'éviter les problèmes de risque moral inhérents aux régimes d'assurance chômage traditionnels, ce qui peut être particulièrement utile pour les pays ne disposant pas de moyens administratifs suffisants pour faire respecter les obligations de recherche d'emploi. Le principal problème tient au caractère limité du partage des risques entre des travailleurs confrontés à des risques de licenciement différents. Les travailleurs qui sont le plus susceptibles de perdre leur emploi seront relativement moins bien couverts. Il est donc peu probable que la mise en place de comptes individuels incite davantage les travailleurs peu qualifiés du secteur informel à passer dans le secteur formel lorsqu'ils en ont la possibilité.

3.2. Encourager le respect des obligations fiscales grâce à une meilleure gouvernance

L'impression que l'on a de la qualité des services assurés par les administrations peut influencer sur le respect des obligations fiscales (Slemrod, 2007). Les contribuables se sentent moins coupables de se soustraire au paiement de l'impôt s'ils pensent que les recettes fiscales sont mal utilisées, que ce soit pour des raisons de corruption ou d'incompétence.

Encadré 2.3. **Le système chilien d'indemnisation de la perte d'emploi permet-il de renforcer la motivation à exercer un emploi formel ?***

Un système d'indemnisation en cas de perte d'emploi a été mis en place au Chili en octobre 2002. Il se distingue des régimes d'assurance chômage traditionnels en cela qu'il se fonde sur l'association de comptes d'épargne individuels gérés par une entreprise privée et d'une caisse de solidarité dont les travailleurs peuvent bénéficier à certaines conditions si l'épargne accumulée sur leur compte individuel est insuffisante. Celle-ci ne leur est en fait accessible qu'une fois ce compte épuisé. Le système couvre tous les travailleurs de plus de 18 ans occupant un emploi salarié dans le secteur privé. L'affiliation est obligatoire pour ceux qui prennent un nouvel emploi depuis la mise en place du système et volontaire pour les autres.

Un pourcentage fixe du salaire des travailleurs (à hauteur de 0.6 % pour les salariés et de 1.6 % pour les employeurs) est déposé sur le compte individuel de chacun d'entre eux. Ces sommes et leurs produits peuvent être retirés conformément à un échéancier prédéterminé à la fin de la relation de travail. La caisse de solidarité est financée par une cotisation supplémentaire des employeurs représentant 0.8 % du salaire des travailleurs et par une subvention gouvernementale. Pour bénéficier de l'indemnisation pour perte d'emploi, le travailleur doit : i) avoir cotisé pendant 12 mois (pas nécessairement de façon ininterrompue) s'il s'agit d'un travailleur permanent ou pendant six mois s'il s'agit d'un travailleur titulaire d'un contrat à durée déterminée, et ii) être au chômage depuis au minimum 30 jours. Si l'épargne accumulée représente plus de deux mois de salaire (soit environ cinq années de cotisation), la somme est mise à la disposition du chômeur sous la forme de cinq versements mensuels dégressifs. Les travailleurs qui étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou ceux qui ont cotisé moins de 18 mois peuvent retirer la somme épargnée en une fois. Si le chômeur a été licencié pour motif abusif et a accumulé l'équivalent de moins de deux salaires mensuels, il a droit à une allocation complémentaire du fonds de solidarité et se verra verser cinq mensualités dégressives, passant de 50 à 30 % de son salaire antérieur moyen. Si les travailleurs changent d'emploi, ils peuvent soit retirer les sommes accumulées sur le compte, soit les y laisser. Il en va de même pour les sommes restant à percevoir si un chômeur trouve un emploi en moins de cinq mois.

Acevedo *et al.* (2006) soulignent qu'en laissant aux travailleurs la maîtrise des sommes accumulées, le système préserve les incitations à rechercher activement un emploi et à accepter des offres d'emploi, ce qui permet d'éviter dans une large mesure les problèmes d'aléa moral conduisant à un recours excessif à l'assurance chômage de la part des employeurs et des travailleurs dans les pays industrialisés. Les problèmes d'aléa moral liés à l'utilisation du pilier redistributif restent également limités en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment le faible niveau des prestations, la courte durée d'indemnisation et le fait que les travailleurs n'ont accès à la caisse de solidarité qu'après avoir épuisé leur propre compte.

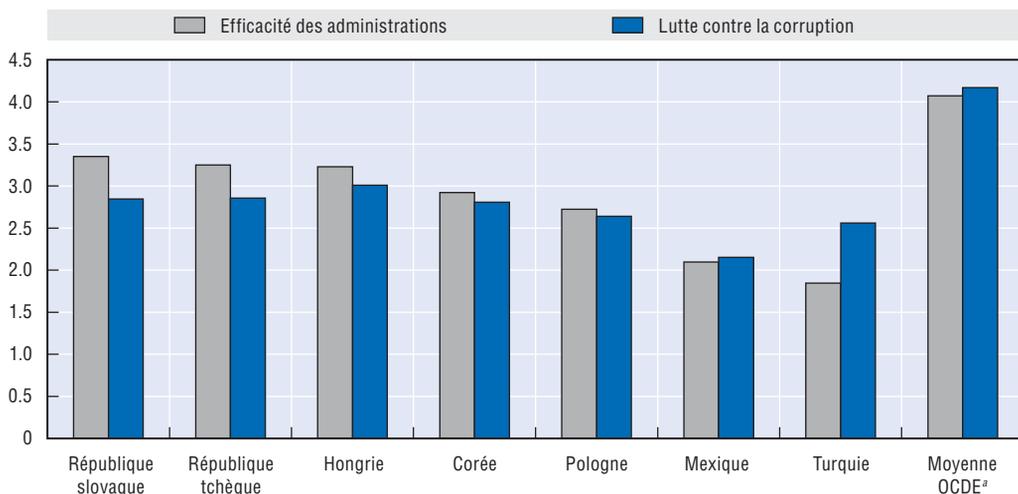
Comment ce système influe-t-il sur la motivation à exercer une activité informelle? D'une part, compte tenu du lien clair existant entre les cotisations et les prestations, les cotisations ne sauraient être perçues comme un impôt par les travailleurs. Par rapport à un système d'assurance chômage plus traditionnel, il peut limiter les incitations à travailler dans le secteur informel mais, compte tenu des conditions d'accès relativement restrictives, ce n'est pas absolument certain. Le taux de rotation des emplois est très élevé au Chili, comme en témoigne le fait que 27 mois seulement après la mise en place du nouveau dispositif, 80 % environ des travailleurs salariés y étaient affiliés parce qu'ils avaient pris un nouvel emploi (l'affiliation est obligatoire dans ce cas). Par conséquent, la période de cotisation de 12 mois pourrait *de facto* empêcher la plupart des chômeurs de bénéficier des nouvelles dispositions. Pour ces travailleurs, elles se traduiront peut-être uniquement par une épargne forcée. Étant donné que les travailleurs du secteur informel ont souvent un faible niveau d'instruction et de revenu et risquent davantage d'occuper des emplois précaires leur permettant tout juste de pourvoir à leur subsistance, l'intérêt de ce système risque donc d'apparaître limité (voire nul) à leurs yeux.

* Cet encadré s'inspire, dans une large mesure de Sehnbruch (2004) et Acevedo *et al.* (2006).

Un certain nombre d'études empiriques observent une corrélation négative entre la confiance dans la qualité des administrations ou de la gouvernance et la fraude fiscale ou le recours au travail informel (par exemple, Friedman et al., 2000; Frey et Torgler, 2007; Hanousek et Palda, 2002). Améliorer les normes de gouvernance et lutter contre la corruption peuvent fortement contribuer à réduire l'activité informelle en faisant mieux percevoir aux contribuables l'avantage qu'il y a à payer des impôts. Frey et Torgler (2007) observent également que l'on est moins enclin à se soustraire à l'impôt si l'on pense que les autres paient leur juste part, ce qui donne à penser qu'attirer l'attention sur les bons comportements à l'égard de la fiscalité pourrait constituer l'un des éléments d'une stratégie visant à renforcer le respect des obligations fiscales.

Les indicateurs mondiaux de la gouvernance de la Banque mondiale attribuent aux pays une certaine valeur en ce qui concerne divers aspects de la gouvernance, en se fondant sur des données provenant d'un grand nombre de sources qualitatives et quantitatives³⁹. D'après le graphique 2.8, les résultats enregistrés par les sept pays examinés dans ce chapitre sont inférieurs à la moyenne OCDE pour ce qui est des indicateurs relatifs à l'efficacité des administrations et à la lutte contre la corruption. Les résultats observés pour le Mexique et la Turquie et, dans une moindre mesure, pour la Pologne, sont particulièrement mauvais. Certains progrès ont cependant été accomplis au cours des dernières années : l'efficacité des administrations s'est améliorée en République tchèque, en République slovaque et en Turquie, et la lutte contre la corruption a progressé en Corée et en République slovaque. Dans les pays où la gouvernance s'améliore, comme la République tchèque et la Corée, la diffusion d'informations sur cette évolution pourrait contribuer à modifier la faible opinion qu'a le public de l'efficacité ou de la fiabilité des administrations. L'amélioration de la gouvernance pourrait créer un cercle vertueux en renforçant le respect des obligations fiscales et en augmentant les recettes publiques, mettant ainsi les administrations plus à même d'assurer plus facilement des services de qualité.

Graphique 2.8. **Efficacité des administrations et lutte contre la corruption**
Échelle de 0 (valeur minimale) à 5 (valeur maximale), 2006



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351363282872>

a) Moyenne non pondérée.

Source : Base de données sur les indicateurs mondiaux de la gouvernance de la Banque mondiale, 2006.

4. Améliorer l'application de la réglementation

Dans les pays comme le Mexique et la Turquie, où une large part de l'emploi informel représente une stratégie de survie pour les personnes à qui peu d'autres possibilités s'offrent sur le marché du travail, il est important de veiller à ce que les moyens d'existence des travailleurs vulnérables ne soient pas menacés par une application excessivement stricte de la réglementation. Accroître les incitations à travailler dans le secteur formel et améliorer les résultats de l'enseignement ainsi que les possibilités d'accès au marché du travail devraient constituer l'objectif essentiel des décideurs pour lutter contre le travail informel. Cela dit, la bonne application de la réglementation touchant la fiscalité, la sécurité sociale et le travail doit être une composante fondamentale d'un programme de mesures visant à réduire l'emploi informel dans tous les pays. Renforcer les moyens de faire appliquer la réglementation est particulièrement important dans les cas où l'emploi informel et le travail non déclaré sont le fait de travailleurs et d'entreprises qui choisissent de contourner la réglementation ou les obligations fiscales.

Il existe divers moyens d'améliorer l'application de la réglementation. Premièrement, une réglementation bien conçue et une administration transparente permettent aux entreprises et aux individus de se conformer plus facilement aux obligations légales, d'où un meilleur respect volontaire des règles. Deuxièmement, des ressources suffisantes, y compris des inspecteurs ou des vérificateurs dûment formés dotés des moyens nécessaires à leur action, devraient être consacrées à l'application de la réglementation. Troisièmement, des méthodes d'évaluation des risques devraient être utilisées afin d'identifier les entreprises ou les individus qui sont le plus susceptibles de travailler dans le secteur informel et de faire en sorte que les ressources limitées disponibles soient utilisées de façon optimale. Enfin, si les coûts liés à la réglementation sont trop élevés, ils peuvent constituer une contre-incitation au travail formel. Ces coûts peuvent être réduits en améliorant la coordination entre les organismes chargés de faire appliquer la réglementation (Coolidge, 2006).

4.1. Administration de l'impôt et respect des règles fiscales

L'administration de l'impôt peut fortement contribuer à réduire les incitations des entreprises à recourir à la fraude ou à l'évasion fiscales, y compris en ne déclarant pas leurs salariés ou en ne les déclarant qu'en partie (l'impôt est ici pris au sens large et comprend les cotisations sociales). L'administration de l'impôt peut être en partie rendue plus difficile par les politiques fiscales. Des systèmes fiscaux complexes sont en particulier susceptibles de réduire l'efficacité de l'administration de l'impôt et d'accroître la fraude fiscale. D'autres caractéristiques organisationnelles de l'administration de l'impôt déterminent également avec quelle facilité les contribuables peuvent se conformer à la législation fiscale.

Les systèmes fiscaux complexes incitent à exercer des activités souterraines

Simplifier le système fiscal est depuis longtemps considéré comme indispensable pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'administration de l'impôt. Les principales complexités du système fiscal tiennent à la définition de l'assiette de l'impôt plutôt qu'à la structure des taux d'imposition (OCDE, 2006d). Des systèmes fiscaux complexes ont trois effets indésirables : i) ils augmentent les coûts liés à la réglementation pour les contribuables; ii) ils offrent la possibilité d'exploiter les lacunes de la législation et de pratiquer l'évasion fiscale; et iii) ils accroissent les coûts de contrôle pour l'administration fiscale. Les systèmes fiscaux qui se caractérisent par un nombre relativement faible

d'impôts différents, un nombre limité de taux pour chaque impôt, de larges assiettes et peu d'exonérations se sont révélés beaucoup plus faciles à administrer que des systèmes fiscaux complexes et donnent lieu à un meilleur respect de la réglementation (Silvani et Baer, 1997).

La plupart des pays de l'OCDE, y compris les sept pays dont il est ici question, ont mis en œuvre certaines réformes allant dans ce sens. Toutefois, de nombreuses exonérations et déductions sont encore appliquées dans le cadre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et/ou des sociétés en République tchèque, en Hongrie, au Mexique, en Pologne et en Turquie. Au Mexique, bien que leur nombre ait diminué, certains secteurs bénéficient toujours de régimes fiscaux préférentiels. Bakos *et al.* (2006) notent également que le grand nombre d'impôts de faible montant prélevés en Hongrie alourdit les coûts administratifs. En Pologne, il existe quatre régimes d'imposition différents pour les travailleurs indépendants. En Turquie, l'impôt sur le revenu des personnes physiques est très complexe et des exonérations sont accordées en fonction de critères très détaillés (par exemple, aux petits agriculteurs avec des seuils différents pour chaque type de culture; aux vendeurs des rues qui n'utilisent pas de véhicule à moteur; aux travailleurs indépendants qui fabriquent à domicile des tapis, de la dentelle, des fleurs en plastique, etc.). En revanche, les réformes dont a fait l'objet la fiscalité des sociétés ont notablement simplifié le recouvrement de l'impôt en Turquie (Banque mondiale et PricewaterhouseCoopers, 2007).

La Corée dans les années 80 et la République slovaque en 2004 ont entrepris de réformer sensiblement leurs régimes d'imposition des particuliers et des sociétés, qui sont de ce fait devenus beaucoup plus simples. Mais le paiement des cotisations sociales reste complexe. En République slovaque, les cotisations sociales sont versées 12 fois par an à cinq caisses différentes, avec des plafonds différents applicables à des assiettes des cotisations qui sont actualisés à des dates différentes. En Corée, les cotisations continuent d'être versées à quatre organismes sociaux différents, avec trois assiettes de cotisations différentes. Une loi doit cependant être adoptée sous peu qui devrait unifier le système de recouvrement (voir section 4.3).

Les changements fréquents apportés à la législation fiscale ajoutent également à la complexité des systèmes. Au Mexique, l'impôt forfaitaire appliqué aux petits contribuables n'a cessé d'être modifié. Initialement, différents taux étaient utilisés en fonction du chiffre d'affaires. En 2004, un taux de 2 % a été adopté assorti de deux abattements différents et, depuis 2006, l'abattement appliqué correspond à quatre fois le salaire minimum. Le Centro de Estudios de las Finanzas Publicas (2006) indique qu'entre 2004 et 2006, la législation fiscale a été modifiée à onze reprises, ce qui entraîne une certaine incertitude juridique pour les contribuables, de même que le non-respect des obligations fiscales. Toutefois, l'instauration, en 2007, d'un impôt minimum sur le revenu (IETU) des entreprises et de certaines activités libérales devrait avoir pour effet d'alléger la charge administrative liée au paiement des impôts et d'encourager davantage les entreprises à déclarer leurs revenus et leurs salariés.

Simplifier les modalités d'enregistrement, de déclaration et de paiement est important pour réduire les coûts induits par le respect des règles fiscales. En général, l'inscription des nouvelles entreprises ou des nouveaux salariés sur les registres des impôts et de la sécurité sociale est une opération relativement simple qui prend moins d'une journée. Cependant, au Mexique, s'agissant de la sécurité sociale, cette démarche demande deux à cinq jours en moyenne et jusqu'à une semaine dans certains cas (Base de

données *Doing Business* de la Banque mondiale). Dans les sept pays, des impôts sont retenus à la source sur les salaires, les dividendes et les intérêts. En Hongrie, les coûts liés à la réglementation fiscale ont été réduits grâce à des logiciels de calcul de l'impôt qui peuvent être téléchargés gratuitement sur le site des services fiscaux et grâce à des formulaires de déclaration d'impôts électroniques (Bakos *et al.*, 2006). En Corée, l'inscription sur les registres de l'assurance sociale par voie électronique est également possible (Base de données *Doing Business* de la Banque mondiale). Depuis 1998, l'administration fiscale turque a investi dans des systèmes de télédéclaration et de télépaiement qui sont désormais utilisés par une grande majorité de contribuables. Le fisc turc fournit également des informations et des conseils aux contribuables par le biais de centres d'appels dans un certain nombre de régions. D'une façon générale, assurer aux petits contribuables des services spécifiques peut contribuer à accroître les avantages du travail formel. Mais c'est là une tâche difficile car les petits contribuables sont nombreux et très divers, ont tendance à mal connaître la législation et les obligations fiscales, ont moins accès à la technologie de l'information et peuvent donc avoir besoin de contacts avec des interlocuteurs directs ou d'autres moyens d'information (DFI, 2007). Il convient donc de procéder à une évaluation coûts-avantages, en tenant compte des avantages apportés à la fois par la progression de l'emploi formel et par l'augmentation des recettes fiscales.

Il est indispensable de déterminer correctement les revenus des entreprises et des particuliers pour réduire la fraude fiscale

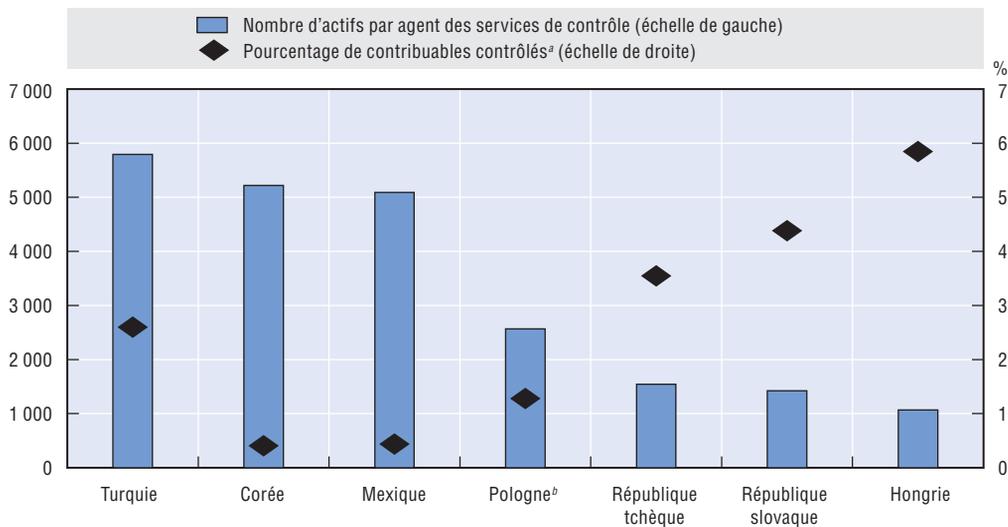
Au cours des dix dernières années, les administrations fiscales d'un certain nombre de pays ont mis en place des systèmes de déclaration par des tiers afin de faciliter l'établissement des déclarations d'impôts des contribuables. Les employeurs sont tenus de déclarer les salaires (et de procéder aux retenues nécessaires), les banques de déclarer les dividendes et les intérêts versés ainsi que les cessions de titres et les notaires de déclarer les ventes de biens immobiliers. L'administration fiscale turque a également commencé à coopérer activement avec les banques afin de détecter les mouvements de fonds importants⁴⁰. En Corée, les entreprises utilisant une comptabilité en partie double et les travailleurs indépendants hautement qualifiés tels que les avocats et les médecins sont tenus d'avoir un compte bancaire professionnel pour leurs opérations professionnelles, notamment pour le paiement de leurs salariés.

La Corée s'attache à mieux déterminer le revenu des travailleurs indépendants (les plus susceptibles de frauder) en ayant recours à divers moyens. Il est prévu d'obliger les professions libérales, qui sont tenues d'utiliser une comptabilité en partie double, à ouvrir un compte professionnel quelle que soit la taille de leur chiffre d'affaires. Les propriétaires de sociétés qui tirent de transactions avec leurs clients un revenu annuel supérieur à un certain seuil sont tenus d'établir des factures qui transmettront automatiquement des informations à l'administration fiscale sur les ventes réalisées. Les personnes effectuant des paiements à un travailleur indépendant et recevant en échange des factures peuvent demander un crédit d'impôt, ce qui constitue une forte incitation à demander des factures. Le Mexique a aussi recours à des incitations fiscales pour améliorer le respect des obligations fiscales : à compter du deuxième semestre 2008, les intermédiaires financiers prélèveront un impôt de 2 % sur les dépôts en espèces dépassant au total 2 500 MXN par mois, récupérable par le contribuable s'il respecte ses obligations fiscales.

La perception qu'ont les contribuables du risque de subir un contrôle et de l'importance des pénalités encourues influe sur leur comportement à l'égard de leurs obligations fiscales

Il est largement admis que le fait de savoir qu'ils peuvent être soumis à des contrôles incite fortement les contribuables à respecter leurs obligations fiscales. L'importance qu'attribue une administration fiscale à la fonction de contrôle influe donc sur sa capacité de faire respecter la réglementation. Le graphique 2.9 donne une indication du niveau des effectifs des services de contrôle fiscal et de la probabilité d'être soumis à un contrôle. Dans trois des sept pays considérés – Hongrie, Mexique et République slovaque – le personnel chargé des contrôles représente plus de 30 % de l'effectif total de l'administration fiscale, proportion que les pays ayant mis en place des contrôles efficaces jugent nécessaire pour assurer une couverture adéquate des contribuables (Silvani et Baer, 1997). En Turquie, en Corée, au Mexique et, dans une moindre mesure, en Pologne, le nombre de contribuables déclarés par contrôleur des impôts est élevé. En Corée et au Mexique, une très faible part des contribuables déclarés sont donc soumis à des contrôles⁴¹. Sauf dans le cas de la Hongrie, où les contrôleurs des impôts s'occupent également des cotisations sociales, les bureaux de contrôle des organismes de sécurité sociale contribuent également pour une large part à faire respecter les obligations fiscales, mais on ne dispose pas d'informations sur les effectifs et les activités de ces organismes.

Graphique 2.9. **Effectifs et activités des services de contrôle fiscal, 2004**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351416550365>

a) Nombre de contrôles réalisés divisé par le nombre de contribuables déclarés.

b) Les données se rapportent à 2003.

Source : D'après OCDE (2006d); et « L'administration fiscale et le système des taxes et impôts en Pologne », *Bulletin d'information* 2004.

Outre la probabilité d'être contrôlé, le niveau des pénalités encourues influe également sur le respect des obligations. Idéalement, les pénalités devraient augmenter avec les retards de paiement, afin d'encourager un prompt règlement des arriérés, et être supérieures au taux d'intérêt majoré d'une certaine marge, mais ne pas être excessives afin d'éviter les actions en justice (Silvani et Baer, 1997). Le niveau des pénalités devrait également varier en fonction de la gravité de l'infraction. Ainsi, l'ampleur du redressement

devrait être plus élevé en cas de fraude fiscale qu'en cas d'erreur. Les taux de pénalité peuvent atteindre 100 % au Mexique et en Turquie, mais les critères en fonction desquels ils sont fixés ne semblent pas clairement définis. Cette situation risque de laisser une trop grande latitude aux contrôleurs des impôts, et d'accroître les possibilités de corruption. Afin de réduire le risque de corruption, certains pays ont recours à des comités indépendants chargés d'examiner la situation avant et après contrôle et de vérifier que la pénalité qui convient a été imposée.

Même dans les pays les plus développés, les contrôles directs sont relativement peu nombreux, et ils sont encore plus rares dans les pays qui n'ont que des ressources limitées à y consacrer. L'efficacité d'un programme de contrôle peut être améliorée en diffusant des informations sur les activités de contrôle prévues et leurs objectifs, et en faisant ainsi mieux percevoir aux contribuables le risque d'être contrôlé ainsi que les conséquences de la fraude fiscale.

4.2. Inspection du travail et respect de la réglementation

Les services d'inspection du travail jouent un rôle essentiel dans la lutte contre l'emploi informel car, dans beaucoup de pays, il s'agit des seuls organismes publics ayant le pouvoir d'enquêter sur les infractions à la réglementation du travail sur les lieux de travail. Les inspecteurs du travail peuvent aussi jouer un rôle éducatif important en collaborant avec les entreprises et les travailleurs afin d'inciter au respect de la réglementation. Les études internationales sur les meilleures pratiques mettent en évidence un certain nombre de caractéristiques de services d'inspection du travail de qualité qui fonctionnent bien⁴². Ces caractéristiques sont les suivantes : dotation en ressources adéquates (personnel et infrastructures); application de politiques de recrutement et de formation conçues de façon à attirer et à retenir personnel de qualité; administration centralisée afin d'améliorer la cohérence des activités et de réduire les duplications; ciblage préalable des entreprises en fonction du risque; intégration de divers types d'inspections afin de réduire la charge que représente celles-ci pour les entreprises; et actions de prévention et de formation parallèlement à celles visant à l'application de la réglementation (Schrank et Piore, 2007; OIT, 2006; Treichel, 2004).

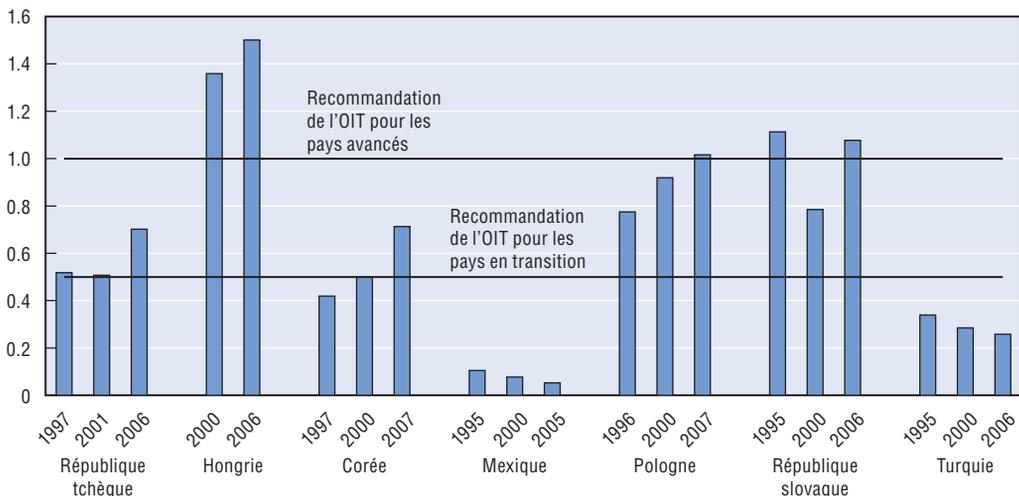
Afin de réunir des informations essentielles sur le fonctionnement et les activités des corps d'inspection du travail, lesquelles ne sont pas publiquement disponibles en ce qui concerne la plupart des pays de l'OCDE, un questionnaire a été adressé aux principaux organismes chargés de l'inspection du travail dans chacun des sept pays⁴³. Ces organismes ont en général pour mission de faire appliquer la réglementation touchant les contrats et les conditions de travail, la protection de l'emploi, les salaires minimum, et l'hygiène et la sécurité du travail, mais ils peuvent partager ces responsabilités avec d'autres services. Les corps d'inspection du travail de la Hongrie, de la Pologne et de la Turquie sont également chargés de surveiller l'application de la réglementation relative à l'octroi de permis de travail aux étrangers. Situation sans équivalent dans les autres pays du groupe, au Mexique, l'application de la législation fédérale du travail incombe à la fois à l'administration fédérale et aux administrations locales/des États. Les réponses données pour le Mexique ne concernent que l'Inspection fédérale du travail et portent sur l'application de la réglementation dans des secteurs « stratégiques » (secteur manufacturier, alimentation, extraction minière, production énergétique et banque) ainsi que dans les entreprises exerçant leur activité dans une zone fédérale ou dans plus d'un État. L'Inspection fédérale du travail a aussi pour rôle de faire appliquer la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que de

formation, dans toutes les entreprises du Mexique, mission qu'elle accomplit avec le concours des services d'inspection locaux ou des États dans le cas de certaines branches d'activité « non stratégiques ».

Les services d'inspection du travail devraient être dotés de ressources et de possibilités de formation suffisantes

L'OIT (2006) recommande que les pays avancés comptent au moins un inspecteur du travail pour 10 000 salariés et les pays en transition un inspecteur du travail pour 20 000 salariés. Des ressources supplémentaires suffisantes devraient être attribuées à la formation et aux infrastructures (parc automobile et équipements informatiques par exemple) afin de veiller à ce que les inspecteurs puissent s'acquitter efficacement de leur tâche (Treichel, 2004). Il est possible d'améliorer la qualité des inspecteurs du travail en recrutant ces derniers sur concours afin de sélectionner les candidats les plus aptes, en leur garantissant la sécurité de l'emploi et l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et en leur assurant une formation permanente. Cette dernière devrait viser à accroître leurs capacités techniques (par exemple, leur connaissance des nouvelles lois) et à leur faire acquérir des compétences plus générales (par exemple aptitudes à la négociation et à la communication; voir OIT, 2006; Schrank et Piore, 2007). Le graphique 2.10 montre que la Hongrie, la Pologne et la République slovaque disposent du nombre d'inspecteurs recommandé pour les pays avancés, tandis que la République tchèque et la Corée comptent le nombre d'inspecteurs recommandé pour les pays en transition. Dans tous ces pays, le nombre des inspecteurs a augmenté au cours des cinq à dix dernières années. En revanche, il se situe bien au-dessous du niveau recommandé et a diminué au cours de la dernière décennie dans le cas de la Turquie. Bien qu'ils ne portent que sur une partie des inspecteurs du travail, les chiffres relatifs au Mexique montrent que le nombre d'inspecteurs dont dispose l'Inspection fédérale du travail est en diminution depuis dix ans.

Graphique 2.10. **Inspecteurs du travail pour 10 000 salariés, 1995-2006**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351420336207>

Note : Les chiffres relatifs au Mexique concernent les inspecteurs du travail fédéraux, qui sont chargés de faire appliquer la réglementation du travail dans une partie seulement des entreprises mexicaines. On ne possède pas de données sur le nombre d'inspecteurs locaux ou relevant des États.

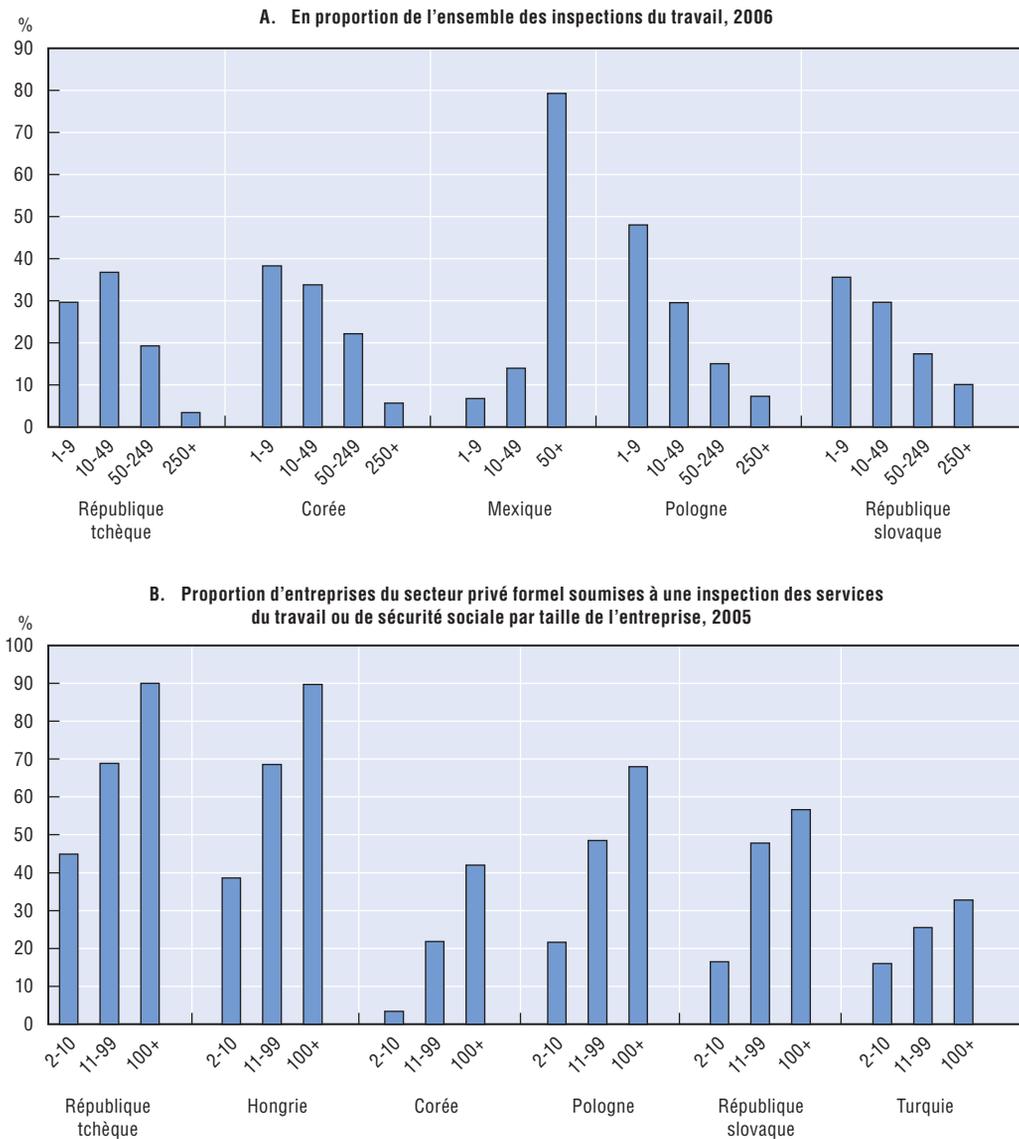
Source : Réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur l'inspection du travail.

Le ciblage des inspections peut permettre d'accroître l'efficience

Diverses méthodes sont utilisées pour cibler les inspections. En général, toutes les plaintes relatives à d'éventuelles infractions à la législation du travail sont instruites. Environ 30 % des inspections réalisées en Pologne et en Corée en 2006 ont fait suite à des plaintes (on ne possède pas de données pour les autres pays). Il est certes important d'instruire les plaintes, mais il conviendrait de procéder à un nombre suffisant d'inspections supplémentaires, en particulier parce que les inspections qui ne font pas suite à une plainte sont en général moins conflictuelles et permettent la diffusion d'informations (Schrang et Piore, 2007). L'efficacité des inspections peut être améliorée en ayant recours à des techniques d'évaluation du risque destinées à identifier les entreprises auxquelles est associée une forte probabilité de non-respect de la réglementation du travail (Coolidge, 2006). Tous les pays examinés dans ce chapitre, à l'exception de la Hongrie, ciblent systématiquement au moins un petit nombre d'inspections en fonction du risque. En République tchèque, en Hongrie, au Mexique et en Pologne, pays qui ont en partie recours au ciblage aléatoire, des gains d'efficacité pourraient être réalisés gr ce à une utilisation accrue des méthodes d'évaluation du risque.

L'emploi informel est presque exclusivement concentré dans les petites entreprises (voir OCDE, 2008a), ce qui laisse supposer qu'un ciblage des inspections sur les petites entreprises en faciliterait la mise au jour. Si le graphique 2.11 montre que dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, à l'exception du Mexique, la majorité des inspections du travail ont lieu dans des entreprises de moins de 50 salariés, cela tient en grande partie à la répartition des entreprises selon leur taille⁴⁴. En fait, les petites entreprises ont beaucoup moins de probabilité d'être soumises à une inspection que les grandes entreprises, en particulier en Corée. En général, la probabilité d'être inspecté, quelle que soit la taille de l'entreprise, est relativement faible en Turquie et en Corée. En Hongrie, les inspecteurs du travail exigent moins de justificatifs de la part des petites entreprises et l'amende maximum imposée à ces dernières au titre d'infractions à la législation du travail est inférieure de moitié à celle des grandes entreprises. La République tchèque a commencé à cibler les entreprises employant 100 salariés ou moins en 2008, après avoir constaté que la méconnaissance de la législation par les petites entreprises les amène à enfreindre plus fréquemment la réglementation du travail.

Dans les deux pays pour lesquels des données sont disponibles (Corée et Hongrie), les inspections portant sur l'hygiène et la sécurité du travail représentent environ les trois quarts de l'ensemble des inspections. L'hygiène et la sécurité du travail sont considérées comme le domaine d'activité le plus important, ou l'un des plus importants, des services d'inspection du travail dans les cinq autres pays. Cet aspect transparaît dans la concentration des inspections, qui est généralement plus forte dans les industries manufacturières et la construction que dans les autres branches. L'emploi informel est fortement concentré dans un petit nombre de branches, en général la construction, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, et les transports. Cibler les inspections sur ces branches pourrait se révéler utile pour lutter contre l'emploi informel, sans pour autant aller à l'encontre d'autres aspects des stratégies d'inspection actuelles. Ainsi, 10 à 15 % des inspections du travail étant réalisées dans le secteur de la construction (excepté en Hongrie, où plus de la moitié des inspections y sont effectuées), la portée des programmes d'inspection actuellement mis en œuvre dans ce secteur pourrait être élargie de façon à mettre davantage l'accent sur l'emploi informel. Accroître le nombre des inspections dans les industries de services comme le commerce de détail et l'hôtellerie et la restauration pourrait également permettre de lutter contre l'emploi informel dans ces secteurs.

Graphique 2.11. **Inspections du travail selon la taille des entreprises**

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351463104055>

Source :

Panel A : Réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur l'inspection du travail. Pas de données disponibles pour la Hongrie ou la Turquie. La somme des colonnes n'est pas toujours égale à 100 % car, dans certains pays, la taille des entreprises n'est pas connue pour toutes les inspections.

Panel B : Estimations de l'OCDE d'après des données des World Bank Enterprise Surveys, 2005. Pas de données disponibles pour le Mexique.

Les sanctions devraient être assez sévères pour avoir un effet dissuasif

Les pénalités imposées en cas d'infractions à la réglementation du travail devraient avoir un effet dissuasif, mais l'application de sanctions doit également tenir compte de la nécessité de protéger les emplois des travailleurs et de préserver la viabilité des entreprises (Daza, 2004). D'après le tableau 2.5, le montant maximum des amendes infligées au titre d'infractions à la réglementation du travail est en général plus élevé dans les pays d'Europe centrale (à l'exception de la Pologne) qu'au Mexique, en Corée et en Turquie. Le tableau

Tableau 2.5. **Amendes maximales imposées en cas d'infractions à certaines dispositions de la réglementation du travail**

Amende maximale en proportion du salaire moyen annuel

	Absence de contrat de travail	Salaires inférieurs au salaire minimum	Emploi d'immigrants en situation irrégulière
République tchèque	–	8.0	–
Hongrie ^a	1.4-9.4	2.3-9.4	De 4 à 8 fois le salaire versé, amende minimum 0.2-0.4
Corée	0.2	0.6 ou peine d'emprisonnement allant jusqu'à 3 ans	–
Mexique ^b	0.2	0.03-0.1 ou peine d'emprisonnement allant de 6 mois à 4 ans	0.2
Pologne	1.0	1.0	0.2
République slovaque	4.1	4.1	4.1
Turquie	–	0.01	0.3

a) En Hongrie, l'amende maximale est en général inférieure de moitié au montant indiqué dans le tableau pour les entreprises de moins de 20 salariés, et s'élève au quart de celui-ci lorsque l'infraction concerne une personne employée par un ménage privé (personne physique) qui n'est pas une entreprise privée. Le montant le plus faible correspond aux premières infractions n'impliquant qu'un seul salarié; l'amende augmente avec le nombre de salariés et en cas de récidive.

b) Au Mexique, l'amende maximum en cas de versement de salaire inférieur au salaire minimum dépend de la durée pendant laquelle l'infraction a été constatée.

Source : Réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur l'inspection du travail. Salaire moyen annuel calculé à partir des estimations publiées par l'OCDE dans *Les impôts sur les salaires*.

indique le montant maximum des amendes applicable mais on notera que, dans de nombreux cas, les employeurs se voient infliger des amendes sensiblement plus faibles. Par exemple, en Pologne, l'amende moyenne imposée en 2006 représentait 20 % ou moins de la pénalité maximum. S'il est souhaitable que les autorités disposent d'une certaine marge de manœuvre lorsqu'elles infligent des amendes afin de protéger les emplois et les entreprises, l'effet dissuasif des amendes sera limité si le risque d'avoir une amende est très faible. Très peu d'entreprises ayant enfreint la réglementation du travail ont reçu des amendes en République tchèque (9 %), en Corée (3 %) et en République slovaque (10 %). Si l'on tient compte également des données relatives aux amendes maximum, on peut penser qu'en Corée, et peut-être au Mexique, en Turquie et en République tchèque, les sanctions ne contribuent que faiblement à prévenir les infractions à la législation. En ce qui concerne la République tchèque, ce point de vue est corroboré par Kux et Kroupa (2007), d'après lesquels le système de pénalités mis en place par le nouveau code du travail semble être dans une large mesure inefficace, étant donné que, dans la pratique, les amendes infligées aux entreprises sont très faibles et ont un caractère symbolique. Kus (2006) estime aussi que les pénalités imposées en Pologne au titre d'infractions à la législation du travail ou à la législation fiscale ont relativement peu d'effet.

4.3. Meilleure coordination des organismes

On peut amplifier les efforts visant à accroître l'efficacité et l'efficacités des divers organismes chargés d'appliquer la réglementation (services fiscaux, organismes de sécurité sociale et bureaux de l'inspection du travail) en améliorant la coordination entre ces organismes, ainsi qu'avec d'autres organismes chargés de contrôler le secteur informel, comme la police, les services des douanes ou les services d'inscription au registre du commerce. Une approche coordonnée peut réduire la charge associée au respect de la réglementation, empêcher la duplication des efforts, mettre à profit les possibilités de

recouper des informations provenant d'organismes différents et montrer à l'opinion que les pouvoirs publics s'impliquent dans la lutte contre le travail informel.

L'intégration du recouvrement des impôts et des cotisations sociales peut accroître l'efficacité et réduire les coûts induits par le respect de la réglementation

Le recouvrement des impôts et celui des cotisations de sécurité sociale sont des domaines où les possibilités de coordination sont particulièrement évidentes. Anusic (2005) observe que les pays ayant intégré le recouvrement des impôts et des cotisations sociales enregistrent des taux de recouvrement des cotisations et d'observation de la réglementation plus élevés. La coordination peut être mise en œuvre à différents niveaux : mise en commun d'informations, activités communes de contrôle ou de notification ou externalisation totale du recouvrement des cotisations sociales auprès de l'administration fiscale. D'après Barrant et al. (2004), une intégration totale devrait constituer un objectif à long terme car elle maximise les gains d'efficacité et met à profit les compétences propres à l'administration fiscale en matière de recouvrement et de contrôle. Pour autant, si l'administration fiscale n'a pas la capacité d'administrer comme il convient le recouvrement de l'impôt, accroître ses responsabilités risque d'exacerber les problèmes d'observation de la réglementation. En pareil cas, mieux coordonner l'action des services fiscaux et des organismes de sécurité sociale existants permettrait malgré tout des gains d'efficacité notables et un meilleur respect de la réglementation.

On peut renforcer la coopération des services fiscaux et des organismes de sécurité sociale en harmonisant divers aspects de l'administration des impôts et de la sécurité sociale. Un numéro d'identification fiscale unique (pour chaque salarié et chaque employeur) devrait être utilisé pour accroître la capacité des organismes de recouper les informations sur chaque contribuable. La charge liée à l'application de la réglementation peut être réduite pour les entreprises en simplifiant les obligations déclaratives et les activités de contrôle – c'est-à-dire en diminuant la périodicité des déclarations des entreprises aux organismes de recouvrement ou des inspections et des contrôles auxquels elles sont soumises –, en adoptant une définition commune du revenu imposable et soumis à cotisations et en faisant en sorte que les règles concernant la couverture des salariés ou des travailleurs indépendants soient les mêmes pour les impôts et les cotisations sociales (Barrant et al., 2004; OCDE, 2004a; Ross, 2004). Comme ces réformes peuvent nécessiter une révision de la législation, il ne faut pas en sous-estimer la difficulté.

La Hongrie est le seul pays à avoir intégré en partie les activités de recouvrement des impôts et des cotisations sociales⁴⁵. Depuis 1999, l'administration fiscale nationale (APEH) est chargée de recouvrer les cotisations de base retraite et santé⁴⁶. Il existe des organismes de contrôle distincts pour différents types d'impôts, mais les contrôles relatifs à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et aux cotisations sociales sont réalisés conjointement. Depuis 2006, les cotisations sociales de l'ensemble des salariés sont recouvrées par des moyens électroniques tous les mois, ce qui permet à l'APEH d'identifier les personnes qui ont recours aux services de santé sans payer de cotisations. Barrant et al. (2004) estiment que certains aspects des réformes sont concluants, mais qu'il subsiste des insuffisances en matière de coordination et de comptabilité. Du fait de l'existence d'organismes de contrôle distincts pour différents types d'impôts, on peut penser que l'on pourrait encore réduire les coûts liés à la réglementation en améliorant la coordination des activités de contrôle et en réduisant le nombre d'inspections.

Une réforme d'ensemble du recouvrement des impôts et des cotisations sociales est par ailleurs proposée en Corée. Si elle est mise en œuvre, la perception des cotisations de sécurité sociale incombera à un nouvel organisme au sein de l'administration fiscale, mais les cotisations sociales des travailleurs indépendants seront toujours recouvrées séparément par les organismes de sécurité sociale régionaux. Afin de faciliter un recouvrement à l'échelon central, l'assiette des cotisations et la durée de versement seront harmonisées. D'autres changements ont déjà été mis en œuvre afin d'accroître la coopération entre l'administration fiscale et la sécurité sociale pour déceler les cas de manquement aux règles. À compter de 2008, si la Caisse nationale de retraite suspecte une sous-déclaration des revenus soumis à cotisations, elle peut en informer l'administration fiscale qui procédera à une enquête sur la base des dossiers fiscaux. Les employeurs coréens sont désormais également tenus de déclarer la rémunération de tous leurs salariés, y compris celle des travailleurs à bas salaire qui n'étaient auparavant soumis à aucune obligation déclarative. Un nouveau crédit d'impôt sur le revenu du travail contribuera à inciter davantage les travailleurs à bas salaire à se déclarer au fisc. Ces deux mesures devraient accroître le nombre de contribuables identifiables par l'administration fiscale (Jang, 2007; législation coréenne).

Dans les six autres pays étudiés, la coordination du recouvrement des impôts et des cotisations sociales a fait moins de progrès. Au Mexique, en 2005, l'organisme de sécurité sociale du secteur privé (IMSS), l'administration fiscale nationale, et les administrations fiscales des États ont décidé d'échanger des informations afin de pouvoir mieux identifier les entreprises en infraction. Cela étant, il ne semble pas que des mesures concrètes aient été prises pour améliorer la coordination depuis lors. En Turquie et en République slovaque, beaucoup de salariés ne sont pas tenus de remplir une déclaration d'impôt et ne sont donc pas identifiés par les services fiscaux. Le rapport entre les contribuables déclarés et le nombre d'actifs y est très faible (19 % en République slovaque et 13 % en Turquie), ce qui limite l'utilité des numéros d'identification fiscale pour recouper des informations (OCDE, 2006e). Enfin, la coopération entre l'administration fiscale et la sécurité sociale serait peu développée en Turquie. Ainsi, les contrôleurs fiscaux ne sont pas tenus d'informer les organismes de sécurité sociale de l'existence de travailleurs non déclarés.

Une coordination entre l'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les services d'inspection du travail et d'autres organismes est indispensable

Les services d'inspection du travail, les organismes de recouvrement des impôts et des cotisations sociales et d'autres organismes publics souhaitant décourager l'emploi informel devraient autant que possible collaborer et mettre en commun leurs informations afin de mieux détecter les infractions et de réduire les coûts d'observation de la réglementation pour les entreprises. La coopération des organismes publics et des partenaires sociaux peut également présenter une utilité, en particulier dans les secteurs où les efforts traditionnellement déployés pour faire respecter les règles se sont révélés infructueux.

En Pologne, par suite de l'élargissement du champ d'action de l'Inspection nationale du travail en 2007, celle-ci est désormais tenue d'informer les bureaux de l'emploi de l'embauche de chômeurs et peut utiliser les données provenant des services fiscaux, du registre du commerce et des organismes d'assurance sociale pour ses activités. Kus (2006) estime que la base de données du ZUS (organisme de sécurité sociale du secteur privé) devrait être utilisée comme première source d'information sur le travail non déclaré en

Pologne, mais celle-ci n'est pas très accessible. Les inspecteurs du travail sont par ailleurs tenus d'informer les autorités compétentes (centres des impôts, organismes de sécurité sociale, police ou garde-frontières) lorsqu'ils découvrent des infractions à la législation fiscale ou à la législation sociale, ou des cas d'emploi illégal de travailleurs étrangers. La réforme de la législation étant relativement récente, on dispose de peu d'informations quant à ses effets en termes de réduction de l'emploi informel.

En Hongrie, les membres de l'Inspection du travail (OMMF) réalisent des inspections sur les lieux de travail visant à détecter les cas d'emploi informel avec des collègues de l'administration fiscale, de l'Office des douanes et droits indirects, du service de la protection des consommateurs, du corps des garde-frontières et de la police. Les inspections sont ciblées sur les secteurs dans lesquels l'emploi informel est réputé le plus problématique (construction, agriculture, commerce, restauration et sécurité) et portent principalement sur la recherche de salariés travaillant sans contrat légal et de salariés non déclarés, le non-paiement du salaire minimum, l'emploi illégal de ressortissants étrangers, le travail des enfants et l'emploi illégal de jeunes. D'après l'OMMF, la coopération entre les organismes chargés de faire appliquer la réglementation se renforce et contribue davantage à détecter les cas d'emploi informel.

En Turquie, le projet KADİM vise à instaurer un dialogue entre les partenaires sociaux sur la nécessité de s'attaquer à l'emploi informel. Dans le cadre d'un projet pilote mis en œuvre dans trois régions, les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics ont formulé des recommandations conjointes concernant des mesures permettant de lutter contre l'emploi informel comme la réduction des coûts de main-d'œuvre, l'amélioration des avantages offerts par la protection sociale et le soutien des PME. Un certain nombre d'actions ont par ailleurs été entreprises à l'échelon régional, notamment pour sensibiliser davantage les employeurs et l'opinion à l'intérêt de l'emploi formel et pour rendre hommage aux employeurs ayant recours aux meilleures pratiques (Heyes, 2007). Il ne semble pas que l'on puisse progresser beaucoup plus. En effet, Teknarlan (2007) signale que la priorité essentielle du projet national KADİM est la mise en œuvre de campagnes d'information et d'activités d'inspection visant à réduire l'emploi d'immigrants en situation irrégulière, dans le but déclaré de créer davantage de possibilités d'emploi pour les citoyens turcs travaillant actuellement dans le secteur informel. Étant donné que le gouvernement lui-même estime que les immigrants en situation irrégulière ne représentent qu'un pour cent de l'emploi informel, cet objectif ne semble guère justifié.

Conclusion

Les conclusions présentées dans le présent chapitre montrent que l'emploi informel et le travail non déclaré ne sont pas nécessairement concentrés parmi les travailleurs peu qualifiés ou à bas salaire, mais que les caractéristiques des travailleurs du secteur informel varient considérablement, à la fois au sein des pays, selon les types d'emplois informels exercés, et d'un pays à l'autre. L'emploi informel peut certes constituer une voie de secours pour certains travailleurs qui ont peu d'autres possibilités d'emploi, en particulier au Mexique et en Turquie, mais il est tout à fait souhaitable que les décideurs incitent les travailleurs et les entreprises à passer sur le marché du travail formel. Dans de nombreux cas, l'emploi informel laisse les travailleurs sans grande protection face à la vieillesse, à la maladie, au chômage ou à un ralentissement de l'activité économique, réduit les recettes fiscales et celles de la sécurité sociale, ce qui pose des difficultés aux administrations pour assurer des services publics de qualité, accroît les taux des cotisations pour les travailleurs

du secteur formel et entrave le développement des entreprises et la croissance économique. Si l'on veut lutter contre l'emploi informel, il convient d'adopter une approche globale qui réduise les coûts et accroisse les avantages de l'emploi formel pour les entreprises et les travailleurs et permette une bonne application de la réglementation (voir encadré 2.4 pour une synthèse des recommandations par pays). Dans la mesure où des réformes s'imposent dans tout un ensemble de domaines d'action, il conviendrait d'adopter, pour faire reculer l'activité informelle, une approche qui fasse intervenir tous les secteurs de l'administration. En particulier, l'intensification des efforts visant à assurer le respect de la réglementation sera sans doute vaine et pourrait en fait menacer l'emploi et les moyens d'existence des travailleurs concernés si des mesures ne sont pas prises simultanément pour renforcer les incitations.

Dans des pays comme le Mexique et la Turquie, où les possibilités d'emplois formels peuvent être limitées et où les niveaux de productivité moyens sont faibles, la mise en œuvre de politiques favorisant la croissance et, en particulier, d'efforts accrus visant à développer le capital humain, aussi bien parmi les jeunes que parmi les adultes, améliorerait, à long terme, les possibilités d'emploi sur le marché du travail formel. La fréquence des bas salaires chez certains travailleurs du secteur informel est de nature à entraver fortement l'amélioration de la couverture de la protection sociale. Dans certains cas, les pouvoirs publics pourraient envisager d'accroître cette couverture en recourant à d'autres moyens (par exemple, en découplant l'assurance maladie des contrats de travail formels et en la finançant par l'impôt) dans les pays où la proportion d'emplois informels est particulièrement forte. D'autres mesures ayant pour but d'améliorer le bien-être et le revenu des travailleurs à bas salaire peuvent aussi jouer un grand rôle dans la lutte contre l'emploi informel. Il est toutefois nécessaire d'étudier de façon plus approfondie l'impact exercé sur l'emploi par les politiques destinées à prévenir la pauvreté chez les personnes qui travaillent.

Avant de formuler des recommandations visant à combattre l'emploi informel, il est nécessaire de bien comprendre son étendue et sa nature. Mais, compte tenu du manque de données cohérentes et comparables sur différents aspects de l'activité informelle, c'est là une tâche qui se heurte, par définition, à de sérieux obstacles. Par exemple, les enquêtes européennes auprès des ménages ne rassemblent pas en général d'informations sur la couverture de la protection sociale, si bien qu'il est difficile d'évaluer l'ampleur des infractions à la réglementation et de connaître les caractéristiques des travailleurs qui ne sont pas couverts. D'après certaines recherches comparant des données administratives sur la couverture de la protection sociale et des données sur l'emploi, l'ampleur des infractions à la réglementation ne serait pas négligeable en Europe centrale, notamment en Hongrie, et appelle, à n'en pas douter, des recherches complémentaires. Il est par ailleurs difficile d'évaluer précisément la sous-déclaration des revenus, mais de nouvelles méthodes d'enquête ont été mises au point qui contribuent à donner une idée plus précise de ce phénomène (Commission européenne, 2007a). L'adoption à grande échelle de ces méthodes permettrait de beaucoup mieux comprendre les raisons qui motivent la sous-déclaration de revenus. D'une manière plus générale, l'analyse des données provenant d'enquêtes réalisées auprès des ménages en vue d'examiner différents types d'emplois informels pourrait être plus utile pour déterminer dans quelle mesure les conclusions présentées dans ce chapitre sont valables pour les pays de l'OCDE à revenu plus élevé, qu'un exercice consistant à affiner encore les macro-estimations concernant l'ampleur du travail informel.

Un certain nombre d'aspects justifient l'approfondissement des recherches sur l'emploi informel, mais l'étude de trois d'entre eux en particulier permettrait de faire progresser les connaissances à même d'intéresser les pays de l'OCDE. Premièrement, une évaluation plus complète et plus rigoureuse de réformes récentes de la politique fiscale, comme l'introduction d'un impôt à taux uniforme en République slovaque, ferait mieux ressortir les liens entre la politique fiscale et la sous-déclaration, et enrichirait sensiblement la base de connaissances actuelles, fondée dans une large mesure sur des études théoriques ou expérimentales. Deuxièmement, comprendre la dynamique de l'emploi informel – c'est-à-dire la façon dont les travailleurs alternent entre emplois formels et emplois informels et les conséquences de ces changements – permettrait de cibler les réformes sur les travailleurs qui ont le plus de mal à accéder à l'emploi formel et qui risquent le plus de rester dans le secteur informel pendant de longues périodes. Une analyse dynamique pourrait tirer parti de la disponibilité croissante de microdonnées de panels concernant les pays à faible revenu, tout en prenant en compte les facteurs institutionnels propres à chaque pays. Enfin, il existe peu de données d'observation sur les effets que produisent sur l'emploi informel certaines des mesures destinées à assurer le respect de la réglementation. Plusieurs pays de l'OCDE (dont certains de ceux qui ont été étudiés ici) prennent actuellement des dispositions dans le but d'améliorer la détection de l'activité informelle. L'impact des changements auxquels procèdent ainsi les pouvoirs publics devrait être évalué pour permettre de mieux comprendre comment faire une utilisation optimale des ressources consacrées à la mise en application effective de la réglementation pour décourager l'emploi informel.

Encadré 2.4. Encourager le passage au secteur informel : synthèse par pays

Corée

Supprimer les primes de départ à la retraite et le système de salaire fondé sur l'ancienneté et limiter les possibilités de départ à la retraite anticipé inciterait davantage les entreprises à embaucher et à retenir les travailleurs âgés particulièrement enclins à travailler dans le secteur informel.

L'intégration prévue de la collecte des impôts et des contributions sociales ainsi que les modifications récemment introduites dans l'administration fiscale devraient donner une forte impulsion pour augmenter encore la couverture de la sécurité sociale et aider les autorités à identifier les salariés non inscrits et à connaître précisément les revenus des travailleurs indépendants.

Les efforts de mise en œuvre de la législation devraient être renforcés par le recours à des inspecteurs du travail plus nombreux et à une amélioration de leur formation, ainsi qu'à une augmentation des amendes infligées pour violation du droit du travail et à une concentration des efforts d'inspection sur les petites entreprises.

Hongrie

Le coût de la main-d'œuvre pour les travailleurs ayant des salaires modestes devrait être abaissé grâce à une poursuite de la réduction de l'impôt sur le revenu et des contributions sociales pour les personnes à faibles revenus et de la limitation des augmentations futures du salaire minimum. Le recours à des hausses du salaire minimum comme mécanisme permettant d'accroître les recettes fiscales paraît inopportun et risquerait de mettre à mal les perspectives d'emploi dans le secteur formel de véritables bénéficiaires du salaire minimum.

Le traitement fiscal préférentiel induit par le régime d'imposition forfaitaire favorise les travailleurs indépendants et pourrait contribuer à l'existence de faux travailleurs indépendants. L'environnement fiscal devrait être simplifié en réduisant les exonérations et les déductions, en évitant les changements fréquents en matière d'administration fiscale, en réduisant les coûts de la discipline fiscale pour les contribuables et les coûts de contrôle pour l'administration fiscale.

Fusionner les services chargés de procéder aux vérifications des différents types d'impôts et introduire des méthodes d'évaluation des risques pour identifier les entreprises devant faire l'objet de visites d'inspecteurs du travail permettrait de poursuivre le renforcement amorcé des capacités de mise en œuvre de la législation fiscale et de la législation du travail.

Mexique

Une série de mesures pourraient être prises pour réduire les incitations à embaucher des travailleurs de façon informelle et faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail dans le secteur formel, notamment : assouplir les règles strictes gouvernant le recours à des contrats de travail temporaire ou à durée limitée, instaurer une période d'essai après l'embauche, supprimer l'obligation de verser une prime de licenciement aux travailleurs n'ayant pas beaucoup d'expérience ou encore simplifier les procédures de licenciement.

Afin de réduire les coûts de main-d'œuvre dans le secteur formel, certaines prestations qui ne sont pas accessibles à de nombreux ménages mexicains mais qui donnent lieu au versement de cotisations (comme l'aide au logement ou à la garde des enfants) devraient être financées soit par l'impôt, soit par des dispositifs à caractère volontaire. Améliorer l'efficacité de la gestion des comptes d'épargne retraite, et par là même les rendements nets, renforcerait l'attrait de cette épargne obligatoire quand on travaille dans le secteur formel. Pour les travailleurs qui ont le choix entre une activité dans le secteur formel ou informel, la mise en place de comptes d'épargne individuels, comme au Chili ou dans d'autres pays d'Amérique latine, permettrait également de rendre le secteur formel plus attractif.

Les nouveaux changements apportés au système fiscal simplifié pour les petites entreprises devraient être limités et il conviendrait d'apporter à ces petites entreprises les informations et l'assistance nécessaire pour les aider à comprendre les nouvelles règles. De façon plus générale, le système fiscal devrait être simplifié de manière à supprimer les niches fiscales.

Encadré 2.4. **Encourager le passage au secteur informel : synthèse par pays** (suite)

Les efforts déployés par les pouvoirs publics pour accroître les incitations à la diminution du secteur informel devraient être accompagnés d'investissements supplémentaires dans les capacités de mise en œuvre de la législation. Les capacités existantes en la matière pourraient être renforcées en améliorant la coopération et l'échange de renseignements entre les différents niveaux de l'administration et entre les organismes chargés de faire appliquer la législation, et en ayant davantage recours à des techniques d'évaluation des risques pour programmer les inspections.

Pologne

Les impôts sur les revenus du travail sont relativement élevés en Pologne par rapport aux impôts sur les revenus du capital, ce qui constitue une incitation forte à l'emploi dans le secteur informel, particulièrement aux niveaux de salaires peu élevés. Les réformes fiscales récentes permettront de réduire quelque peu le taux d'imposition des revenus du travail, mais des facteurs incitant à dissimuler une partie des revenus subsisteront néanmoins.

Les travailleurs indépendants bénéficient d'un traitement fiscal préférentiel, ce qui favorise probablement les usurpations du statut de travailleur indépendant et la fraude fiscale. Par ailleurs, le nombre de régimes fiscaux ouverts aux petites entreprises devrait être limité afin de réduire les possibilités d'évasion ou de fraude fiscale. Le système fiscal simplifié devrait permettre la déductibilité des salaires afin d'accroître les incitations à déclarer les travailleurs.

Tout en veillant à préserver les incitations à la recherche d'un emploi, il serait judicieux d'envisager de relier plus étroitement les contributions et les avantages de l'assurance chômage, et/ou de réduire les taux des contributions. Les prestations de chômage sont actuellement très faibles et ne sont aucunement en rapport avec les salaires antérieurs. Les conditions pour pouvoir en bénéficier sont également très strictes, si bien que seule une minorité de chômeurs touchent des prestations, ce qui ne laisse guère aux personnes sans emploi d'autre choix que de travailler clandestinement.

Mettre davantage l'accent sur les visites d'inspecteurs du travail dans les secteurs des services tels que le commerce de détail, l'hôtellerie ou la restauration, dans lesquels le travail clandestin est répandu, pourrait donner de bons résultats en matière de détection des emplois informels. Élargir le programme actuel axé sur la santé et la sécurité au travail dans les petites entreprises à la collecte d'informations sur le secteur informel pourrait également constituer un moyen efficace de cibler les entreprises dans lesquelles l'incidence du travail au noir est élevée.

République slovaque

Le niveau élevé des contributions sociales pèse sur le coût de la main-d'œuvre et ce, malgré les réformes fiscales récentes. Le régime d'assurance chômage est en excédent structurel, ce qui signifie que les taux des contributions pourraient être réduits et/ou que les conditions d'accès pourraient être assouplies de manière à réduire le coût d'une contribution à ce régime ou à en accroître les avantages. L'administration des régimes de protection sociale pourrait être simplifiée de façon à abaisser les coûts du respect de la réglementation pour les entreprises. Les contributions sociales sont actuellement versées à cinq fonds différents, et elles sont souvent assorties de plafonds et d'échéances différents.

Les indemnités de licenciement versées aux travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté devraient être réduites ou supprimées de façon à encourager les entreprises à embaucher davantage de jeunes travailleurs dans le secteur formel.

La coopération entre les différents organismes chargés de faire appliquer la législation devrait être renforcée et le champ d'utilisation des numéros d'identification fiscale élargi de manière à ce qu'il soit possible de procéder à des recoupements entre les informations fiscales et les informations relevant de la protection sociale. Actuellement, les petites entreprises sont très peu concernées par les visites d'inspecteurs du travail et les contrôles fiscaux. Il faudrait envisager de mettre en place des programmes de discipline fiscale visant spécifiquement les petites entreprises.

Encadré 2.4. **Encourager le passage au secteur informel : synthèse par pays** (suite)

République tchèque

La conjugaison entre, d'une part, des taxes sur les revenus du travail plus élevées que celles frappant les revenus du capital et d'autre part, des taxes sur la main-d'œuvre assez fortement progressives, constitue sans doute une incitation à la sous-déclaration des revenus. La réforme fiscale récente n'aura pas d'incidence significative sur le coin fiscal pour les revenus de niveau moyen, mais les incitations à la sous-déclaration pour les niveaux de revenus plus élevés devraient diminuer.

La suppression de l'impôt sur le revenu minimal pour les travailleurs indépendants opérée dans le cadre des réformes fiscales récentes pourrait, en l'absence d'intensification des efforts visant à identifier les revenus et faire respecter la discipline fiscale, entraîner une augmentation de la fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants.

Réduire ou supprimer les indemnités de licenciement pour les travailleurs ayant peu d'ancienneté pourrait encourager les entreprises à embaucher officiellement de jeunes travailleurs plutôt que de les faire travailler sans contrat ou de les faire passer pour des travailleurs indépendants.

Le nombre d'inspecteurs du travail devrait être augmenté et il conviendrait de mettre davantage l'accent sur les procédures d'évaluation des risques lors de la programmation des inspections. Le taux très faible des poursuites engagées pour violation de la législation du travail laisse à penser que les sanctions actuellement encourues n'ont pas un grand effet dissuasif.

Turquie

Le salaire minimum est un plancher effectivement contraignant dans le secteur formel, en revanche, dans le secteur informel, environ la moitié des travailleurs touchent un salaire inférieur à ce minimum. Les taux de remplacement du système de retraite, conjugués à la détérioration de l'assiette fiscale, ont contribué à ce que les impôts et les taux des contributions sociales soient restés à un niveau élevé. Pour encourager l'emploi dans le secteur formel, il conviendrait de réduire les coûts de la main-d'œuvre grâce à une diminution du salaire minimum et à un abaissement des taux d'imposition et des taux des contributions sociales.

La levée des restrictions pesant actuellement sur le travail temporaire pourrait donner aux entreprises plus de flexibilité, réduire les incitations à embaucher des travailleurs au noir et améliorer les conditions de travail des travailleurs temporaires, qui sont très peu nombreux à bénéficier d'une couverture sociale. Les dispositions administratives pour l'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs temporaires devraient aussi être simplifiées afin de réduire le coût du respect des procédures pour les employeurs.

Le régime actuel de versement d'indemnités de licenciement devrait être progressivement abandonné car il encourage l'emploi informel, en particulier chez les travailleurs âgés et les femmes. L'introduction d'un régime d'assurance chômage en 2000 était destinée à remplacer le système des indemnités de licenciement, mais très peu de personnes sans emploi perçoivent effectivement des prestations de chômage, ce qui explique en partie la réticence des salariés face à la suppression de ces indemnités de licenciement. Le régime d'assurance chômage est actuellement en excédent structurel, si bien qu'il existe une marge de manœuvre pour assouplir les critères d'affiliation, afin qu'il devienne plus avantageux pour les salariés d'y contribuer.

En même temps qu'il faut renforcer les incitations à sortir du secteur informel, il conviendrait d'affecter davantage de ressources à la mise en œuvre de la législation. Le nombre d'inspecteur du travail est faible si on le rapporte à la population de la Turquie et à son niveau de développement, et il a en outre diminué ces dernières années. Seule une petite proportion des entreprises opérant dans le secteur formel sont chaque année visitées par des inspecteurs de la sécurité sociale ou font l'objet de contrôles fiscaux, et le coût du respect de la réglementation est relativement élevé. Renforcer la coopération et les échanges d'informations pourrait constituer un moyen de réduire les coûts et d'accroître l'efficacité. Les amendes encourues en cas de violation de la législation du travail sont sans doute trop modestes pour être dissuasives.

Notes

1. Perry et al. (2007) comparent des estimations officielles de la taille du secteur informel au Mexique à des estimations agrégées obtenues par régression et ils constatent qu'il y a des différences considérables entre les deux.
2. Le chapitre se concentre sur *l'emploi informel* plutôt que sur *l'emploi dans les entreprises informelles* car l'accent est mis sur le travailleur plutôt que sur l'entreprise. Hussmanns (2004) discute le développement des définitions statistiques internationales à la fois de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel. En réalité, la plupart des travailleurs des entreprises informelles sont probablement inclus dans les mesures des l'emploi informel utilisées dans ce chapitre. Néanmoins, en se concentrant sur l'emploi informel, d'autres formes d'emploi informel dans les entreprises formelles, telles que la non-déclaration des revenus, sont aussi considérées.
3. Étant donné que la plupart des estimations figurant dans le tableau 2.1 sont tirées d'enquêtes nationales sur les ménages ou d'enquêtes dans les entreprises concernant un nombre limité de pays, il n'est pas possible de reproduire ces mesures pour tous les pays de l'OCDE afin d'établir des indicateurs moyens pour la zone de l'OCDE. Il serait trompeur d'établir une mesure globale de l'ampleur de l'emploi informel en agrégeant les chiffres figurant dans le tableau 2.1 en raison des chevauchements entre les groupes pris en compte dans chaque mesure et du fait que certains des indicateurs ne sont que des indicateurs supplétifs de l'emploi informel.
4. Sauf pour la Turquie, on ne dispose pas de données permettant d'évaluer les activités informelles des travailleurs indépendants (par exemple leur inscription au régime de sécurité sociale).
5. Dans certains pays (par exemple la Hongrie et la République tchèque), les étrangers qui sont travailleurs indépendants n'ont pas besoin de permis de travail, de sorte que le statut de travailleur indépendant pourrait être utilisé par les entreprises et les travailleurs comme moyen de contourner la réglementation sur l'emploi des étrangers.
6. Cette section s'appuie sur une analyse des caractéristiques de l'emploi informel réalisée à l'aide des diverses sources de données présentées dans OCDE (2008a).
7. D'après les données limitées dont on dispose sur l'impact du salaire minimum sur le travail indépendant, il semble que les hausses du salaire minimum qui compromettent les perspectives d'emploi des travailleurs du secteur formel ont un effet similaire sur les travailleurs indépendants (Hamidi et Terrill, 2001; Jaramillo, 2005; Maloney et Mendez, 2004). Les explications que l'on pourrait avancer sont entre autres le fait que les salariés du secteur formel dont l'emploi a été supprimé concurrencent davantage les travailleurs indépendants et les évincent de leur activité ou que l'amélioration des perspectives de salaire dans le secteur formel incite certains travailleurs indépendants « par choix » à rechercher des emplois formels.
8. Pour établir des estimations des distributions des rémunérations, on utilise un estimateur de la densité par la méthode du noyau à l'aide d'une fonction du noyau d'Epanechnikov. La forme des estimations de la densité par la méthode du noyau est moins sensible au choix de la bande passante qu'un simple histogramme, en particulier lorsque les données sont en groupes. Toutefois, les estimations de la densité par la méthode du noyau ne devraient pas être interprétées de la même manière qu'un histogramme. Chaque distribution est mise à l'échelle de telle sorte que la zone située sous la courbe soit égale à 1. L'axe vertical correspond à la densité (mise à l'échelle), et non à la proportion d'observations à chaque niveau de gains.
9. Les données pour la Pologne proviennent de l'Enquête sur la population active, qui n'est pas la meilleure source de données sur les salaires en Pologne. Cependant, les autres sources de données ne sont pas directement comparables avec celles utilisées pour les autres pays dans le graphique 2.1. L'Enquête sur la structure des revenus, la source officielle de données sur les salaires en Pologne, est réalisée auprès des entreprises de dix salariés et plus, et exclut donc probablement une proportion importante des travailleurs informels, qui sont concentrés dans les petites entreprises. L'Enquête sur le budget des ménages, la plus comparable avec les autres sources de données utilisées dans la graphique 2.1, ne permet pas d'exclure les salariés agricoles de l'échantillon et ne contient pas de données sur les heures travaillées, nécessaires pour identifier avec précision les salariés travaillant 40 heures et plus. La distribution estimée des revenus obtenue à partir des données de l'Enquête sur le budget des ménages et en restreignant l'échantillon à ceux qui déclarent travailler « à temps plein » (non défini), est très similaire à celle obtenue au graphique 2.1.
10. La distribution globale des rémunérations n'est pas déformée aux environs du niveau du salaire minimum en Corée, au Mexique et en Pologne, mais cela ne signifie pas que le salaire minimum n'affecte pas la probabilité d'emploi informel pour certains groupes de travailleurs. Par exemple,

dans certaines régions de Pologne, la distribution des rémunérations est déformée au niveau du salaire minimum.

11. Les travailleurs à plein-temps ont été identifiés en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine : certains travailleurs occasionnels et temporaires sont susceptibles de ne pas travailler chaque semaine, ce qui signifie que leurs gains mensuels seront inférieurs au salaire minimum, même si le salaire horaire minimum leur a été versé.
12. La distribution des rémunérations établie à partir des données non publiées extraites de l'Enquête sur les salaires et concernant les salariés à plein-temps travaillant dans des entreprises employant plus de cinq personnes a été fournie par le ministère hongrois des Finances.
13. On pourrait s'attendre à ce qu'une enquête auprès des ménages comme celle utilisée pour établir le graphique 2.1 puisse saisir avec plus de précision les gains réels. Cependant, Tonin (2007) fait observer que les enquêteurs en Hongrie sont tenus, lorsque cela est possible, d'utiliser les déclarations fiscales pour vérifier les données relatives aux gains recueillies dans le cadre de l'Enquête sur le budget des ménages. Si c'est effectivement le cas, les données recueillies refléteront les sous-déclarations aux autorités fiscales au lieu de saisir les gains réels des contribuables qui les sous-déclarent.
14. La méthodologie adoptée par Benedek *et al.* (2006) tend à sous-estimer l'ampleur de la sous-déclaration des revenus car elle ne considère pas comme informels les travailleurs dont les dépenses et le revenu ne diffèrent que marginalement, même s'ils avaient sous-déclaré leurs revenus. Cette analyse a également été réalisée en utilisant des données de 2000, c'est-à-dire avant le plus important relèvement récent du salaire minimum, année pendant laquelle seulement 5 % environ des travailleurs déclaraient gagner le salaire minimum (Tonin, 2007).
15. Pour un examen approfondi de l'incidence de l'emploi sur les impôts sur le travail, voir OCDE (2007a).
16. Voir Ihrig et Moe (2000), Johnson *et al.* (1998), Kuehn (2007), Lackó (2006) et Loayza (1997).
17. Le fait d'inclure les cotisations obligatoires à la caisse de retraite privée (8.65 % du salaire brut) porterait le coin fiscal du Mexique au même niveau que celui de la Corée.
18. L'OCDE établit systématiquement des calculs du coin fiscal depuis l'an 2000.
19. Tous les revenus seront imposés au taux de 15 % en 2008, au lieu d'un taux compris entre 12 et 32 % en 2007. Ce taux devrait être ramené à 12.5 % en 2009. Les cotisations sociales ne seront plus déductibles.
20. Bien qu'elle ne soit pas prise en compte dans les indicateurs de l'OCDE publiés dans *Prestations et salaires*, la situation au Mexique est probablement similaire à celle de la Corée, en raison du faible montant du coin fiscal et de l'absence de prestations de chômage ou d'autres transferts importants non liés au travail.
21. Il s'agit de ce que l'on désigne souvent comme les modèles de « l'économie souterraine ». Ils se composent de deux secteurs, l'un dans lequel les autorités fiscales savent exactement quel est le revenu et l'autre dans lequel la fraude est possible.
22. Pour calculer ces taux, on suppose que le revenu du propriétaire de l'entreprise sera imposé au taux marginal le plus élevé, ce qui n'est peut-être pas toujours le cas.
23. La baisse observée à 140 % du salaire moyen est due au plafond de cotisations à la caisse de retraite.
24. Les régimes de TVA spéciaux applicables aux PME, bien qu'ils ne constituent pas des impôts directs sur le revenu du travail, peuvent aussi avoir une influence sur la fraude, mais ils ne sont pas examinés ici faute de temps et de place.
25. La Commission européenne (2004), par exemple, cite une enquête qui indique que les coûts du respect des règles fiscales pour la TVA et l'impôt sur les sociétés représentent environ 0.02 % du chiffre d'affaires des grandes entreprises, mais 2.6 % de celui des petites entreprises.
26. Pour un examen des estimations du non-respect des règles par les petites entreprises, voir aussi Schuetze et Bruce (2004).
27. Comme le soulignent Bakos *et al.* (2006), un autre problème soulevé par l'EVA est qu'elle peut encourager la fraude sur la TVA, étant donné qu'un contribuable qui acquitte l'EVA est moins motivé pour demander des reçus fiscaux qu'une entreprise qui prend en compte la valeur brute de ses intrants et les coûts des services pour calculer l'impôt dont elle est redevable (au titre de la TVA et de l'impôt sur le revenu).

28. L'indice de l'OCDE mesure la rigueur de la réglementation sur l'embauche et le licenciement des travailleurs. La rigueur de la LPE *en pratique* peut aussi dépendre des pratiques judiciaires, des dispositions des conventions collectives et de la mesure dans laquelle les réglementations sont appliquées, qui ne sont que peu reflétées dans l'indice (OECD, 2004). La section 4 montre que la capacité d'application de la législation sur le travail est particulièrement limitée au Mexique et en Turquie. Cela implique que les fortes valeurs de l'indice montrées au graphique 2.6 surestiment probablement les coûts imposés aux entreprises du fait de la LPE en pratique dans ces pays.
29. La variabilité de l'emploi est mesurée à partir du coefficient de variation (écart-type divisé par la moyenne) d'une série de six chiffres d'emploi mensuels de l'Enquête sur la population active turque. Le coefficient de variation est 29 % pour les salariés non inscrits à la sécurité sociale contre 17 % pour ceux qui y sont inscrits.
30. Indépendamment des régimes d'indemnités de retraite et de pension, un certain nombre d'autres facteurs limitent les perspectives d'obtenir un emploi formel des travailleurs âgés en Corée. En premier lieu, bien que la LPE en Corée corresponde à la moyenne de l'OCDE (voir graphique 2.6), en pratique les entreprises peuvent avoir du mal à licencier les travailleurs sauf en cas de faute grave. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la retraite, de sorte qu'une majorité d'entreprises ont mis en place des systèmes de retraite anticipée obligatoires. En second lieu, les barèmes de salaire basés sur l'ancienneté, ainsi que l'obligation de verser des indemnités de retraite calculées sur la base des années d'ancienneté, signifient que les coûts de main-d'œuvre augmentent énormément avec l'âge, ce qui incite d'autant plus les employeurs à licencier les travailleurs âgés. En troisième lieu, la discrimination par l'âge est courante et les travailleurs âgés ont un niveau d'études moyen plus faible que les membres des cohortes plus jeunes, ce qui fait que les travailleurs âgés dont l'emploi a été supprimé ont du mal à trouver un nouvel emploi formel (OCDE, 2004b and 2007d).
31. Pour une étude des concepts d'équité actuarielle et de neutralité actuarielle ainsi que de leur intérêt dans le débat sur les retraites, voir Queisser et Whitehouse (2006). Renforcer le lien entre les cotisations et les prestations implique : i) de proportionner les droits constitués aux cotisations; ii) de moduler le taux auquel les droits à prestations sont constitués en fonction des écarts d'espérance de vie des différentes catégories de la population; et iii) de lier plus étroitement l'âge plancher d'entrée à la retraite à l'espérance de vie (OCDE, 2007a).
32. Estimations de l'OCDE à partir de données provenant de la Korean Labor and Income Panel Study.
33. Estimations de l'OCDE à partir des données de l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares et de l'Enquête sur l'activité des ménages turque.
34. Brook et Whitehouse (2006) observent que sur 2.9 millions d'hommes âgés de 50 à 59 ans, 0.6 million seulement cotisaient à la sécurité sociale 1.6 million percevaient une pension, alors que seulement 0.9 million déclaraient dans l'enquête sur l'activité des ménages qu'ils n'étaient pas actifs mais en retraite. On peut en conclure que près de 700 000 hommes de ce groupe d'âge travaillaient dans le secteur informel.
35. La Banque mondiale (2006) observe que la faible part des licenciements dans le nombre total de cessations d'emploi est surprenante compte tenu du sous-emploi de la main-d'œuvre et de la rareté relative des emplois formels en Turquie, et peut s'expliquer par le fait que le niveau élevé des indemnités de licenciement (section 2.3) incite les entreprises à pousser les travailleurs à démissionner plutôt qu'à les licencier officiellement.
36. En Pologne, le montant des prestations n'est pas lié à la rémunération antérieure mais fixe, et ne varie qu'en fonction de la période de cotisation (tableau 2.4). Dans les autres pays, les taux de remplacement initiaux sont voisins de 50 % de la dernière rémunération, ce qui est relativement faible par rapport à la plupart des autres pays de l'OCDE, et les prestations sont plafonnées à des niveaux assez bas. Pour une comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, voir le tableau 2.1 de OCDE (2007f).
37. Le ratio « cotisations moins prestations » en proportion de la rémunération des salariés était de 0.8 % en République slovaque et de 1.5 % en Turquie en 2006 (source : Comptes nationaux).
38. Bien que ces prestations ne représentent dans ce pays qu'une faible part des recettes du système d'assurance chômage, ce dernier était légèrement déficitaire en 2007. La raison en est que, outre le versement d'indemnités de chômage, il finance les programmes actifs du marché du travail et les dispositifs de retraite anticipée.
39. Pour des informations complémentaires, voir : www.govindicators.org.
40. Depuis 2004, il est obligatoire de passer par le système bancaire pour les paiements de plus de 8 000 TRY (environ 5 600 USD).

41. Au Mexique, l'effectif total de l'administration fiscale est très faible et a été réduit au cours du premier semestre 2000. Ceci explique en partie le faible taux de recouvrement des impôts par rapport à celui des autres pays.
42. Il y a très peu d'évidence empirique sur les liens entre inspection du travail et emploi informel. Faute d'informations plus concrètes, l'exposé présenté dans cette section s'appuie sur des études concernant les bonnes pratiques dans le domaine de l'inspection du travail, généralement effectuées par des professionnels ou des organismes internationaux.
43. Des réponses ont été reçues des organismes suivants : République tchèque : Bureau national de l'inspection du travail; Hongrie : Inspection du travail hongroise; Corée : ministère du Travail; Mexique : Inspection fédérale du travail; Pologne : Inspection nationale du travail; République slovaque : Inspection nationale du travail; Turquie : Bureau de l'inspection du travail du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
44. Comme on l'a vu plus haut, les données relatives au Mexique figurant dans le graphique 2.11 ne portent que sur les activités de l'Inspection fédérale du travail, qui sont concentrées dans des secteurs dans lesquels les entreprises sont en général de grande taille.
45. Parmi les pays européens de l'OCDE, la Finlande, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède sont les seuls pays ayant intégré le recouvrement des impôts et des cotisations sociales (Anusic, 2005).
46. Les cotisations volontaires au régime de retraite sont recouvrées directement par les organismes de retraite.

ANNEXE 2.A1

Caractéristiques des travailleurs rémunérés en dessous du salaire minimum en Turquie

On utilise un modèle probit pour déterminer quelles sont les caractéristiques qui influent sur la probabilité d'être rémunéré en dessous du salaire minimum en Turquie. L'échantillon tiré de l'Enquête turque sur le budget des ménages ne comprend que des salariés à plein-temps travaillant 45 heures par semaine ou davantage (temps de travail hebdomadaire standard). La variable dépendante est une variable indicatrice égale à 1 si la personne interrogée gagne moins que le salaire minimum mensuel net et 0 dans le cas contraire. Trois mesures différentes sont testées pour déterminer la sensibilité du modèle à la définition « gagne moins que le salaire minimum » : rémunération égale à 99 %, 95 % ou 90 % et moins du salaire minimum. Les résultats (tableau 2.A2.1) montrent que l'importance ou la significativité des coefficients estimés divergent peu d'une mesure à l'autre.

Tableau 2.A1.1. Facteurs qui influent sur la probabilité que les travailleurs à plein-temps soient rémunérés en dessous du salaire minimum en Turquie

Résultats marginaux d'une régression probit^a

	Salaire égal ou inférieur à 99 % du salaire minimum	Salaire égal ou inférieur à 95 % du salaire minimum	Salaire égal ou inférieur à 90 % du salaire minimum
Femmes	0.028** [2.03]	0.029** [2.17]	0.023* [1.91]
15-18 ans	0.225*** [4.95]	0.217*** [4.84]	0.169*** [4.26]
19-24 ans	0.039** [2.08]	0.036** [1.98]	0.016 [1.10]
25-34 ans	-0.02 [1.60]	-0.021* [1.73]	-0.024** [2.26]
45-54 ans	0.006 [0.35]	0.005 [0.30]	0.005 [0.36]
55 ans et plus	0.045 [1.34]	0.045 [1.37]	0.047 [1.50]
Niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire	-0.024** [2.10]	-0.025** [2.26]	-0.026*** [2.78]
Niveau deuxième cycle du secondaire	-0.056*** [6.25]	-0.053*** [5.95]	-0.040*** [4.98]
Supérieur au secondaire	-0.070*** [6.92]	-0.067*** [6.74]	-0.052*** [5.23]
Nombre d'années avec l'employeur	-0.004*** [4.88]	-0.004*** [4.98]	-0.003*** [4.46]

Tableau 2.A1.1. **Facteurs qui influent sur la probabilité que les travailleurs à plein-temps soient rémunérés en dessous du salaire minimum en Turquie (suite)**

Résultats marginaux d'une régression probit^a

	Salaire égal ou inférieur à 99 % du salaire minimum	Salaire égal ou inférieur à 95 % du salaire minimum	Salaire égal ou inférieur à 90 % du salaire minimum
Employés de type administratif	0.037 [1.13]	0.036 [1.13]	0.021 [0.77]
Personnel des services directs aux particuliers	0.04 [1.49]	0.039 [1.47]	0.034 [1.41]
Vendeurs	0.017 [0.74]	0.019 [0.83]	0.013 [0.65]
Conducteurs d'installations et de machines	-0.037** [2.05]	-0.039** [2.27]	-0.036** [2.36]
Travailleurs non qualifiés	0.055* [1.77]	0.048 [1.63]	0.035 [1.37]
Salariés occasionnels	0.045** [2.07]	0.041* [1.94]	0.050** [2.40]
Salariés temporaires	0.043** [1.96]	0.044** [2.01]	0.046** [2.23]
Horaires hebdomadaires	-0.001*** [3.28]	-0.001*** [3.49]	-0.001*** [2.93]
10-24 salariés	-0.032*** [3.49]	-0.029*** [3.21]	-0.024*** [2.93]
25-49 salariés	-0.038*** [3.37]	-0.038*** [3.46]	-0.040*** [4.36]
50 salariés et plus	-0.058*** [5.37]	-0.058*** [5.44]	-0.054*** [5.66]
Chef de ménage	-0.087*** [6.00]	-0.082*** [5.77]	-0.082*** [6.11]
Affiliés à la sécurité sociale	-0.235*** [14.26]	-0.233*** [14.20]	-0.213*** [13.39]
Pseudo R	0.41	0.411	0.41
Taille de l'échantillon	4 006	4 006	4 006

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351520511408>

*, **, *** : statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

a) Les valeurs des statistiques t robustes figurent entre parenthèses.

Note : Pour les variables indicatrices, les effets marginaux représentent la variation de la probabilité lorsque la variable indicatrice passe de 0 à 1. Pour les variables continues, les effets marginaux représentent la variation de la probabilité pour une augmentation de la variable d'une unité.

Source : Calculs de l'OCDE, sur la base des données de l'Enquête turque sur le budget des ménages de 2005.

Les variables explicatives incluses dans le modèle sont : le sexe; l'âge (par tranche de dix ans; catégorie omise : tranche 35-44 ans); le niveau d'instruction (catégorie omise : niveau primaire ou inférieur); la profession (catégorie omise : dirigeant ou cadre); le type de contrat (catégorie omise : contrat permanent); la taille de l'entreprise (catégorie omise : moins de dix salariés); la durée de travail hebdomadaire; une variable indicatrice égale à 1 si la personne interrogée est le chef de ménage; et une variable indicatrice égale à 1 si la personne interrogée est affiliée à un organisme de sécurité sociale.

ANNEXE 2.A2

Modifications récentes à la législation sur la protection de l'emploi

Les modifications apportées à la législation sur la protection de l'emploi depuis 2003 sont les suivantes :

- La *Corée* a quelque peu assoupli la réglementation concernant les travailleurs réguliers en ramenant de 60 à 50 jours la durée du préavis de licenciement pour ces salariés.
- La *Hongrie* a renforcé la réglementation sur l'emploi temporaire en resserrant la définition du travail intérimaire.
- La *Pologne* a renforcé la réglementation sur l'emploi temporaire en resserrant la définition du travail intérimaire et en imposant une limite de deux renouvellements pour les contrats à durée déterminée.
- La *République slovaque* a resserré la définition du travail intérimaire et élargi le nombre de cas où les contrats de durée déterminée peuvent être renouvelés au-delà de la limite de trois ans, notamment lorsque c'est prévu dans une convention collective, pour une série de professions spécifiques et pour les entreprises de moins de 20 salariés. L'impact global de ces modifications n'apparaît pas clairement, mais il est probable qu'elles assouplissent la réglementation sur les emplois temporaires.
- La *République tchèque* a renforcé la protection de l'emploi régulier pour les travailleurs réguliers en relevant de deux à trois mois du salaire moyen le montant de l'indemnité de licenciement et en introduisant une indemnité de départ égale à 12 mois du salaire moyen pour les travailleurs ayant perdu leur emploi en raison d'une incapacité permanente due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. La République tchèque a également fixé une limite de deux ans pour la durée totale maximum des CDD consécutifs auprès du même employeur et supprimé les restrictions empêchant les jeunes travailleurs et les jeunes sortant de l'école d'être recrutés sur des contrats à durée déterminée. L'impact global de ces modifications sur les travailleurs temporaires n'apparaît pas clairement.
- La *Turquie* a assoupli la réglementation sur les emplois temporaires et réguliers en relevant de 10 à 30 salariés le seuil de taille pour l'application de la LPE.

(Note : au Mexique, la LPE n'a pas subi de modifications significatives).

Source : Législation nationale; World Bank Doing Business database.

Bibliographie

- Acevedo, G., P. Eskenazi, et C. Pagés (2006), « Unemployment Insurance in Chile: A New Model of Income Support for Unemployed Workers », World Bank Social Protection Working Paper, n° 0612, octobre, disponible à l'adresse <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0612.pdf>.
- Almeida, R. et P. Carneiro (2006), « Enforcement of Regulation, Informal Labour, Firm Size et Firm Performance », Centre for Economic Policy Research Working Paper, n° 5976, Londres.
- Anusic, Z. (2005), « International Experience in Consolidated Social Contributions and Tax Collection, Reporting and Administration », Report on Professional Development Matching Grant, Banque mondiale, Washington, disponible à l'adresse http://info.worldbank.org/etools/docs/library/238288/Anusic_CollectionUnification.pdf.
- Arias, O. et M. Khamis (2007), « Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach », Document interne, Banque mondiale, Washington.
- Auriol, E. et M. Warlters (2005), « Taxation Base in Developing Countries », *Journal of Public Economics*, vol. 89, pp. 625-646.
- Baeza, C.C. et T.G. Packard (2007), « Étendre la mutualisation des risques en matière de santé dans les pays en développement : les défis d'une évolution vers un financement par le budget de l'État », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 60, n° 2-3, pp. 91-110.
- Bakos, P., P. Benczúr et D. Benedek (à paraître), « The Elasticity of Taxable Income: Estimates and Flat Tax Predictions using the Hungarian Tax Changes in 2005 », Working Papers in Public Finance, Institute for Empirical Studies, Université Eötvös Loránd, Budapest.
- Bakos, P., D. Benedek, A. Biro, P. Elek et Á. Scharle (2006), « The Structure and Efficiency of the Hungarian Taxation System », Document de référence pour la Table ronde sur la compétitivité, ministère des Finances, Budapest, septembre.
- Banque mondiale (2001), « Poland – The Functioning of the Labor, Land and Financial Markets: Opportunities and Constraints for Farming Sector Restructuring », disponible à l'adresse www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2002/02/09/000094946_0201260400591/Rendered/PDF/multi0page.pdf.
- Banque mondiale (2006), *Turkey Labour Market Study*, Report n° 33254-TR, Banque mondiale, Washington.
- Banque mondiale et PricewaterhouseCoopers (2007), « Paying Taxes 2008 – The Global Picture », disponible à l'adresse www.doingbusiness.org/documents/Paying_Taxes_2008.pdf.
- Barrand, P., S. Ross et G. Harrison (2004), « Integrating a Unified Revenue Administration for Tax and Social Contribution Collections: Experiences of Central and Eastern European Countries », IMF Working Paper n° 04/237, Fonds monétaire international, Washington.
- Bell, L. (1997), « The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 3, pp. S102-S135.
- Benedek, D. et O. Lelkes (2007), « Estimating the Incidence of Income Tax Evasion in Hungary », manuscrit non publié.
- Benedek, D., M. Rigó, A. Scharle et P. Szabó (2006), « Increases in the Minimum Wage in Hungary, 2001-06 », Document de travail n° 16 du ministère hongrois des Finances, Budapest.
- Bernabè, S. (2002), « Informal Employment in Countries in Transition: A Conceptual Framework », CASEpaper n° 56, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, Londres.
- Bird, R. et S. Wallace (2003), « Is It Really So Hard to Tax the Hard-to-Tax? The Context and Role of Presumptive taxes », ITP Paper 0307, International Tax Program, Toronto.
- Bosch, M. et W. Maloney (2007), « Comparative Analysis of Labor Market Dynamics Using Markov Processes: An Application to Informality », IZA Discussion Paper, n° 3038, IZA, Bonn.

- Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Shliefer (2003), « The Regulation of Labor », NBER Working Paper n° 9756, Washington.
- Brook, A. et E. Whitehouse (2006), « The Turkish Pension System: Further Reforms to Help Solve the Informality Problem », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 44, OCDE, Paris.
- BIT – Bureau international du travail (2006), *Inspection du travail*, BIT, Genève.
- Carneiro, F. (2004), « Are Minimum Wages to Blame for Informality in the Labour Market? », *Empirica*, vol. 31, pp. 295-306.
- Centro de Estudios de la Finanzas Publicas (2006), « Pequeños Contribuyentes, Cámara de Diputados », *Nota Informativa*, n° 041, mars.
- Chlon, A. (2000), « Pension Reform and Public Information in Poland », World Bank Social Protection Discussion Paper n° 19, Washington, août.
- Commission européenne (2004), « European Tax Survey », Direction générale de la Fiscalité et de l'Union douanière, Working Paper n° 3, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2007), *Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne*, Eurobaromètre Spécial 284/Vague 67.3, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne et Eurostat (2007), « Tendances de la fiscalité dans l'UE », Eurostat Statistical Books, Luxembourg.
- Coolidge, J. (2006), « Reforming Inspections: Countering Corruption and Waste », *Public Policy for the Private Sector*, Note n° 308, Banque mondiale, Washington.
- Crane, S.E. et F. Nourzad (1987), « The Treatment of Income Tax Rates in Empirical Analysis of Tax Evasion », *Kyklos*, vol. 40, pp. 338-348.
- Davis, S. et M. Henrekson (2004), « Tax Effects on Work Activity, Industry Mix and Shadow Economy Size: Evidence from Rich-Country Comparisons », NBER Working Paper n° 10509, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Daza, J. (2004), « Labour Inspection and the Informal Economy », *Labour Education*, vol. 3-4, n° 140-141, pp. 15-21.
- DFI (2007), « La fiscalité des petites et moyennes entreprises », Document de référence pour la Conférence du dialogue fiscal international tenue à Buenos Aires, octobre, disponible à l'adresse www.itdweb.org/smeconference/documents/itd%20global%20conference%20-%20background%20paper.pdf
- Disney, R. (2004), « Pensions and Employment », *Economic Policy*, juillet.
- Djankov, S., R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Shliefer (2002), « The Regulation of Entry », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, n° 1, pp. 1-37.
- Earle, J. et Z. Sakova (2000), « Business Start-Ups or Disguised Unemployment? Evidence on the Character of Self-Employment in Transition Countries », *Labour Economics*, vol. 7, pp.575-601.
- Elek, P., Á. Scharle et B. Szabó (2008), « An Estimation of Undeclared Employment in Hungary Based on Administrative Data », Document de référence élaboré dans le cadre du projet de la Banque mondiale sur l'emploi non déclaré, ministère des Finances, gouvernement de Hongrie, Budapest.
- Fields, G. (2005), « A Guide to Multisector Labour Market Models », World Bank Social Protection Discussion Paper n° 0505, Banque mondiale, Washington.
- Frey, B. et B. Torgler (2007), « Tax Moral and Conditional Cooperation », *Journal of Comparative Economics*, vol. 35, pp. 136-159.
- Friedman, E., S. Johnson, D. Kaufmann et P. Zoido-Lobaton (2000), « Dodging the Grabbing Hand: the Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries », *Journal of Public Economics*, vol. 76, pp. 459-493.
- Galušćák, K. et J. Pavel (2007), « Unemployment and Inactivity Traps in the Czech Republic: Incentive Effects of Policies », Document de travail n° 9/2007 de la Banque nationale de République tchèque.
- Gasparini, L. et L. Tornarolli (2007), « Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata », Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, Maestría en Economía Universidad Nacional de La Plata, Working Paper No. 46, février.
- Goerke, L. (2004), « Tax Evasion, Tax Progression, and Efficiency Wages », *Economics Letters*, vol. 82.
- Grubb, D., J.-K. Lee et P. Tergeist (2007), « Addressing Labour Market Duality in Korea », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 61, OCDE, Paris.

- Hamidi, F. et K. Terrell (2001), « The Impact of Minimum Wages on Wage Inequality and Employment in the Formal and Informal Sector in Costa Rica », William Davidson Working Paper n° 479, University of Michigan Business School.
- Hanousek, J. et F. Palda (2002), « Why People Evade Taxes in the Czech and Slovak Republic: A Tale of Twins », CERGE-EI Discussion Paper n° 85, Prague, avril.
- Heyes, J. (dir. publ.) (2007), « Tackling Unregistered Work Through Social Dialogue: The Turkish and European Experience », Dialogue Paper n° 14, Bureau international du travail, Genève.
- Husmanns, R. (2004), « Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment », document de travail n° 53, Département de l'intégration des politiques et statistiques, Bureau de statistique, Bureau international du travail, Genève.
- Ihrig, J. et K.S. Moe (2000). « The Influence of Government Policies on Informal Labor: Implications for Long-Run Growth », *De Economist*, vol. 148, n° 3.
- Infante, R., A. Marinakis et J. Velasco (2003), « Minimum Wage in Chile: An Example of the Potential and Limitations of This Policy Instrument », ILO Employment Paper n° 2003/52, OIT, Genève.
- Jang, S. (2007), « The Unification of the Social Insurance Contribution Collection System in Korea », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 55, OCDE, Paris.
- Jaramillo, M. (2005), « Minimum Wage Effects under Endogenous Compliance: Evidence from Peru », Rapport présenté à la Conférence internationale IZA-BERD sur le thème Labor Market Dynamics, the Role of Institutions and Internal Labor Markets in Transition and Emerging Market Economies, Université de Bologne, 5-8 mai 2005.
- Johansson, A., C. Heady, J. Arnold, B. Brys et L. Vartia (2008), « Taxation and Growth », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, à paraître, OCDE, Paris.
- Johnson, S., D. Kaufmann, J. McMillan et C. Woodruff (2000), « Why Do Firms Hide? Bribes and Unofficial Activity after Communism », *Journal of Public Economics*, vol. 76, pp. 495-520.
- Johnson, S., D. Kaufman et P. Zoido-Lobaton (1998), « Regulatory Discretion and the Unofficial Economy », *American Economic Review*, vol. 88, n° 2, pp. 387-392.
- Jones, P. (1998), « The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries where Coverage is Incomplete », Centre for the Study of African Economies Working Paper, n° 98-2, University of Oxford.
- Kertesi, G. et J. Köllő (2003), « Fighting "Low Equilibria" by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment », IZA Discussion Paper n° 970, IZA, Bonn.
- Kim, H.S. (2006), « Pension Coverage: the Korean Case », Communication présentée à l'OCDE par un économiste principal de la Bank of Korea, disponible à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/29/42/36446619.pdf
- Köllő, J. (2007), « Two Notes on Unreported Employment and Wages », Projet de rapport non publié établi pour le projet « The Incentives to Work Formally », Banque mondiale et Cabinet du Premier ministre de la Hongrie.
- Köllő, J. et M. Vincze (1999), « Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania », Budapest Working Papers on the Labour Market, n° 1999/7, Département de recherche sur le travail, Institut d'économie, Académie des sciences de Hongrie, Département des ressources humaines, Université d'économie de Budapest.
- Krebs, T. et W. Maloney (1999), « Self-Employment and Labor Turnover: Cross-Country Evidence », World Bank Policy Research Working Paper, n° 2102, Banque mondiale, Washington.
- Kuehn, Z. (2007), « Tax Rates, Governance, and the Informal Economy in High-Income Countries », Universidad Carlos III de Madrid, Working Paper n° 07-85, Economic Series 51, décembre.
- Kugler, A et M. Kugler (2003), « The Labor Market Effects of Payroll Taxes in a Middle-Income Country: Evidence from Colombia », IZA Discussion Paper n° 852, Bonn, août.
- Kus, J. (2006), « Undeclared Labour in the Construction Industry. Country Report: Poland », CLR-Reports, European Institution for Construction Labour Research, Bruxelles.
- Kux, J. et A. Kroupa (2006), « Undeclared Labour in the Construction Industry. Country Report: Czech Republic », CLR-Reports, European Institution for Construction Labour Research, Bruxelles.

- Lackó, M. (2006), « Tax Rates with Corruption: Labour Market Effects – Empirical Cross-Country Comparisons on OECD Countries », Institut d'économie de l'Académie hongroise des sciences, Document de travail n° 2006/4.
- Lemieux, T., B. Fortin et P. Fréchette (1994), « The Effect of Taxes on Labor Supply in the Underground Economy », *American Economic Review*, vol. 84, n° 1.
- Lemos, S. (2004), « The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil », University of Leicester Department of Economics Working Paper, n° 04/8, Royaume-Uni.
- Levy, S. (2007), « Productividad, crecimiento y pobreza en México : ¿Que sigue después de Progreso-Oportunidades? », Banco Interamericano de Desarrollo (BID), juin, disponible à l'adresse www.iadb.org/res/publications/pubfiles/Productividad-SLevy.pdf.
- Loayza, N. (1997), « The Economics of the Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America », World Bank Policy Research Working Paper n° 1727, Washington.
- Loayza, N. et J. Rigolini (2006), « Informality Trends and Cycles », World Bank Policy Research Working Paper n° 4078, Banque mondiale, Washington.
- Loayza, N., A. Oviedo et L. Servén (2006), « The Impact of Regulation on Growth and Informality: Cross-country Evidence », in B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom (dir. publ.), *Linking the Formal Economy: Concepts and Policies*, Banque mondiale, Washington.
- Maloney, W. (1999), « Does Informality Imply Segregation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico », *World Bank Economic Review*, vol. 13, pp. 275-302.
- Maloney, W. et J. Nuñez Mendez (2004), « Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America », in J. Heckman and C. Pagés (dir. publ.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- Marshall, A. (2007), « Explaining Non-compliance with Labour Legislation in Latin America: A Cross-country Analysis », Document de travail n° 184/2007, Institut international d'études sociales (IIES), Genève.
- OCDE (2004a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Corée*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Études économiques de l'OCDE : Turquie*, OCDE, Paris
- OCDE (2006b), *Les impôts sur les salaires: 2005-2006*, OCDE, Paris
- OCDE (2006c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE – Stimuler l'emploi et les revenus*, OCDE, Paris
- OCDE (2006d), *Refonte de l'imposition des revenus des personnes physiques*, Études de politique fiscale de l'OCDE n° 13, Paris.
- OCDE (2006e), *Tax Administration in OECD and Selected Non-OECD Countries: Comparative Information Series*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Études économiques de l'OCDE : Hongrie*, OCDE, Paris
- OCDE (2007c), *Études économiques de l'OCDE : Mexique*, OCDE, Paris
- OCDE (2007d), *Études économiques de l'OCDE : Corée*, OCDE, Paris
- OCDE (2007e), *Les pensions dans les pays de l'OCDE: Panorama des politiques publiques*, OCDE, Paris
- OCDE (2007f), *Prestations et salaires*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), « Déclarer l'emploi ou travailler au noir : l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE – Documentation supplémentaire », disponible à l'adresse www.oecd.org/els/emploi/perspectives.
- OCDE (2008b), *Reforms for Stability and Sustainable Growth: An OECD Perspective on Hungary*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- Pencavel, J.H. (1979), « A Note on Income Tax Evasion, Labour Supply, and Non-Linear Tax Schedules », *Journal of Public Economics*, vol. 11.
- Perry, G., W. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason et J. Saavedra-Chanduvi (2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Banque mondiale, Washington.
- Pierre, G. et S. Scarpetta (2006), « Employment Protection: Do Firms' Perceptions Match with Legislation », *Economics Letters*, vol. 90, n° 3, pp.328-334.

- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, OCDE, Paris.
- Ross, S. (2004), « Collection of Social Contributions: Current Practice and Critical Issues », Document présenté à la Conférence internationale sur le thème « Les changements dans la structure et l'organisation de l'administration de la sécurité sociale » organisée par l'Association internationale de la sécurité sociale, Cracovie, Pologne, 3-4 juin.
- Saavedra, J. et A. Chong (1999), « Structural Reform, Institutions and Earnings: Evidence from the Formal and Informal Sectors in Urban Peru », *Journal of Development Studies*, vol. 35, n° 4, pp. 95-116.
- Scharle, A. (2002), « Tax Evasion as Innovation in Small Businesses in Hungary », Rapport présenté à la Conférence sur le thème « Unofficial Activities in Transition Countries: Ten Years of Experience », Institut za Javne Financije, Zagreb, Croatie, octobre.
- Schneider, F. et D. Enste (2000), « Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences », *Journal of Economic Literature*, vol. 38, n° 1, pp. 77-114.
- Schrank, A. et M. Piore (2007), « Norms, Regulations, and Labour Standards in Central America », CEPAL Serie Estudios y Perspectivas, n° 77, Organisation des Nations Unies, Mexico.
- Schuetze, H.J. et D. Bruce (2004), « Tax Policy and Entrepreneurship », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11.
- Sehnbruch, K. (2004), « Privatized Unemployment Insurance: Can Chile's New Unemployment Insurance Scheme Serve as a Model for Other Developing Countries? », Center for Latin American Studies, University of California, Working Paper n° 12, décembre.
- Semjen, A., I.J. Toth et M. Fazekas (2008), « The Experiences of EVA in the Light of Interviews with Entrepreneurs », manuscrit, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences.
- Silvani, C. et K. Baer (1997), « Designing a Tax Administration Reform Strategy: Experience and Guidelines », IMF Working Paper No.97/30, Washington.
- Sklenář, P. et I. Burger (2006), « Impact of the Slovak Tax Reforms on Firms' Tax Evasion: A Comparative Study of the Czech and Slovak Republics », document non publié disponible à l'adresse www.cerge-ecp.cz/pdf/gdn/RRCV_33_paper_01.pdf.
- Slemrod, J. (2007), « Cheating Ourselves: The Economics of Tax Evasion », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 1, pp. 25-48.
- Slemrod, J. et S. Yitzhaki (2000), « Tax Avoidance, Evasion, and Administration », NBER Working Paper n° 7473, Washington, janvier.
- Spiro, P.S. (2000), « Taxes, Deficits, and the Underground Economy », in O. Lippert and M. Walker (dir. publ.), *The Underground Economy: Global Evidence of its Size and Impact*, The Fraser Institute, Vancouver.
- Straub, S. (2005), « Informal Sector: The Credit Market Channel », *Journal of Development Economics*, vol. 78, pp. 299-321.
- Tansel, A. (2000), « Wage Earners, Self-Employment and Gender in the Informal Sector in Turkey », Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series n° 24, Banque mondiale, Washington.
- Tekinarslan, M. (2007), « Promotion of Employment and Combat Against Informal Employment », Rapport présenté à la Conférence UE-OIT sur le thème « Together Against Unregistered Work! », Ankara, 22-23 février.
- Tonin, M. (2007), « Minimum Wage and Tax Evasion: Theory and Evidence », William Davidson Institute Working Paper n° 865, University of Michigan Business School, janvier.
- Trandel, G. et A. Snow (1999), « Progressive Income Taxation and the Underground Economy », *Economics Letters*, n° 62.
- Treichel, B. (2004), « The Ten Steps for Strengthening Labour Inspection », *Labour Education*, vol. 3-4, n° 140-141, pp. 74-78.

Chapitre 3

Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique

Malgré certains progrès, la discrimination fondée sur le sexe et sur l'origine raciale ou ethnique reste présente sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. Différentes expériences de terrain révèlent une discrimination ethnique persistante dans de nombreux pays. Et d'autres types d'évaluations, moins directes, suggèrent qu'en moyenne, au moins 8 % de l'écart d'emploi et une proportion encore plus importante de l'écart de salaire entre hommes et femmes peuvent être attribués à la discrimination. Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois antidiscrimination au cours de ces dernières décennies. Quel est le degré d'efficacité de ces lois? Les évaluations disponibles et différentes analyses en comparaison internationale indiquent qu'une législation antidiscrimination correctement conçue peut se révéler efficace pour réduire les disparités d'emploi et de salaire. Cependant, l'application de la législation antidiscrimination repose essentiellement sur la propension des victimes à revendiquer leurs droits. Dans le cadre d'une stratégie politique efficace visant à la mise en place d'une culture de l'égalité de traitement, la sensibilisation du public aux normes juridiques et à leurs conséquences possibles (notamment, pour les victimes, les coûts et les avantages d'une action devant les tribunaux) est par conséquent un aspect déterminant. Les normes juridiques peuvent avoir davantage d'impact lorsque leur application ne dépend pas exclusivement d'actions individuelles. À cet égard, les instances spécifiques chargées des questions d'égalité peuvent jouer un rôle important.

Introduction

D'une catégorie sociodémographique à l'autre, les performances sur le marché du travail varient beaucoup. Si l'augmentation du taux d'activité des femmes est l'un des principaux moteurs de la croissance de la population active depuis quelques décennies, les résultats que les femmes obtiennent sur le marché du travail restent nettement en deçà de ceux des hommes. Et parfois, l'écart est très important : dans certains pays, le taux d'activité et les taux de salaire des femmes sont inférieurs de 25 % à ceux des hommes, même si l'on tient compte des caractéristiques observables. De même, sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, la situation des minorités ethniques est moins favorable que celle du reste de la population (OCDE, 2007a). Les observations empiriques montrent qu'à côté des facteurs qui déterminent le profil de l'offre de main-d'œuvre, la discrimination dans l'emploi – c'est-à-dire le traitement inégal d'individus ayant la même productivité simplement parce qu'ils appartiennent à un certain groupe – peut être l'une des explications à ces disparités manifestes et persistantes. Dans le même ordre d'idées, les travaux récents de l'OCDE consacrés aux travailleurs âgés et aux handicapés soulignent qu'il est fondamental de faire évoluer l'attitude négative des employeurs pour promouvoir les perspectives d'emploi de ces groupes sous-représentés et mettent en lumière le rôle que peut jouer à cet égard la législation nationale luttant contre la discrimination (OCDE, 2006a, 2006b et 2007b).

Ces dernières décennies, presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois antidiscrimination. Ce vaste effort législatif a essentiellement répondu à une double préoccupation d'équité et de cohésion sociale. Mais à ce jour, aucune analyse comparative de la législation visant à lutter contre la discrimination en fonction du sexe ou de l'origine ethnique n'a été établie pour l'ensemble des pays de l'OCDE et dans la plupart des cas, leur impact sur le marché du travail n'a pas fait l'objet d'évaluation. Le présent chapitre tente de combler en partie cette lacune.

Dans un grand nombre de pays de l'OCDE confrontés à un vieillissement rapide de leur population, accroître les taux d'emploi des groupes sous-représentés est fondamental pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Or, les femmes représentent encore le plus vaste gisement de main-d'œuvre sous-utilisé. De plus, on peut s'attendre à ce que, dans un proche avenir, une plus forte immigration de travailleurs soit nécessaire. Cela ne sera possible que si les immigrés anciens et nouveaux, de plus en plus nombreux, s'intègrent sans difficulté dans le pays d'accueil (OCDE, 2007c). Les pays de l'OCDE mènent des actions de grande envergure pour faciliter l'accès à l'emploi et valoriser le travail des femmes et des minorités ethniques ainsi que d'autres groupes sous-représentés, ces mesures pouvant prendre la forme de programmes spéciaux du marché du travail, de politiques en faveur des familles ou d'avantages fiscaux. Mais ces mesures peuvent se heurter à des comportements discriminatoires, et leur efficacité s'en trouver réduite. Il est donc essentiel de quantifier cette discrimination si l'on veut y remédier efficacement.

On dressera tout d'abord un tableau des disparités d'emploi et de salaire par sexe et groupe ethnique (section 1). Ces disparités tiennent en partie à des facteurs facilement identifiables, en particulier les différences de niveaux d'instruction. La partie restant inexplicée peut être liée à toute une série d'éléments, y compris certaines caractéristiques individuelles non observables, affectant la productivité – par exemple des différences socioculturelles d'attitude à l'égard du travail –, et bien entendu, la discrimination. La section 2 est centrée sur cette question de discrimination. Elle présente différentes mesures du phénomène, en s'appuyant sur un examen approfondi des travaux empiriques consacrés à la discrimination sexuelle et raciale sur le marché du travail. Elle présente également une analyse empirique en comparaison internationale, mettant en évidence le rôle de la discrimination dans les écarts d'emploi et de salaire entre hommes et femmes. Enfin, la section 3 expose le cadre juridique et institutionnel que les pays de l'OCDE ont progressivement mis en place pour lutter contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail. Cette section suggère également que ces initiatives ont sans doute contribué à améliorer la situation des femmes et des minorités ethniques sur le marché du travail.

Principaux résultats

- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les femmes sont 20 % moins nombreuses que les hommes à avoir un emploi et leur rémunération est inférieure de 17 % à celle des hommes. Les différences sont du même ordre entre les minorités ethniques et le reste de la population, bien que l'écart moyen soit plus difficile à quantifier parce que les statistiques de nature ethnique sont illégales dans un grand nombre de pays. Les caractéristiques observables, notamment le niveau d'instruction, l'expérience, la profession et, si ces informations sont disponibles, la motivation, les attentes et les disciplines étudiées, expliquent une grande partie de ces différences. Elles laissent néanmoins inexplicé au moins un quart des différences liées au sexe et à l'origine ethnique.
- Les disparités en fonction du sexe et de l'origine ethnique, en termes d'emploi et de salaire, se sont atténuées dans les pays de l'OCDE, mais à un rythme qui s'est ralenti. En ce qui concerne les différences liées au sexe, le rattrapage éducatif des femmes est de loin le facteur le plus important dans la réduction de ces différences. Or, les possibilités qui s'offrent de résorber encore ces différences grâce au rattrapage éducatif paraissent largement épuisées dans un grand nombre de pays.
- Les expériences sur le terrain font apparaître une discrimination persistante liée à l'origine ethnique, dans tous les pays où de telles expériences ont été réalisées. Et il apparaît également (de manière indirecte) que la discrimination joue un rôle dans les disparités liées au sexe. Selon les estimations empiriques, en moyenne au moins 10 % de la réduction de l'écart d'emploi entre hommes et femmes ces trente dernières années peuvent être attribués à un recul de la discrimination.
- La déréglementation des marchés de produits, en limitant l'entrée, la survie et la croissance des entreprises qui ont une attitude discriminatoire, peut contribuer à une moindre discrimination sur le marché du travail. Selon les estimations, si tous les pays de l'OCDE libéralisaient leurs marchés de produits en s'alignant sur le niveau du pays ayant la politique la plus concurrentielle, l'écart moyen entre hommes et femmes en termes d'emploi et de rémunération diminuerait respectivement d'au moins 1 et

3 points. Néanmoins, cette déréglementation n'éliminerait probablement pas toutes les entreprises qui pratiquent la discrimination, de sorte que d'autres interventions des pouvoirs publics sont nécessaires.

- Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois pour lutter contre la discrimination liée au sexe et à l'origine ethnique. Reste que l'application effective de ces lois dépend de la volonté et de la capacité des victimes à faire valoir leurs droits. En conséquence, la sensibilisation du public et l'incitation des victimes à agir sont cruciales pour toute stratégie efficace de lutte contre la discrimination. De plus, l'introduction de règles de droit, si elles sont bien connues, peut être un facteur important de changement culturel. Or, dans les pays où l'on dispose de ce type d'information, une grande partie de la population ignore ses droits en cas de discrimination sur le lieu de travail.
- Les victimes se heurtent encore à de sérieux obstacles lorsqu'il s'agit d'intenter une action en justice pour discrimination. Les procès restent coûteux, complexes, longs et très conflictuels dans un grand nombre de pays. Dans la plupart des pays examinés, il existe d'autres moyens de règlement des différends, notamment des procédures formelles de médiation. Et dans les pays qui ont mis en place depuis longtemps ce type de procédure, on constate qu'elles se sont révélées efficaces pour régler les différends liés à une discrimination. Cela étant, les procédures de médiation sont d'autant plus efficaces qu'elles s'inscrivent dans le contexte d'une réelle menace de procès.
- Les règles de droit auront plus d'impact si leur mise en œuvre ne repose pas uniquement sur des démarches individuelles de personnes victimes de discrimination. Dans la plupart des pays, il existe des instances spécialisées pouvant mener des investigations dans les entreprises ou autres organisations, et habilitées à agir en justice contre les employeurs appliquant des pratiques discriminatoires, même en l'absence de plaintes individuelles. En pratique, il est difficile d'évaluer jusqu'à quel point ces mesures sont efficacement mises en œuvre. Par exemple, dans de nombreux pays, ces instances spécialisées ne sont pas dotées des moyens nécessaires pour sanctionner l'employeur en cas de constat de discrimination.
- Les législations antidiscrimination ont fait l'objet de peu d'évaluations. Les travaux disponibles, surtout consacrés aux États-Unis, et les études en comparaison internationale montrent que ces législations peuvent atténuer les disparités en fonction du sexe et de l'origine ethnique sur le marché du travail. Mais il faudrait approfondir ces recherches. Il reste en particulier difficile de déterminer l'ordre de grandeur de ces effets positifs. De plus, si elle n'est pas soigneusement conçue, une législation antidiscrimination peut avoir un effet pervers sur l'embauche des travailleurs appartenant aux groupes désavantagés. Enfin, la législation n'est qu'un des instruments possibles et il faudrait aussi examiner en profondeur son interaction avec d'autres dispositifs de nature à favoriser l'égalité et la diversité, notamment la discrimination positive.

1. Principaux faits : les performances sur le marché du travail en fonction du sexe et de l'origine ethnique

Dans la plupart des pays de l'OCDE, on observe des différences persistantes de performance sur le marché du travail en fonction du sexe et de l'origine ethnique, bien que l'intensité, la nature et l'évolution de ces différences soient variables d'un pays à l'autre et d'une période à l'autre. Toute une série de facteurs économiques, sociaux ou culturels

peuvent expliquer ces différences. Certains de ces facteurs, notamment le niveau d'instruction, sont faciles à identifier, d'autres le sont beaucoup moins, essentiellement parce qu'aucune observation directe de ces facteurs n'est possible. La discrimination fait partie de cette deuxième catégorie de sources latentes de disparités en fonction du sexe et de l'origine ethnique. Cette section présente l'évolution des écarts d'emploi et de salaire en fonction du sexe et de l'origine ethnique, et tente de mesurer la part de ces écarts qui peut être expliquée par des facteurs observables. La partie restant inexpliquée constitue en quelque sorte une limite supérieure, approximative, au degré de discrimination sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE.

1.1. Les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail

Les disparités hommes-femmes en termes d'emploi se sont réduites au fil du temps au sein de la zone OCDE...

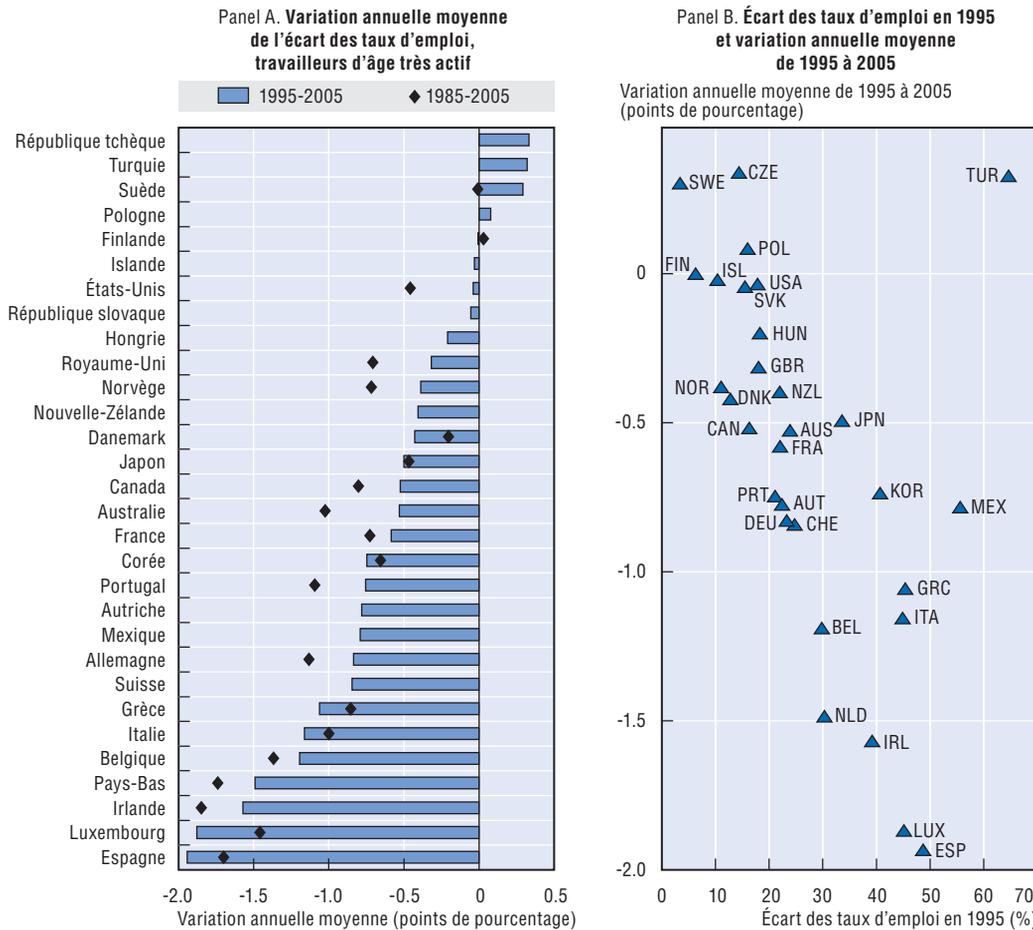
L'une des évolutions les plus marquantes du marché du travail dans les pays de l'OCDE depuis l'après-guerre est la progression régulière des femmes (voir, par exemple, OCDE, 2002, chapitre 2). Les taux d'activité féminins et l'emploi des femmes ont beaucoup augmenté et l'écart d'emploi par rapport aux hommes s'est resserré pratiquement partout, avec un rythme de convergence très différent d'un pays à l'autre (graphique 3.1, panel A). Dans des pays tels que l'Espagne, le Luxembourg, l'Irlande et les Pays-Bas, l'écart d'emploi entre hommes et femmes – défini comme la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, exprimée en pourcentage du taux d'emploi des hommes – s'est réduit de 1.5 point ou plus par an ces dix dernières années, alors que des pays comme les États-Unis et la Finlande n'ont connu aucune modification de cet écart au cours de la même période.

... mais cette tendance s'est substantiellement ralentie dans la plupart des pays...

Dans un grand nombre de pays, le resserrement de l'écart d'emploi entre hommes et femmes s'est quelque peu ralenti depuis dix ans. En limitant la comparaison aux pays pour lesquels on dispose de données concernant la première période, on constate que la réduction de l'écart a été en moyenne plus forte d'environ 0.2 point par an entre 1985 et 1995 qu'entre 1995 et 2005. Mais ce phénomène peut s'expliquer essentiellement par le fait que, à mesure que les pays en retard rattrapent les autres, ils ont moins de possibilités de nouvelles améliorations. De même, les différences d'un pays à l'autre dans le resserrement de l'écart tiennent principalement, du point de vue statistique, au niveau de l'écart en début de période (graphique 3.1, panel B)¹.

Ces évolutions reflètent surtout les changements observés dans l'offre de main-d'œuvre féminine : dans une proportion croissante, les femmes restent sur le marché du travail tout au long de leur vie active et parviennent à concilier un emploi rémunéré, l'éducation des enfants et les soins aux parents âgés (voir, par exemple, OCDE, 2002; et Altonji et Blank, 1999). Plusieurs facteurs ont influé sur l'offre de main-d'œuvre féminine, notamment l'évolution des structures familiales et de la formation des ménages, qui fait jouer un plus grand rôle à la femme dans les revenus du ménage, les aspirations des femmes, de plus en plus nombreuses à attendre d'un emploi rémunéré autonomie et accomplissement de soi, et l'action menée de plus en plus par les pouvoirs publics pour augmenter les taux d'emploi des femmes en accordant des avantages fiscaux et en mettant en place un cadre qui permette de concilier travail et vie de famille (OCDE, 2007d). Toutefois, l'amélioration spectaculaire du niveau moyen d'instruction des femmes qu'ont

Graphique 3.1. L'écart d'emploi entre hommes et femmes s'est resserré au fil du temps et converge vers le niveau observé dans les pays les moins inégaux



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/351563067271>

Note : L'écart d'emploi entre hommes et femmes correspond à la différence entre le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi des femmes, exprimée en proportion du taux d'emploi des hommes.

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

connue tous les pays de l'OCDE est de loin le facteur explicatif primordial. À titre d'exemple, Bassanini et Duval (2006) concluent que, pour leur échantillon de 20 pays de l'OCDE, environ 50 % de la variation entre les pays de la progression des taux d'emploi des femmes entre 1982 et 2003 peuvent être attribués à l'amélioration du niveau d'instruction, 28 % seulement s'expliquant par l'action des pouvoirs publics et le cadre institutionnel.

... et les disparités hommes-femmes restent importantes

En 2005, le taux d'emploi des femmes d'âge très actif était inférieur de 10 à 20 % à celui des hommes des mêmes tranches d'âge dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 3.2). La différence n'est faible que dans les pays nordiques, la Finlande ayant l'écart le moins marqué (6 %). L'écart d'emploi entre hommes et femmes est le plus élevé en Turquie, au Mexique, en Grèce, en Corée et en Italie. Avec un écart nettement supérieur à 30 %, ces pays sont très éloignés de la moyenne de l'OCDE (20.6 %).

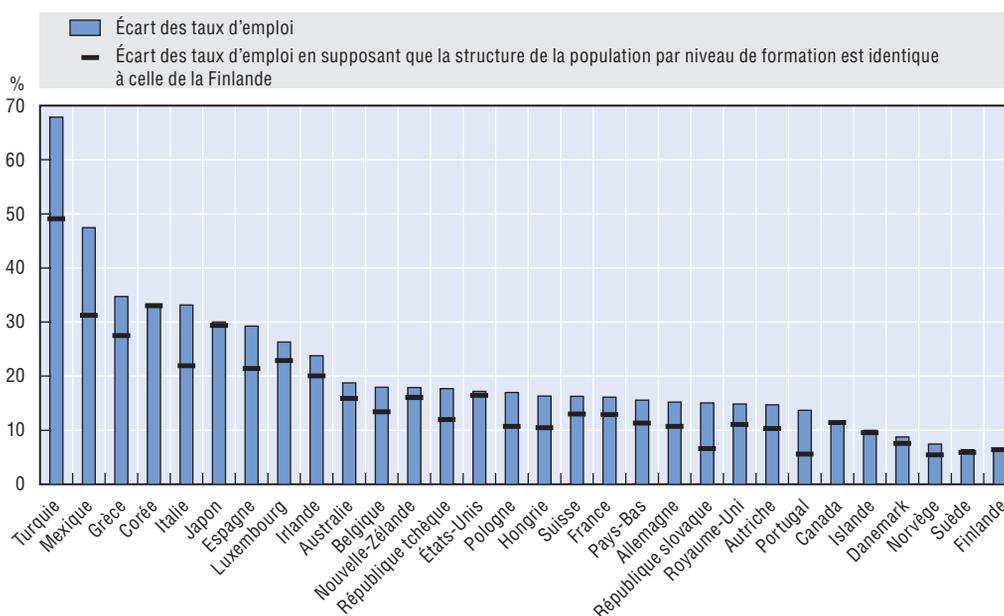
Il est possible d'évaluer l'importance de l'évolution des niveaux d'instruction sur la base de données transversales (disponibles pour tous les pays de l'OCDE) en comparant

l'écart d'emploi d'un pays à l'autre pour une répartition similaire des niveaux d'instruction dans la population. Les taux d'emploi sont en général bien plus élevés – et l'écart entre hommes et femmes est bien plus faible – parmi les femmes qui ont une qualification du niveau de l'enseignement supérieur que parmi celles qui ont un niveau plus faible d'instruction (voir OCDE, 2007e, annexe statistique). De fait, l'enseignement supérieur ouvre généralement aux femmes des emplois plus intéressants et mieux payés, de sorte que l'emploi rémunéré est pour elles plus attractif et qu'elles peuvent en outre davantage se permettre financièrement de faire appel à des services institutionnalisés de garde des enfants (voir, par exemple, Altonji et Blank, 1999). Le graphique 3.2 illustre l'écart d'emploi hypothétique entre hommes et femmes qui serait observé dans chaque pays si la répartition de la population par sexe et niveau d'éducation était la même qu'en Finlande, pays dont l'écart d'emploi est le plus faible, tout en laissant inchangé dans chaque pays les taux d'emploi catégoriels par sexe et niveau d'éducation. Puisque la Finlande est l'un des pays où le niveau d'instruction des femmes est le plus élevé et où les femmes sont le plus en avance par rapport aux hommes pour le niveau d'instruction, la comparaison de l'écart effectif et de l'écart hypothétique donne une approximation de la réduction de l'écart d'emploi entre hommes et femmes qui pourrait être obtenue en relevant le niveau de qualification.

En moyenne, l'écart d'emploi serait inférieur d'environ 20 % (5 points), à taux d'emploi par sexe et éducation inchangés, si la répartition de la population par niveau d'instruction était la même qu'en Finlande. Mais il n'est pas surprenant que cette amélioration concerne surtout les pays qui sont loin de la parité hommes/femmes. Les pays à faible écart d'emploi

Graphique 3.2. L'écart d'emploi entre hommes et femmes reste très variable d'un pays à l'autre de l'OCDE

Écart d'emploi entre hommes et femmes d'âge très actif, 2005^a



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351620315766>

Note : L'écart d'emploi entre hommes et femmes est égal à la différence entre le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi des femmes, exprimée en pourcentage du taux d'emploi des hommes.

a) Les données concernent 2003 pour le Japon.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active; OCDE (2007g).

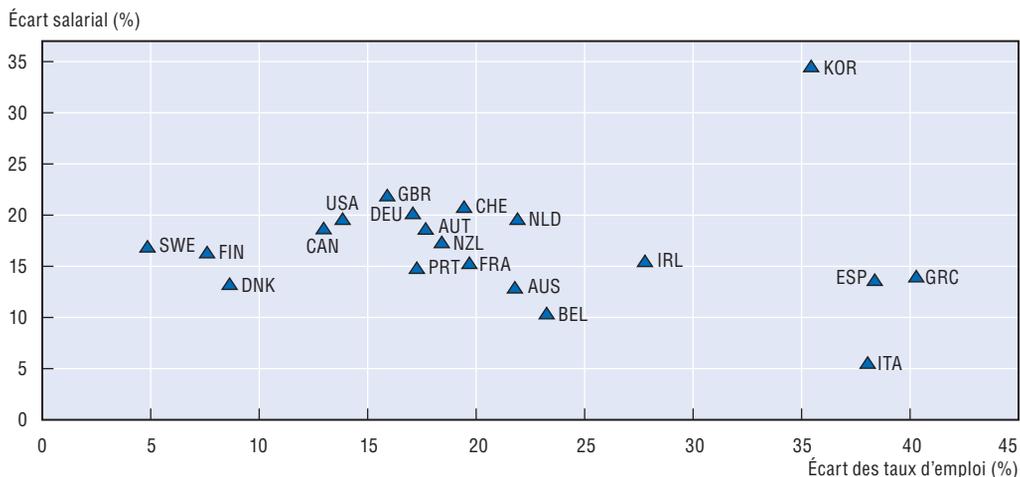
entre hommes et femmes paraissent déjà avoir atteint un niveau d'instruction des femmes plus élevé que celui des hommes. Si l'on associe cette observation au fait que, dans ces pays, l'écart entre hommes et femmes ne s'est guère réduit ces dix dernières années, on peut prudemment avancer qu'il est improbable que l'écart entre hommes et femmes diminue très sensiblement dans ces pays grâce à une nouvelle amélioration du capital humain des femmes et que l'accumulation de capital humain à elle seule ne peut guère ramener l'écart au-dessous d'un plancher de l'ordre de 5 %².

L'écart salarial entre hommes et femmes persiste...

Pour évaluer l'importance relative des facteurs qui déterminent les disparités entre hommes et femmes, il faut toutefois examiner simultanément l'écart de salaire (Bovenberg, 2007). En 2001, dernière année pour laquelle des données comparables concernant un grand nombre de pays de l'OCDE sont disponibles, les femmes gagnaient en moyenne 17 % de moins que les hommes par heure travaillée, avec des différences très nettes d'un pays à l'autre (graphique 3.3). L'écart de salaire paraît en outre présenter une certaine corrélation négative avec l'écart d'emploi entre hommes et femmes, comme on pouvait s'y attendre si hommes et femmes font face à la même demande de travail, et que l'écart d'emploi entre hommes et femmes est déterminé par la structure de l'offre de main-d'œuvre (Olivetti et Petrongolo, 2006)³. Toutefois, quelques pays (les pays nordiques, la Corée et plusieurs pays d'Europe du Sud) se retrouvent loin de la ligne virtuelle à pente négative reliant l'écart d'emploi et l'écart de salaire. De plus, si l'on considère de plus près l'écart entre hommes et femmes en fonction du niveau d'instruction, on s'aperçoit que le lien entre l'écart d'emploi et l'écart de salaire entre hommes et femmes est faible, ce qui laisse penser que d'autres facteurs jouent également un rôle (OCDE, 2008a).

Graphique 3.3. **L'écart de salaire et l'écart d'emploi entre hommes et femmes sont faiblement corrélés**

Écart de salaire entre hommes et femmes d'âge très actif, 2001



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351630738747>

Note : L'écart d'emploi entre hommes et femmes est égal à la différence entre le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi des femmes, exprimée en pourcentage du taux d'emploi des hommes. L'écart de salaire entre hommes et femmes est égal à la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes, exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. Les données portent sur 2000 pour la Suède.

Source : Voir l'annexe 3.A1.

... et une large part de cet écart n'est pas reliée à des caractéristiques individuelles facilement observables

Des décompositions reposant sur des régressions économétriques ont été utilisées dans la littérature pour déterminer les sources de l'écart de salaire entre hommes et femmes. Ces décompositions permettent d'évaluer la part de l'écart de salaire s'expliquant par des différences entre hommes et femmes relevant de caractéristiques productives individuelles observées. La partie non expliquée est attribuée à des différences relevant de caractéristiques individuelles non observables et/ou à des asymétries de la demande de travail (voir OCDE, 2008a). Le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle n'expliquent en général qu'une faible proportion – qui peut même être négligeable – de l'écart de salaire entre hommes et femmes. En revanche, la segmentation du marché du travail par profession, type de contrat, secteur, entreprise et établissement explique généralement une proportion bien plus forte de l'écart de salaire (voir, par exemple, Altonji et Blank, 1999; Reilly et Wirjanto, 1999; Datta Gupta et Rothstein, 2005; Heinze et Wolf, 2006)⁴. Toutefois, les études se fondant sur des bases de données très riches (contenant un grand nombre d'observations individuelles, et un ensemble d'information portant à la fois sur les salariés et les entreprises qui les emploient), suggèrent que même avec une désagrégation fine des professions, secteurs et établissements, plus de 50 % de l'écart de salaire restent inexpliqués (voir, par exemple, Baylard *et al.*, 2003). Par ailleurs, la répartition des emplois entre hommes et femmes est elle-même le produit de l'équilibre sur le marché du travail. Cela donne donc certaines indications sur les mécanismes à l'origine de l'écart de salaire entre hommes et femmes, sans toutefois permettre d'élucider les causes ultimes de cet écart.

Les études réalisées font état d'un resserrement généralisé de l'écart de salaire entre hommes et femmes depuis une trentaine d'années (voir, par exemple, OCDE, 2002)⁵. Par exemple, aux États-Unis, l'écart moyen de salaire entre hommes et femmes est tombé de plus de 45 % en 1979 à environ 30 % dans les années 90, et l'évolution est similaire pour d'autres pays (voir Altonji et Blank, 1999). Dans leur méta-analyse de l'écart de salaire entre hommes et femmes pour un grand nombre de pays de l'OCDE et de pays non membres, Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005) concluent à un net resserrement de l'écart total de salaire entre les années 60 et les années 90. Cette analyse a été réitérée aux fins du présent chapitre, sur les mêmes données, mais en se limitant à l'échantillon de pays de l'OCDE : l'évolution est similaire. Ce resserrement paraît s'expliquer essentiellement par l'évolution des caractéristiques observables telles que le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle. Par conséquent, la fraction inexpliquée de l'écart a augmenté. De plus, les données comparables provenant d'enquêtes réalisées auprès des ménages dans 15 pays de l'OCDE ne font pas apparaître, ou sinon dans une faible mesure, de nouveau resserrement de l'écart de salaire entre 1994 et 2001 (voir OCDE, 2008a)⁶. Comme dans le cas de l'écart d'emploi, ces éléments pourraient de nouveau refléter la fin du phénomène déjà ancien de rattrapage, par les femmes, du niveau d'instruction des hommes.

Différents auteurs suggèrent que certaines caractéristiques individuelles non prises en compte dans les études standards de l'écart de salaire entre hommes et femmes (essentiellement parce que les données correspondantes ne sont en général pas disponibles) pourraient être à l'origine de la forte proportion inexpliquée de cet écart, constatée dans les décompositions reposant sur des régressions. Cela pourrait également expliquer la forte contribution de la segmentation du marché du travail entre les sexes à

l'écart de salaire entre hommes et femmes. Il s'agit des facteurs qui influent sur les différences de qualité de l'offre de travail, notamment la qualité de l'éducation et les disciplines étudiées ainsi que les caractéristiques personnelles comme les attentes et la motivation⁷. Par exemple, s'appuyant sur des données récentes concernant une cohorte de diplômés du Royaume-Uni, Chevalier (2007) montre que les différences quant à la motivation, aux attentes et aux disciplines étudiées peuvent expliquer jusqu'à 70 % de l'écart de salaire observé.

Bien que ces facteurs puissent être surtout considérés comme des déterminants de l'offre de travail, l'écart de salaire entre hommes et femmes peut également faire intervenir la façon dont le marché du travail les rémunère. Par exemple, Blau et Kahn (1996, 2000, 2003) montrent – mais sous des hypothèses quelque peu extrêmes (voir OCDE, 2008a) – que les institutions qui déterminent la dispersion de la rémunération des compétences productives non observées, et plus généralement de la distribution des salaires, ont un impact très marqué sur l'écart de salaire entre hommes et femmes. Il ne faut pas néanmoins surestimer le rôle de la distribution des salaires dans cet écart. Par exemple, bien qu'on observe une forte corrélation dans les différents pays entre la dispersion des salaires et l'écart de salaire entre hommes et femmes (voir Bettio, 2002; Blau et Kahn, 2003), cette corrélation paraît tenir essentiellement à ce que la dispersion des salaires dans quelques pays est très éloignée de la moyenne de l'OCDE (voir OCDE, 2008a).

1.2. L'écart d'emploi et l'écart de salaire pour les minorités ethniques

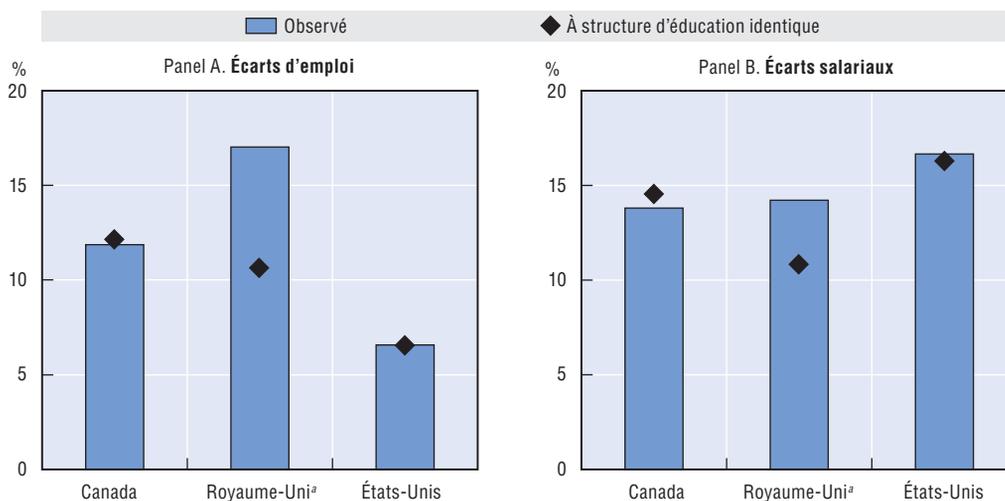
Les disparités d'emploi et de salaire en fonction de l'origine ethnique sont importantes dans les pays pour lesquels on dispose de données...

Il est plus difficile d'analyser les inégalités sur le marché du travail en fonction de l'origine ethnique, la collecte de données de nature raciale ou ethnique étant interdite dans de nombreux pays. Le graphique 3.4 compare l'écart d'emploi et l'écart de salaire selon l'origine ethnique dans trois pays (Canada, États-Unis et Royaume-Uni) pour lesquels ces données sont disponibles. Les écarts d'emploi selon l'origine ethnique sont très marqués, bien qu'en partie expliqués par le niveau d'instruction (sauf dans le cas du Canada). En revanche, le niveau d'instruction explique mal les différences d'écart de salaire observées d'un pays à l'autre. Toutefois, cela peut être simplement lié au nombre très limité de niveaux d'instruction utilisés pour ces comparaisons internationales. Par exemple, certaines études réalisées sur données américaines montrent que compte tenu des compétences effectives et du lieu de résidence, il est possible d'expliquer jusqu'à près des trois quarts de l'écart de salaire selon l'origine ethnique observé aux États-Unis (voir, par exemple, Altonji et Blank, 1999)⁸. Il n'est toutefois pas acquis que ce résultat puisse être généralisé à d'autres pays.

Dans la plupart des pays, la diversité ethnique est due essentiellement aux flux migratoires et l'analyse des taux d'emploi de la *deuxième génération* – c'est-à-dire des natifs dont les parents sont nés à l'étranger – permet également d'appréhender les questions de discrimination ethnique. Cette approche est néanmoins très indirecte et approximative : plusieurs pays ont en effet une société multiethnique et multiraciale dans laquelle les minorités ethniques ou raciales sont mal représentées au sein de la population ayant des antécédents récents d'immigration. De plus, dans certains pays, une part importante de la population immigrée est originaire de pays de l'OCDE dont la composition ethnique de la population est très semblable (OCDE, 2008b). De fait, Heath et al. (2007) montrent que, dans les pays traditionnels d'immigration pour lesquels des données sont disponibles, les

Graphique 3.4. Les différences de niveau d'instruction influent sur l'écart d'emploi et l'écart de salaire selon l'origine ethnique

Écart d'emploi et de salaire entre population « blanche » et « non blanche » au Canada, Royaume-Uni et États-Unis, salariés d'âge très actif du secteur privé, 2004-2005, pourcentages



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/351656687136>

a) Le niveau d'instruction des personnes nées à l'étranger n'est pas disponible, ce groupe a donc été exclu des calculs sur les différences entre niveaux d'instruction.

Note : L'écart d'emploi est égal à la différence entre le taux d'emploi de la population blanche et celui de la population non blanche, exprimée en pourcentage du taux d'emploi de la population blanche. L'écart de salaire est égal à la différence entre le salaire horaire médian de la population blanche et celui de la population non blanche, exprimée en pourcentage du salaire médian de la population blanche. Les données portent sur 2004 pour le Canada, 2005 pour le Royaume-Uni et les États-Unis

Source : Canada : CNEF; États-Unis et Royaume-Uni : Enquête sur la population active

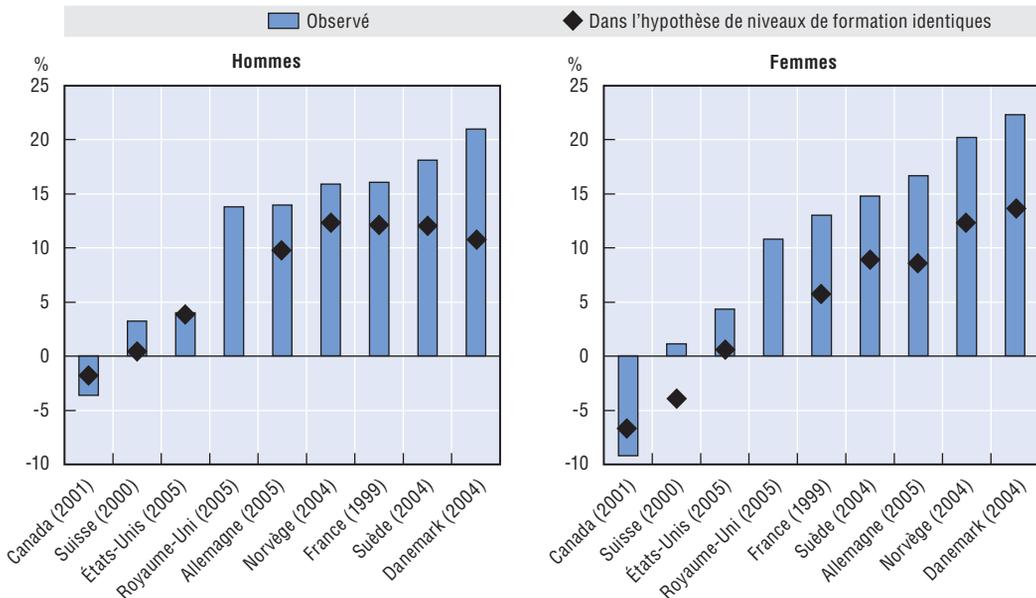
minorités ethniques ou raciales sans antécédents d'immigration ont tendance à obtenir de moins bons résultats sur le marché du travail que la deuxième génération, même si l'on tient compte des différences de niveau d'instruction. Cela étant, à l'exception du Canada, les taux d'emploi de la deuxième génération sont très inférieurs à ceux des natifs sans antécédents d'immigration (graphique 3.5)⁹. Dans des pays comme le Danemark, la Norvège et la Suède, le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur de plus de 15 % à celui des natifs sans antécédents d'immigration.

... mais ces disparités relèvent pour partie de différences en termes de niveaux d'instruction

Dans la plupart des pays, le niveau moyen d'instruction de la deuxième génération est inférieur à celui de la population native sans antécédents d'immigration. Il n'y a à cela rien de surprenant, puisqu'une grande partie des travailleurs ayant émigré dans les pays d'Europe membres de l'OCDE depuis la fin de la guerre étaient peu qualifiés, et les données empiriques montrent que le niveau d'instruction, et plus généralement le capital humain, se transmettent d'une génération à l'autre¹⁰. Le graphique 3.5 montre l'écart d'emploi entre la deuxième génération et la population native sans antécédents d'immigration qui serait observé dans chaque pays si la distribution de la population par niveau d'instruction était la même pour les deux catégories de population. A taux d'emploi par niveau d'instruction et catégorie de population inchangés, l'écart global d'emploi pour la seconde génération diminue de moitié environ en cas de rattrapage total du niveau d'instruction de la population native.

Graphique 3.5. Le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la population native sans antécédents d'immigration, mais l'écart de niveau d'instruction explique environ la moitié de l'écart d'emploi

Écart de taux emploi et de salaire entre la deuxième génération et les natifs sans antécédents migratoires, individus âgés de 20 à 29 ans et sortis du système éducatif, pourcentages



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/351662328436>

Note : La deuxième génération s'entend des natifs dont les deux parents sont nés à l'étranger, sauf pour la Suisse (natifs ayant une nationalité étrangère à la naissance) et le Royaume-Uni (natifs « à origine ethnique autre que britannique blanc »). Les natifs sans antécédents d'immigration ont leurs deux parents nés dans le pays, sauf pour le Danemark (au moins l'un des parents est natif), la Suisse (nationalité suisse à la naissance) et le Royaume-Uni (origine ethnique britannique blanc). L'écart d'emploi est égal à la différence entre le taux d'emploi des natifs et le taux d'emploi de la deuxième génération, exprimée en pourcentage du taux d'emploi des natifs.

Source : OCDE (2007a).

Pour résumer, les éléments présentés dans cette sous-section montrent que plusieurs facteurs autres que la discrimination contribuent à expliquer une partie de l'écart d'emploi et de salaire entre hommes et femmes et selon l'origine ethnique. La discrimination sur le marché du travail peut néanmoins jouer également un rôle :

- Premièrement, s'il est vrai que l'accumulation de capital humain et le rattrapage éducatif de la part des femmes expliquent la majeure partie du resserrement de l'écart d'emploi entre hommes et femmes sur la période d'après-guerre, cette source paraît quasiment épuisée dans un grand nombre de pays, ce qui laisse un écart d'emploi entre hommes et femmes supérieur à un plancher de 5 à 10 %.
- Deuxièmement, même dans les études les plus détaillées qui tiennent compte de l'impact de caractéristiques généralement non observées comme les qualités personnelles, les attentes et la motivation, les facteurs explicatifs observables (et exogènes) laissent inexplicé au moins un quart des écarts selon le sexe ou l'origine ethnique.

De plus, il n'est pas évident que les facteurs observables qui sont généralement censés être exogènes – notamment la motivation et les attentes – soient en fait déterminés indépendamment de l'équilibre sur le marché du travail. Par exemple, si des pratiques discriminatoires ou d'autres facteurs font que le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes, ils influenceront probablement sur la décision d'un couple quant à celui des

conjoints qui cessera de travailler pour élever les enfants, ou dont la carrière déterminera le lieu de résidence de la famille, etc. Dans une certaine mesure, on peut faire valoir le même argument pour les décisions éducatives et pour le choix des disciplines étudiées (Blau et Kahn, 2007).

2. Des disparités sur le marché du travail à la discrimination

Le simple examen des différences de performance sur le marché du travail, même si l'on corrige ces différences en fonction d'un grand nombre de caractéristiques observables, ne peut à lui seul témoigner de la présence ou de l'absence d'une discrimination sur le marché du travail. En effet, l'éventuel résidu inexplicé ne peut être attribué entièrement à la discrimination. Pour déterminer s'il y a discrimination, il faut soit procéder à des expériences contrôlées, soit sélectionner les variables exogènes qui sont susceptibles d'influencer les disparités sur le marché du travail essentiellement par le biais d'une discrimination. Mais avant d'aller plus loin dans l'analyse empirique de la contribution potentielle de la discrimination aux différences observées de performance sur le marché du travail selon le sexe et l'origine ethnique, il faut définir et préciser le concept même de discrimination.

2.1. Entrer dans la boîte noire

Dans ce chapitre, selon la définition standard utilisée en économie du travail, la discrimination sur le marché du travail est définie comme « une situation dans laquelle les personnes qui fournissent des services sur le marché du travail et qui ont une même productivité au sens physique ou matériel sont traitées inégalement d'une façon qui se rattache à une caractéristique observable telle que la race, l'origine ethnique ou le sexe » (voir Altonji et Blank, 1999, p. 3168). Cela soulève les questions suivantes : pourquoi les employeurs offrent-ils des opportunités d'emploi différentes et/ou des salaires différents à des travailleurs dont la productivité est la même ? Ou bien, comment les mécanismes de marché permettent-ils l'apparition et la persistance de discriminations ? Il est important de répondre à ces questions, car les différentes explications, souvent complémentaires, que propose la théorie économique ouvrent la possibilité de choisir les variables exogènes qui peuvent être utilisées empiriquement pour déceler la présence de discrimination lorsqu'on ne dispose pas d'expériences contrôlées ou que ces expériences ne sont pas concluantes¹¹.

La première explication proposée par les économistes, peut-être la plus simple, est la suivante : les employeurs ont un penchant ou une préférence pour certaines personnes plutôt que pour d'autres. Mais en renonçant à des salariés productifs appartenant à une minorité ethnique, les employeurs perdent des opportunités de profit, du fait même de leur comportement discriminatoire. En conséquence, ce type de discrimination devrait être d'autant moins marqué que la concurrence sera plus vive sur le marché de produit concerné (voir l'encadré 3.1). Dans la quasi-totalité des autres explications de la discrimination sur le marché du travail, l'information imparfaite sur les aptitudes des travailleurs est le principal motif d'apparition d'une discrimination. Si les employeurs ne peuvent pas mesurer avec exactitude la productivité de candidats à l'embauche hétérogènes, ils s'appuient sur leurs croyances et sur les informations de toute nature dont ils disposent pour estimer la productivité potentielle des candidats. Ces informations peuvent comprendre des indicateurs évidents comme le niveau d'instruction, l'expérience et les références professionnelles, mais aussi l'origine ethnique ou le sexe si l'employeur

Encadré 3.1. **La discrimination sur le marché du travail : considérations théoriques**

Depuis les travaux fondateurs de Becker (1957), l'une des principales explications de la discrimination sur le marché du travail repose sur l'existence d'un penchant ou d'une préférence des agents économiques pour certaines catégories de population plutôt que d'autres, principe qui peut s'appliquer aux employeurs, aux salariés ou encore aux consommateurs (parmi les études récentes, voir Altonji et Blank, 1999; Donohue, 2005). Selon cette théorie de la discrimination fondée sur les préférences, l'utilité des consommateurs ayant des comportements discriminatoires est à la fois fonction de leur consommation de biens et services et du type de personne qui leur vend ces biens ou leur rend ces services. De même, les entreprises discriminatrices agissent comme si, en plus du salaire de marché qu'elles doivent verser, elles devaient également payer une sorte de « pénalité psychologique » lorsqu'elles emploient certaines catégories de population (le raisonnement est similaire lorsque ce sont les salariés, par exemple les collègues de travail, qui ont un comportement discriminatoire). Tout comme un impôt sur le travail est de nature à réduire l'emploi et/ou les salaires des travailleurs sur un marché concurrentiel, cette pénalité diminue la demande de travail et/ou le salaire des travailleurs appartenant aux catégories de population concernées. Et les écarts de salaire et d'emploi sont d'autant plus importants que les employeurs aux comportements discriminatoires sont nombreux, ou que leurs préférences sont marquées. De plus, même s'il y a assez d'entreprises non discriminatrices pour recruter tous les travailleurs appartenant aux catégories de population en question, les disparités salariales peuvent persister. En présence d'imperfections du marché du travail rendant la recherche d'un emploi coûteuse, les entreprises non discriminatrices tireront parti du fait que les travailleurs appartenant aux catégories discriminées ont moins d'opportunités d'emploi que le reste de la population pour leur proposer des salaires plus faibles (Black, 1995).

L'une des principales caractéristiques de la discrimination fondée sur la préférence, lorsqu'elle concerne les employeurs, est qu'elle ne désavantage pas seulement les travailleurs victimes de discrimination, mais impose également un coût aux entreprises discriminatrices. En renonçant à des salariés productifs appartenant à certaines catégories de population, ces entreprises supportent des coûts de main-d'œuvre qui sont en moyenne plus élevés et renoncent ainsi à des opportunités de profit. Par conséquent, ce type de discrimination devrait diminuer sous l'effet de plus fortes pressions concurrentielles, venant limiter l'entrée, la survie et les parts de marché des entreprises discriminatrices sur le marché des biens et services. Toutefois, même si ce marché devenait parfaitement concurrentiel, cela ne garantirait pas nécessairement la disparition de la discrimination fondée sur la préférence. Par exemple, si les entreprises forment une population hétérogène dont les capacités entrepreneuriales sont variables, certaines entreprises discriminatrices – celles dont les capacités entrepreneuriales sont élevées – resteront sur le marché. Si l'on y ajoute le fait que seul un petit nombre d'entreprises discriminatrices peut être à l'origine de disparités d'emploi et de salaire entre les travailleurs faisant l'objet de discrimination et le reste de la population lorsque la recherche d'un emploi est coûteuse, on aboutit à une situation où la concurrence parfaite sur le marché des biens et services n'excluent pas certaines formes de discrimination fondées sur la préférence*.

La quasi-totalité des autres explications de la discrimination sur le marché du travail ne reposent pas sur la notion de préférence. Le principal motif de discrimination vient alors du fait que les employeurs ne disposent que d'une information imparfaite sur les aptitudes des travailleurs (voir Phelps, 1972; Arrow, 1973; Altonji et Blank, 1999; et Donohue, 2005, pour

Encadré 3.1. **La discrimination sur le marché du travail : considérations théoriques** (suite)

pour une analyse des études récentes). Dans ce type d'explication de la discrimination, généralement appelée « discrimination statistique », l'idée de base est que certaines caractéristiques facilement observables, notamment le sexe ou l'origine ethnique, peuvent donner des informations supplémentaires sur la productivité des travailleurs et que, par ailleurs, il est coûteux, voire impossible, d'élaborer des tests individuels pour évaluer plus précisément leur productivité. Autrement dit, les employeurs partent simplement de l'hypothèse que ces caractéristiques individuelles sont corrélées aux déterminants non observés de la performance. Par conséquent, les décisions d'embauche et de salaire reposent en partie sur des stéréotypes ou croyances *a priori* des employeurs, que ces dernières soient fausses ou non. Les salariés se voient ainsi attribuer en partie les aptitudes « supposées » du groupe auquel ils appartiennent, ce qui constitue une réponse rationnelle (qui peut être en outre efficiente du point de vue privé) des entreprises à l'incertitude quant à la productivité d'un individu donné, compte tenu des informations limitées dont disposent l'employeur et de ses croyances ou stéréotypes, et du coût que représente l'acquisition d'informations plus précises sur la productivité réelle des travailleurs.

En conséquence, les travailleurs appartenant aux groupes de population discriminés et dont les aptitudes sont supérieures à la moyenne de leur groupe perçoivent un salaire inférieur à celui des travailleurs dont les aptitudes sont similaires mais qui font partie des catégories de population non discriminées. Si les comportements des employeurs se fondent sur des stéréotypes qui s'avèrent être vérifiés *a posteriori*, cette discrimination dite « statistique » ne sera probablement observée qu'au niveau individuel : en moyenne, les écarts de salaire refléteront l'écart moyen de productivité entre les différents groupes de travailleurs. Bien entendu, cela ne vaut plus lorsque les stéréotypes ou croyances *a priori* sont fausses. De plus, même en l'absence de croyances ou stéréotypes très marqués, les travailleurs dotés d'aptitudes semblables mais appartenant à deux groupes de population différents pourront être traités différemment si les employeurs sont meilleurs juges des talents des travailleurs appartenant à un groupe que de ceux des travailleurs de l'autre groupe (Aigner et Cain, 1977). Cette fois encore, la règle statistique optimale que les employeurs appliquent pour fixer le niveau d'emploi et de salaire implique que les travailleurs appartenant au groupe dont les aptitudes sont évaluées avec moins de précisions et dont la productivité individuelle est supérieure (resp. inférieure) à la moyenne de leur groupe percevront un salaire inférieur (resp. supérieur) à celui des travailleurs de même productivité, mais issus du groupe dont les aptitudes peuvent être évaluées avec plus de précisions. En moyenne, les travailleurs appartenant au groupe dont les aptitudes sont évaluées avec moins de précisions percevront un salaire inférieur à celui de l'autre groupe, dès lors que les employeurs ont une certaine aversion pour le risque. Enfin, ces jugements statistiques, qu'ils soient le résultat de stéréotypes ou d'une information asymétrique, peuvent être autoréalisateurs. Se préparer à travailler exige un investissement de la part du travailleur et cet investissement n'est pas totalement observable. Si un employeur, pour juger des aptitudes d'un travailleur, s'appuie sur ses croyances *a priori* et que le travailleur le sait, cet investissement ne sera pas récompensé, ou très peu. Il ne sera donc pas effectué, de sorte que le jugement statistique sera confirmé.

* De même, si la discrimination ne tient pas à l'employeur ou aux collègues de travail, mais aux clients, qui préfèrent être en relation avec des travailleurs appartenant à une certaine catégorie de population et sont prêts à en payer le prix, ces préférences discriminatoires persisteront également sur des marchés concurrentiels, ce qui fera subsister les disparités de salaire et d'emploi entre travailleurs appartenant à différents groupes de population.

juge ces éléments utiles, c'est-à-dire corrélés aux déterminants non observés de la performance individuelle. Dans une certaine mesure, l'employeur attribuera aux individus appartenant à un même groupe la même aptitude, estimée selon ses croyances. En conséquence, l'offre de salaire et d'embauche dépendra à la fois des indicateurs propres à l'individu et des caractéristiques moyennes du groupe auquel il appartient. Dans ce cas, on peut voir apparaître un écart persistant de salaire et d'emploi entre des travailleurs qui ont la même productivité, mais qui appartiennent à des groupes identifiables différents, quand bien même le marché serait concurrentiel (voir l'encadré 3.1).

2.2. Les mesures directes de la discrimination : expériences sur le terrain

L'existence de discrimination à l'embauche, sur la base de l'origine raciale ou ethnique, ne fait pas de doute...

Bien que limités à la discrimination à l'embauche, les études d'audit et les tests d'accès à l'entretien d'embauche démontrent de la façon la plus directe et la plus claire qui soit l'existence d'une discrimination sur le marché du travail. Dans les deux cas, des couples de candidats soigneusement choisis (de sexe différent ou d'origine ethnique différente) postulent à un même emploi, la discrimination étant reflétée par le degré d'asymétrie en termes de succès à l'embauche, entre groupes de sexe ou d'origine ethnique différents. Alors que les études d'audit font appel à de véritables testeurs, en général des acteurs professionnels, et permettent d'étudier tous les stades de la procédure de recrutement, les tests d'accès à l'entretien d'embauche consistent uniquement à adresser des candidatures écrites et le taux de succès est mesuré simplement à travers les rappels en vue d'un entretien. Mais les tests d'accès à l'entretien d'embauche offrent un avantage : tous les éléments de l'expérience peuvent être contrôlés. En revanche, plusieurs chercheurs ont fait valoir que les études d'audit présentent un point faible : dans la mesure où elles font intervenir des acteurs, il est impossible de s'assurer que les résultats obtenus sont totalement indépendants des conditions expérimentales (voir l'encadré 3.2).

Des tests de discrimination ethnique pour l'accès à l'entretien d'embauche ont été réalisés dans au moins neuf pays de l'OCDE (tableau 3.1). Les taux estimés de discrimination varient selon les études considérées, en fonction non seulement de la localisation géographique (pays, région ou ville), mais aussi du type d'emploi et des groupes minoritaires pris en compte¹². Néanmoins, toutes les études donnent des estimations significatives. Au total, elles montrent que la probabilité d'être convoqué à un entretien après candidature est inférieure de plusieurs points pour les candidats des groupes minoritaires. Ces résultats sont confirmés par les études d'audit. Si l'on garde à l'esprit les réserves évoquées précédemment, les études d'audit font elles aussi apparaître que la discrimination au stade de la sélection pour l'établissement d'une liste de candidats retenus se traduit par moins d'offres d'embauche adressées aux candidats des groupes minoritaires¹³.

Quel est le coût économique que les minorités ethniques doivent supporter pour obtenir le même nombre de rappels que le reste de la population? Comme le montre la dernière colonne du tableau 3.1, les candidats des minorités ethniques doivent en général envoyer entre 40 et 50 % de candidatures de plus pour avoir le même nombre de rappels que le reste de la population, cette proportion n'étant plus faible que dans quelques cas. À supposer que les deux groupes de candidats (minoritaires et majoritaires) aient les mêmes capacités de recherche d'offres d'emploi et que les candidats minoritaires aient les mêmes chances que les candidats majoritaires de recevoir une offre d'embauche à l'issue d'un

Encadré 3.2. **Études d'audit et tests d'accès à l'entretien d'embauche : leurs points forts et leurs points faibles**

Les *études d'audit* (dénommées également tests de situation) consistent à sélectionner de façon aléatoire des couples d'individus (testeurs) qui se portent candidats à un emploi par téléphone ou par écrit et qui prennent part le cas échéant à l'entretien d'embauche. Les testeurs, généralement des acteurs professionnels spécialement formés, d'origine ethnique différente ou de sexe différent, sont appariés en fonction de leurs caractéristiques, de telle manière qu'ils sont censés n'être différents que pour l'origine ethnique ou pour le sexe; on leur attribue, de façon fictive, des expériences et des qualités personnelles identiques. Les testeurs du groupe dit « majoritaire » représentent donc un groupe témoin par rapport aux testeurs correspondants du groupe dit « minoritaire », c'est-à-dire le groupe pour lequel il y a présomption de discrimination. L'expérience est répétée pour plusieurs offres d'emploi, et autant que possible, avec plusieurs couples de testeurs. On peut alors compter le nombre de cas où les testeurs de chaque groupe ont obtenu un entretien et/ou une embauche, et estimer à partir de cette comparaison, le taux de discrimination à l'embauche. Cette technique a été largement utilisée au Royaume-Uni et aux États-Unis pour étudier les disparités à l'embauche du point de vue de l'origine ethnique et du sexe (voir Riach et Rich, 2002). Elle a également été utilisée dans les études du BIT concernant les travailleurs immigrés, qui ont porté sur plusieurs pays de l'OCDE (voir Simeone, 2005).

Les études d'audit souffrent néanmoins d'un certain nombre de faiblesses. Premièrement, il faut que les couples de testeurs soient identiques aux yeux de l'employeur, sauf en ce qui concerne le sexe ou l'origine ethnique. Malgré le recours à des acteurs professionnels spécialement formés, il est souvent très difficile d'établir la preuve irréfutable que les couples de testeurs sont identiques à tous points de vue. Heckman (1998) fait observer que les testeurs peuvent être différents selon une caractéristique que les employeurs considèrent comme importante, mais qu'il n'est pas facile d'identifier (par exemple, le capital social qui transparait lors de relations interpersonnelles) et dont il est par conséquent difficile de tenir compte dans les études d'audit. Les résultats d'une étude d'audit peuvent alors varier en fonction de la répartition de ce type de caractéristiques entre les testeurs (le constat peut être notamment celui d'absence de discrimination alors qu'il y a effectivement discrimination, et inversement). Deuxièmement, les études d'audit ne se font pas en double aveugle, en ce sens que les testeurs connaissent le but de l'expérience et peuvent, consciemment ou inconsciemment, essayer d'influer sur le résultat (Bertrand et Mullainathan, 2004). De plus, ces études sont coûteuses, ce qui limite considérablement le nombre de testeurs auxquels on peut faire appel et le nombre d'emplois auxquels ils peuvent postuler. En conséquence, l'étude d'audit se limite généralement à certains emplois et à certaines caractéristiques (profil professionnel étroitement limité, un seul niveau d'instruction, etc.), de sorte qu'il est difficile de déterminer si les résultats sont représentatifs des entreprises, des emplois et des travailleurs de référence.

Les *tests d'accès à l'entretien d'embauche* échappent en revanche à la plupart de ces critiques. Le principe de ce type de test est le suivant : des paires de CV fictifs, soigneusement appariés, sont envoyées pour répondre à une véritable offre d'emploi publiée dans un média préalablement choisi (par exemple, un quotidien ou un hebdomadaire, un site Internet, etc.), les taux de succès du groupe majoritaire et des groupes minoritaires étant alors mesurés par le nombre de convocations reçues à un entretien. Puisque les CV sont fictifs, on peut établir un ensemble de CV similaires et les attribuer aléatoirement à des candidats fictifs. Les différences de caractéristiques qui

Encadré 3.2. **Études d'audit et tests d'accès à l'entretien d'embauche : leurs points forts et leurs points faibles (suite)**

subsistent dans une paire de candidatures sont donc aléatoires, sauf en ce qui concerne le sexe ou l'origine ethnique. Dans le cas de l'origine ethnique, on utilise généralement des noms qui ont une connotation ethnique et/ou des lieux de naissance. Dans ce dernier cas, la personne immigrée est généralement arrivée dans le pays d'accueil avec sa famille lorsqu'elle était enfant et a reçu toute son éducation dans ce pays. Le fait que tous les candidats soient fictifs permet de prendre parfaitement en compte les caractéristiques observables, de divulguer tous les détails de l'expérience (y compris tous les CV) et, en principe, d'avoir un échantillon d'assez grande dimension (bien que les grands échantillons soient rares dans la pratique; voir en particulier Bertrand et Mullainathan, 2004; et Carlsson et Rooth, 2007). Contrairement aux études d'audit, la discrimination est mesurée par la différence des taux de convocations à un entretien, et non pas, par la différence des taux d'offres d'embauche. Cela peut biaiser la mesure du taux de discrimination à l'embauche, car les taux d'offres d'embauche ne sont pas entièrement déterminés par les taux de convocations à un entretien. Toutefois, conditionnellement au fait d'avoir été convoqué à un entretien, les études d'audit ne révèlent généralement aucune discrimination positive à l'embauche. On peut donc considérer que la discrimination au niveau des convocations à l'entretien constitue en quelque sorte, une limite inférieure au taux de discrimination à l'embauche. Par conséquent, les tests d'accès à l'entretien d'embauche fournissent des éléments quantitatifs intéressants en ce qui concerne l'existence de discrimination à l'embauche et du sens dans lequel cette discrimination joue.

entretien¹⁴, ce chiffre veut dire que la recherche d'emploi des candidats minoritaires dure généralement en moyenne 40 à 50 % de plus celle des candidats majoritaires avant l'obtention d'une offre d'embauche; s'ils sont au chômage, cela se traduit par un allongement correspondant de la durée du chômage¹⁵. Certaines études explorant plus avant les différences de caractéristiques personnelles, estimant leur impact et le comparant aux taux de discrimination, apportent des informations supplémentaires. Par exemple, Bertrand et Mullainathan (2004) montrent que, dans leurs échantillons pour Boston et Chicago, la population noire a besoin de huit années supplémentaires d'expérience professionnelle pour obtenir la même probabilité de rappel que la population blanche.

... et les quelques expériences de grande échelle existantes montrent que les procédures d'embauche « anonymes » facilitent l'accès des femmes à l'emploi

Les tests d'accès à l'entretien d'embauche et les études d'audit sont bien moins nombreux en ce qui concerne la discrimination en fonction du sexe, et ils sont aussi moins concluants. En fait, toute discrimination en fonction du sexe paraît être essentiellement fonction du type de profession. Les études concernées étant très spécifiques car souvent ciblées sur quelques professions et/ou sur des zones géographiques restreintes, il est difficile d'en déduire, même grossièrement, l'impact des comportements discriminatoires sur le profil global d'embauche et d'emploi. En général, jusqu'à la fin des années 90, toutes les études avaient tendance à conclure à une discrimination à l'encontre des femmes dans les professions à dominante masculine et dans les professions mixtes – c'est-à-dire dans les professions où la part des femmes est inférieure à un certain seuil dans les statistiques

Tableau 3.1. Les minorités ethniques ont une plus faible probabilité de rappel pour un entretien
Synthèse des résultats des tests d'accès à l'entretien d'embauche dans l'optique de la discrimination ethnique, 1980-2007

	Pays (région) Année	Professions/emplois visés	Caractéristiques spécifiques au groupe (groupe minoritaire testé)	Taux net de discrimination, points de %, définition de Heckman ^a	Taux net de discrimination, points de %, définition de Riach et Rich ^b	Différence nette de rappels en % des rappels pour le groupe minoritaire ^c
Carlsson et Rooth (2007)	SWE (Stockholm et Göteborg) 2005-2006	Informaticien, assistant commercial, enseignant préscolaire, enseignant dans l'enseignement obligatoire, comptable, personnel infirmier, ouvrier du bâtiment, travailleur dans la restauration, vendeur en magasin et chauffeur	Nom (moyen-oriental)	9.7***	28.9***	49.5
Cediey et Fioroni (2007)	FRA (Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris, Strasbourg) 2005-2006	Cadre, employé, personnel infirmier, travailleur dans l'hôtellerie-restauration, ouvrier du bâtiment, technicien, ouvrier d'usine, chauffeur	Nom (africain)	17.7***	54.1***	205.0
Duguet <i>et al.</i> (2007)	FRA (île de France) 2006	Comptable	Nom (marocain)	5.4**	Non disponible	Non disponible
Bertrand et Mullainathan (2004)	USA (Chicago et Boston) 2001-2002	Vendeur, agent administratif, employé de bureau, agent de service après-vente	Nom (afro-américain)	4.9***	29.5***	49.6
Arrijn <i>et al.</i> (1998)	BEL (Bruxelles- région de la capitale) 1996	Divers emplois, essentiellement serveur, vendeur, employé, ouvrier et représentant	Nom (marocain)	Non disponible	26.1***	40.0
Esmail et Everington (1997)	GBR (Angleterre) 1997	Médecin spécialiste (interne de spécialité)	Nom (asiatique)	16.0*	27.6*	44.4
Hjarnø et Jensen (1997)	DNK (Copenhague) 1996	Vendeur, employé de bureau, enseignant, ouvrier	Nom et origine des parents (turcs et pakistanaï)	10.0***	35.3***	88.9
Goldberg <i>et al.</i> (1995)	DEU (région Rhénanie- Ruhr et Berlin) 1994	Kinésithérapeute, chargé de correspondance en langues étrangères, vendeur, commercial en entreprise, agent commercial (banque), dessinateur (bâtiment), dessinateur industriel, typographe, assistant- informaticien, personnel infirmier	Nom et pays de naissance (turc)	2.1***	9.7***	11.9
Bovenkerk <i>et al.</i> (1994)	NLD (région de Randstad) 1993-1994	Enseignant dans le primaire ou le secondaire, aide laborantin, administrateur, gestionnaire financier, gestionnaire du personnel	Nom et pays d'origine (surinamien)	9.6***	17.8***	26.9
Esmail et Everington (1993)	GBR (Angleterre) 1992	Médecin spécialiste (interne de spécialité)	Nom (asiatique)	19.4**	50.0**	100.0
Riach et Rich (1991)	AUS (Melbourne) 1984-1988	Secrétaire, représentant commercial et employé de bureau	Nom (grec et vietnamien)	8.9***	17.7***	21.7
Firth (1981)	GBR (Angleterre) 1977-1988	Comptable, gestionnaire financier	Nom et pays d'origine (asiatique et africain)	29.9***	43.8***	80.1

*, **, *** : statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % (sur la base du test de McNemar, sauf pour l'étude de Duguet *et al.*, 2007, pour laquelle les tests sont ceux indiqués par les auteurs).

- a) Différence de nombre de rappels entre le groupe majoritaire et les groupes minoritaires, exprimée en pourcentage du nombre de candidatures (les emplois sans rappel sont considérés comme un cas de traitement égal).
b) Différence de nombre de rappels exprimée en pourcentage des candidatures ayant donné lieu à au moins un rappel observé (les emplois sans rappel sont exclus de l'échantillon).
c) Ce chiffre correspond au nombre supplémentaire, exprimé en pourcentage, de demandes nécessaires pour qu'un groupe minoritaire ait la même probabilité de rappels qu'un groupe majoritaire.

Source : Études citées dans la première colonne.

nationales – et à conclure à une discrimination inverse (discrimination à l'encontre des hommes) dans les professions à dominante féminine (voir Riach et Rich, 2002). Les résultats des tests récents d'accès à l'entretien d'embauche confirment que la façon dont les employeurs sélectionnent les candidats peut accentuer la ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail, les taux estimés de discrimination étant étroitement liés à la proportion de femmes dans la profession considérée. Mais ces études récentes donnent une image plus contrastée¹⁶, qui pourrait aller dans le sens d'une moindre fréquence de la discrimination à l'embauche dont sont victimes les femmes. Il est toutefois difficile de tirer des conclusions fermes à partir de ces études, qui s'appuient souvent sur des échantillons par profession de taille limitée et examinent un petit nombre de professions. Dans une étude consacrée au secteur bancaire français, Petit (2007) s'attaque partiellement à ces problèmes en mettant l'accent sur tous les métiers d'un seul secteur pour lesquels les femmes sont surreprésentées dans l'emploi par rapport à la moyenne nationale. Elle constate que les femmes de 25 ans, sans enfant et candidates à un emploi hautement qualifié doivent envoyer plus de 30 % de demandes de plus que les hommes du même âge pour obtenir le même nombre d'entretiens¹⁷.

Les employeurs mettent parfois en place des procédures d'embauche « anonyme ». Dans de nombreux cas, ce type de procédure s'apparente, du point de vue de l'analyse que l'on peut en faire, à une expérience quasi naturelle menée à grande échelle, qui ne souffre pas des limites inhérentes à certains tests d'accès à l'entretien d'embauche ou à certaines études d'audit s'appuyant des échantillons de taille réduite et un nombre restreint de professions. Par exemple, plusieurs orchestres américains ont modifié leur procédure de recrutement depuis les années 70, le jury de sélection ne pouvant pas voir le musicien auditionné. Dans un célèbre article, Goldin et Rouse (2000) ont analysé les différences de procédure de recrutement entre orchestres et montré que les auditions anonymes augmentaient énormément la proportion de femmes recrutées. De même, entre octobre 2004 et juin 2006, deux districts de la ville suédoise de Göteborg ont participé à un programme pilote de recrutement sur candidature strictement anonyme. Aslund et Nordström Skans (2006) évaluent cette étude pilote en prenant comme groupe témoin les candidats au même type d'emploi dans un district urbain similaire. Selon eux, les candidatures anonymes augmentent la probabilité de rappel de plus de 20 % pour les femmes et pour les immigrés d'origine non occidentale, éliminant ainsi toutes les différences liées au sexe et à l'origine ethnique dans le rappel des candidats. Les femmes paraissent avoir bénéficié de ce programme pilote également du point de vue des offres d'embauche. En revanche, cet effet positif ne se retrouve pas dans les estimations conduites sur la population immigrée¹⁸.

Au total, les expériences de terrain sont extrêmement révélatrices de la fréquence de la discrimination à l'embauche, surtout en ce qui concerne les minorités ethniques. Elles ont essentiellement deux atouts : le cadre expérimental est contrôlé et elles s'attachent à l'effet global des comportements discriminatoires. Si différentes sources de discrimination font intervenir des comportements discriminatoires multiples (du fait, par exemple, de stéréotypes et de préférences; voir l'encadré 3.1), c'est l'effet moyen résultant de la combinaison de ces comportements qui ressort des expériences sur le terrain, élément primordial pour l'action à mener et pour l'évaluation des politiques mises en œuvre. Mais l'inconvénient d'un grand nombre d'expériences sur le terrain réside en ce qu'elles se limitent à un nombre restreint de professions, et dans certains cas, on ne voit pas très bien comment généraliser des résultats qui ne vont pas tous dans la même direction. Comme

indiqué précédemment, ce problème se pose essentiellement pour la discrimination en fonction du sexe. Et si les études qui parviennent à contourner ce problème mettent en évidence une discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes, elles sont encore trop peu nombreuses pour qu'on puisse en tirer des conclusions générales.

2.3. Mesures indirectes de certaines sources de discrimination

Contrairement aux expériences de terrain, la plupart des études fondées sur les prédictions des modèles théoriques ont pour but de déterminer l'existence d'une ou plusieurs sources spécifiques de discrimination. Par conséquent, lorsqu'elles concluent à l'existence d'un type de discrimination, ces études donnent la limite inférieure de l'ampleur globale de la discrimination – elles mesurent un type de discrimination (par exemple, fondé sur les préférences), mais ne saisissent pas les autres types possibles (par exemple, la discrimination statistique). Cette approche suppose également que deux sources différentes de discrimination ne conduisent pas à des comportements discriminatoires qui s'annulent (ce qui semble a priori improbable). Autrement dit, si le but est de déterminer l'ampleur de la discrimination globale, les démarches de ce type n'apportent des informations supplémentaires que si elles mettent en évidence, sans équivoque, le type de discrimination faisant l'objet de l'étude¹⁹. En revanche, contrairement aux expériences de terrains, ces études couvrent en général un large éventail de professions et des zones géographiques étendues. Et en cela, elles apportent un complément d'information intéressant quant à la mesure de la discrimination globale. Tel est en particulier le cas lorsque les résultats des expériences sur le terrain sont ambigus ou difficilement généralisables, la discrimination en fonction du sexe en étant un exemple.

Nombre d'études portant sur données américaines montrent, de manière indirecte, la présence de discrimination à l'encontre des femmes ou des minorités ethniques

Un grand nombre d'études portant sur données américaines ont cherché à mettre en évidence, de manière indirecte, une discrimination fondée sur les préférences en testant les prédictions de différentes théories. Comme indiqué précédemment, si la discrimination repose essentiellement sur les préférences des employeurs ou, plus généralement, si elle est inefficace du point de vue des agents économiques privés, les entreprises discriminatoires devraient réaliser moins de profits et une plus vive concurrence sur les marchés de produits devrait donc réduire la discrimination (voir l'encadré 3.1). Plus précisément, un grand nombre d'études ont examiné le lien entre d'une part, les indicateurs de concurrence sur les marchés de produits, et d'autre part, l'écart d'emploi ou l'écart de salaire selon le sexe ou l'origine ethnique. Établir empiriquement l'existence d'une relation négative entre la concurrence et les différences observées sur le marché du travail permettrait de mettre indirectement en évidence l'existence de discrimination, si aucune explication alternative ne peut être avancée. À de rares exceptions près, les études américaines consacrées au lien entre la concurrence sur les marchés de produits et l'écart d'emploi ou de salaire montre que la discrimination a contribué aux États-Unis tant aux écarts entre hommes et femmes qu'aux écarts entre groupes ethniques (encadré 3.3).

Encadré 3.3. **Mise en évidence de la discrimination fondée sur les préférences dans des études à caractère national**

Si la discrimination se fonde essentiellement sur les préférences des employeurs ou si, plus généralement, elle est inefficace du point de vue des agents économiques privés, les entreprises discriminatrices devraient faire moins de profits et une concurrence plus vive devrait réduire la discrimination (voir l'encadré 3.1). Afin de valider ces prédictions, quelques études utilisant des données d'entreprises américaines examinent la relation entre d'une part, la composition de l'emploi par origine ethnique ou par sexe et d'autre part, les écarts entre productivité et salaire, ou bien, la rentabilité de l'entreprise. Par exemple, Hellerstein *et al.* (1999) s'appuient sur des données appariées entre employeurs et salariés et constatent que le salaire comparativement plus faible des femmes ne correspond pas entièrement à une plus faible productivité marginale, contrairement au salaire comparativement plus faible de la population noire, ce qui révèle l'existence d'une discrimination à l'encontre des femmes. Hellerstein *et al.* (2002) constatent une relation positive entre le pourcentage de femmes employées et la rentabilité, au sein des entreprises détenant de larges parts de marché (considérées comme opérant sur des segments peu concurrentiels du marché). Cette relation n'est pas vérifiée au sein des entreprises détenant de faibles parts de marché (considérées comme opérant sur des segments concurrentiels). Selon ces auteurs, ces constats correspondent à la présence d'une discrimination à l'encontre des femmes, fondée sur les préférences.

Une autre démarche plus fréquente, qui remonte à Becker (1957), consiste à examiner la relation entre les indicateurs de concurrence sur les marchés de produits et l'écart d'emploi ou de salaire par sexe ou origine ethnique. Un grand nombre d'études américaines des années 70 et 80 sont axées sur la relation entre la concentration du marché et les disparités entre groupes ethniques ou entre hommes et femmes, à partir de données transversales au niveau du secteur ou de l'entreprise; elles concluent généralement qu'une plus forte concentration du marché se traduit par des écarts d'emploi et de salaire plus marqués (voir, par exemple, Ashenfelter et Hannan, 1986; Heywood et Peoples, 1994, ainsi que les références citées par ces auteurs)*. Ces études anciennes posent néanmoins un problème : l'utilisation de la concentration du marché comme indicateur de l'absence de concurrence est de plus en plus contestée dans les ouvrages consacrés à l'organisation industrielle (voir, par exemple, Boone, 2008; et Aghion *et al.*, 2005). Les études plus récentes ont examiné d'autres indicateurs de concurrence. Par exemple, Black et Brainerd (2004) utilisent la pénétration des importations sur le marché comme indicateur de la concurrence. Ils analysent l'effet différentiel qu'a pu avoir, aux États-Unis, le mouvement général de plus forte pénétration des importations entre 1973 et 1993 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes selon les secteurs et selon les taux de concentration observés en début de période. Ils constatent sans équivoque que la pénétration des importations a eu un impact négatif plus marqué sur l'écart de salaire entre hommes et femmes dans les secteurs qui étaient précédemment concentrés, ce qui montre que la concurrence étrangère a tendance à réduire la discrimination entre hommes et femmes. Dans ce cas, l'hypothèse d'identification est que la plus forte pénétration des importations devrait avoir accentué les pressions concurrentielles davantage dans les secteurs qui étaient auparavant protégés. D'autres études se sont appuyées sur la déréglementation de certains secteurs pour identifier l'évolution des conditions de concurrence. En particulier, plusieurs études ont examiné les effets de la déréglementation des transports routiers aux États-Unis sur les écarts de salaire et d'emploi selon l'origine ethnique et selon le sexe (Peoples et Saunders, 1993; Heywood et Peoples, 1994; Schwarz-Miller et Talley, 2000); elles concluent sans ambiguïté que la déréglementation a réduit ces écarts. Mais, dans ces études, l'hypothèse d'identification fait essentiellement intervenir la date des réformes fédérales. En conséquence, il est possible que les résultats soient liés à des variables omises, de profils temporels différents. Black et Strahan (2001), dans leur étude de l'effet de la déréglementation du secteur bancaire américain, éliminent ce problème

Encadré 3.3. **Mise en évidence de la discrimination fondée sur les préférences dans des études à caractère national** (suite)

en utilisant les différences de date de la déréglementation d'un État américain à l'autre. Ils concluent que, bien que les salaires aient généralement baissé après la déréglementation, ce phénomène a touché plus que proportionnellement les hommes. À la suite de la déréglementation, l'écart de salaire entre hommes et femmes a diminué en moyenne de 9 points et la proportion des femmes occupant des postes à responsabilité a augmenté.

Par ailleurs, plusieurs études américaines s'efforcent de déterminer le rôle des préférences des clients dans les pratiques discriminatoires des employeurs lors de l'embauche. Dans la plupart de ces études, la composition ethnique de la clientèle est déduite de la structure ethnique de la population vivant au voisinage de l'endroit où l'entreprise est implantée (voir, par exemple, Kenney et Wissoker, 1994; Stoll *et al.*, 2000). Ces études concluent généralement à un impact négatif de la concentration d'une population blanche dans une zone sur l'emploi ou l'embauche de la population noire ou hispanique dans cette même zone, mais cet impact n'est pas toujours significatif. Une étude plus convaincante, celle de Holzer et Ihlanfeldt (1998), utilise des données au niveau de l'entreprise concernant la clientèle effective et conclut qu'une diminution de 10 points de la proportion de clients blancs augmenterait la probabilité de recrutement de travailleurs noirs d'environ 20 %, et cela, même en tenant compte de la proportion de candidats noirs. En revanche, l'étude ne fait apparaître aucun effet significatif sur les salaires. Un grand nombre d'études de cas sont également consacrées à des secteurs particuliers, par exemple le sport professionnel (voir Depken et Ford, 2006, et les références citées par ces auteurs) et la restauration rapide (Ihlanfeldt et Young, 1994). Malgré tout, en raison de la spécificité des activités examinées, il est difficile de tirer des conclusions générales de ces études de cas.

Ailleurs qu'aux États-Unis, il existe peu d'études cherchant à mettre en évidence, de manière indirecte, l'existence de discrimination. À partir de données israéliennes, Hellerstein et Neumark (1999) n'observent aucune différence significative entre les écarts de salaire et de productivité entre hommes et femmes. Utilisant des données norvégiennes, Roed et Schone (2006) concluent que la rentabilité est positivement corrélée à la proportion de femmes dans les établissements dont les gestionnaires déclarent que leur entreprise est exposée à une très vive concurrence. En revanche, ils ne concluent pas à l'existence d'une relation de ce type pour les travailleurs immigrés non occidentaux. En Autriche, Winter-Ebmer (1995) ne constate aucun lien entre la concentration du marché des biens et l'écart de salaire entre hommes et femmes, mais ils concluent à l'existence d'une corrélation négative entre la concentration du marché et l'éventail des opportunités d'emploi offertes aux femmes. Jolliffe et Campos (2005) notent qu'en Hongrie, lors de la transition vers l'économie de marché, l'écart de salaire entre hommes et femmes a diminué de moitié et que cela est dû entièrement à la réduction de la composante de l'écart de salaire que les caractéristiques individuelles observées n'expliquent pas. Ils attribuent ce résultat à l'effet que la déréglementation a pu avoir sur la discrimination, mais d'autres explications sont possibles.

* Les études récentes de Coleman (2002, 2004) font exception, ne constatant aucun lien entre la concentration du marché et l'écart d'emploi ou de salaire, la relation pouvant même être inversée.

Les études en comparaison internationale montrent que la déréglementation des marchés des biens réduit les écarts d'emploi et de salaire entre hommes et femmes

En dehors des États-Unis, peu d'études nationales ont cherché à mettre en évidence, de manière indirecte, l'existence de discrimination (voir l'encadré 3.3). Et il n'existe qu'une étude en comparaison internationale, réalisée par Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2007), examinant le lien entre les réglementations anticoncurrentielles et l'écart de salaire entre hommes et femmes. Ces auteurs utilisent des métadonnées prenant en compte plus

de 1 500 études de l'écart de salaire entre hommes et femmes dans plusieurs pays de l'OCDE et dans des pays non membres, et examinent la relation entre l'indice de liberté économique du Fraser Institute, considéré comme un indicateur de la concurrence, et la composante de l'écart de salaire que n'expliquent pas les caractéristiques individuelles observables²⁰. Ils concluent que la concurrence réduit l'écart de salaire, bien que les résultats ne soient pas toujours robustes pour les pays de l'OCDE²¹.

Cet exercice a été réitéré dans le cadre du présent chapitre, en étendant la méthodologie utilisée par Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2007). En particulier, deux analyses agrégées distinctes de l'impact que les barrières réglementaires sur les marchés de produits peuvent avoir sur les écarts d'emploi et de salaire entre hommes et femmes ont été effectuées (voir l'encadré 3.4 en ce qui concerne la méthodologie). Les indicateurs synthétiques de l'OCDE concernant la réglementation anticoncurrentielle sur les marchés de produits de quelques secteurs non manufacturiers – services d'utilité collective, transports et télécommunications – sont utilisés comme mesure du cadre réglementaire global d'un pays au cours d'une année donnée, conformément aux travaux précédents de l'OCDE (voir, par exemple, Bassanini et Duval, 2006).

Encadré 3.4. **Spécification du modèle estimé**

Le modèle de régression linéaire simple suivant est utilisé pour estimer l'écart d'emploi agrégé entre hommes et femmes :

$$EG_{it} = \alpha PMR_{it} + X_{it}\beta + \mu_i + \lambda_t + \delta_i T + \varepsilon_{it}$$

où EG, PMR et X représentent, respectivement, l'écart d'emploi entre hommes et femmes de la population d'âge actif, la réglementation des marchés de produits et le vecteur des variables de contrôle, tandis que μ , λ et T dénotent l'effet fixe relatif au pays i, l'effet temporel relatif à l'année t et les tendances temporelles (spécifiques aux pays), α et β étant les paramètres à estimer et ε un terme d'erreur. Dans l'analyse de la ratification des conventions internationales antidiscrimination (voir section 3), l'équation ci-dessus est complétée par des indices de ratification des conventions. Selon la spécification retenue, différentes variables de contrôle ont été utilisées, parmi lesquelles : la part des services dans le PIB, la densité syndicale, la législation sur la protection de l'emploi, le degré de corporatisme, le coin fiscal, le taux de remplacement moyen des prestations de chômage, différents indicateurs relatifs aux politiques familiales, l'écart de production, la pénétration des importations, ainsi que différents indicateurs relatifs au capital humain, l'écart entre hommes et femmes en termes de participation au marché du travail et le taux d'emploi agrégé. Ces deux dernières variables sont des variables de contrôle essentielles : la première exprime les facteurs de l'offre de main-d'œuvre et la deuxième donne une approximation de l'effet de la demande de main-d'œuvre agrégée. Dans la mesure où la réglementation des marchés de produits est susceptible d'avoir un impact sur la demande agrégée, le coefficient attaché à cette réglementation pourrait capturer en partie l'effet des réformes réglementaires sur la demande de main-d'œuvre et ne peut être considéré comme reflétant un phénomène de discrimination. Pour résoudre ce problème, le modèle ci-dessus présente également une estimation en deux étapes : premièrement, on procède à une régression de l'écart d'emploi sur l'écart de participation et le taux d'emploi agrégé, incluant également les effets fixes pays et année ainsi que les tendances temporelles spécifiques aux pays; deuxièmement, on procède à une régression du résidu issu de la première étape sur la réglementation des marchés de produits, les autres variables de contrôle, les effets fixes pays et année ainsi que les tendances temporelles spécifiques aux pays. L'effet estimé de la réglementation correspond alors à l'effet qu'elle produit au-delà de son impact sur la demande agrégée. Seules sont indiquées ici les estimations en deux étapes, bien que les différences par rapport aux estimations classiques, en une étape par les MCO, soient mineures.

Encadré 3.4. Spécification du modèle estimé (suite)

L'analyse de l'écart de salaire s'appuie sur la même spécification que celle présentée ci-dessus, sauf pour ce qui est de la variable dépendante. Cette dernière représente l'ensemble des effets fixes pays-année issus de l'estimation d'une équation utilisant des métadonnées relatives à la composante de l'écart de salaire qui n'est pas prise en compte par les caractéristiques observables – appelée « résidu inexpliqué de l'écart de salaire ». On utilise ici les données de Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005 – fournies par les auteurs), complétées par des estimations du résidu inexpliqué de l'écart de salaire, réalisées dans le cadre de ce chapitre pour 13 pays européens à partir des données du Panel communautaire des ménages (voir OCDE, 2008a). Les effets fixes sont obtenus à partir d'une spécification dans laquelle une régression du résidu de l'écart de salaire est opérée sur les métavariabes, notamment : i) les variables relatives à la sélection des données; ii) les variables tenant compte des méthodes économétriques et de décomposition; iii) les variables spécifiant le type de variables de contrôle utilisées dans les régressions à partir desquelles les résidus inexplicés de l'écart de salaire ont été obtenus.

L'analyse agrégée des déterminants de l'écart d'emploi est complétée par une analyse sectorielle. Étant donné que les indicateurs de réglementation ne sont disponibles que pour un nombre restreint de secteurs au niveau de désagrégation souhaité, à l'instar de Griffith *et al.* (2006), la rentabilité moyenne, définie comme le ratio entre la production et le coût des consommations intermédiaires, du travail et du capital, est utilisée comme une approximation du pouvoir de marché (et par conséquent, du manque de concurrence). Le modèle estimé peut s'écrire de la manière suivante :

$$EG_{ijt} = \alpha P_{ijt} + X_{ijt}\beta + \mu_{it} + \eta_j + \varepsilon_{it}$$

P représente la rentabilité moyenne du secteur d'activité j dans le pays i au moment t , X un vecteur des contrôles défini au niveau national, temporel et sectoriel, tandis que μ et η expriment les effets fixes sectoriels et pays-année, ces derniers tenant compte de tous les facteurs agrégés y compris les déterminants de la participation au marché du travail. Afin de contrôler pour l'ensemble des effets de la demande de main-d'œuvre du secteur, toutes les spécifications comprennent le logarithme de l'emploi total dans le secteur et son interaction avec le taux de couverture moyen des conventions collectives. Un certain nombre d'estimations comprennent des variables tenant compte de la composition sectorielle de la main-d'œuvre par âge, niveau d'instruction, taille de l'entreprise et emploi à temps partiel. Par ailleurs, des effets secteur-temps sont également inclus, afin de tenir compte des tendances spécifiques aux secteurs.

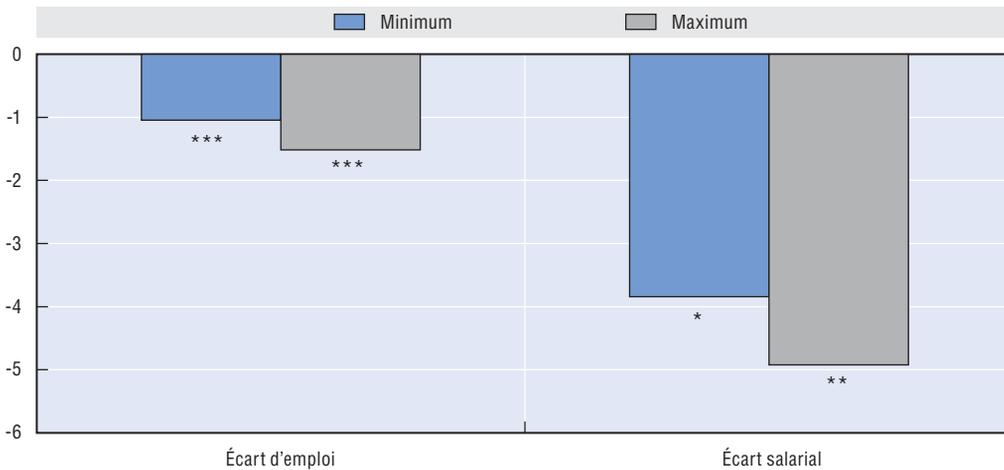
Le document OCDE (2008a) fournit davantage de détails sur la méthodologie utilisée pour estimer les équations agrégées et sectorielles ainsi que les résultats complets.

* L'inconvénient que présente l'utilisation d'indicateurs de rentabilité moyenne est que ceux-ci peuvent être endogènes. Pour faire face à ce problème, différentes stratégies sont employées, dont notamment l'estimation, sur un échantillon restreint, de l'impact de la réglementation telle que mesurée par les indicateurs disponibles au niveau sectoriel, et l'utilisation de ces indicateurs comme instruments dans les estimations réalisées à partir d'indicateurs de rentabilité, sur le même échantillon réduit.

La réglementation anticoncurrentielle sur les marchés de produits apparaît positivement corrélée avec l'écart d'emploi entre hommes et femmes (graphique 3.6)²², et en particulier, avec la proportion de l'écart d'emploi non expliquée par des différences entre hommes et femmes au niveau de l'offre et de la demande totales de travail²³. Cette relation reste valable même lorsque l'on tient compte dans l'analyse de la structure sectorielle de la demande et d'autres éléments se rattachant au cadre institutionnel et aux politiques mises en œuvre – notamment l'effet qu'exercent, sur la demande, le pouvoir de négociation des travailleurs, les mesures fiscales à caractère familial et les autres mesures en faveur des familles²⁴ (voir OCDE, 2008a, pour les résultats détaillés). Au total, il apparaît

Graphique 3.6. Les réformes réglementaires proconcurrentielles sur les marchés de produits réduisent l'écart d'emploi et l'écart de salaire entre hommes et femmes

Effet estimé, en pourcentage, d'une baisse de 1.2 point de l'indice de réglementation du marché des biens, population d'âge actif, 1975-2003



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351784460850>

Interprétation : Le graphique montre qu'une baisse de 1.2 point de l'indice de réglementation anticoncurrentielle sur les marchés de produits (correspondant à la différence entre la moyenne OCDE et le pays le moins réglementé en 2003) entraînerait un resserrement de l'écart d'emploi se situant entre 0.8 et 1.3 point et un resserrement de l'écart de salaire variant entre 3.8 et 4.9 points.

Note : Le graphique illustre les estimations ponctuelles minimale et maximale obtenues à partir des différentes spécifications. Pour l'écart de salaire, la période d'échantillonnage est 1975-2001 et les estimations indiquées se fondent sur un échantillon qui exclut trois observations à valeur aberrante.

*, **, ***: significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE (voir OCDE, 2008a, pour les résultats détaillés).

qu'entre 7 et 9 % de la variation, entre pays et dans le temps, de l'écart d'emploi entre hommes et femmes dans les pays de l'OCDE peuvent être expliqués par la variation des barrières réglementaires²⁵. La vaste libéralisation mise en œuvre dans la plupart des pays membres au cours des 30 dernières années explique, en moyenne, environ 10 % du resserrement de l'écart d'emploi. Ce chiffre peut être considéré comme une estimation basse de la contribution de la réduction de la discrimination à l'encontre des femmes au resserrement de l'écart d'emploi, à condition que d'autres sources de discrimination (par exemple, la discrimination fondée sur les préférences de la clientèle ou la discrimination statistique) n'entraînent pas de discrimination en sens inverse, comme par exemple à l'encontre des hommes (ce qui semble peu probable). En outre, en moyenne sur la zone OCDE, de nouvelles mesures de déréglementation pourraient être très bénéfiques. À en juger par ces estimations, si tous les pays libéralisaient leurs marchés de produits en alignant leur réglementation sur celle du Royaume-Uni, le pays le plus déréglementé en 2003, l'écart d'emploi entre hommes et femmes diminuerait en moyenne de 1 à 1.5 point par rapport à son niveau de 2003.

Comme on l'a vu précédemment, il est important de vérifier que, durant la même période d'analyse, la déréglementation n'a pas eu des effets opposés sur l'emploi et les salaires. En fait, s'il en était ainsi, on pourrait faire valoir que les mesures de libéralisation ont simplement déplacé l'équilibre du marché du travail sans modifier les conditions relatives de la demande entre hommes et femmes, ce qui contredirait l'existence d'un lien entre concurrence et discrimination. Mais une méta-analyse de l'écart de salaire portant

sur un échantillon comparable de pays et d'années²⁶ montre que la rigueur de la réglementation des marchés de produits a eu un effet positif et significatif sur l'écart de salaire entre hommes et femmes (graphique 3.6). Les estimations ponctuelles sont toutefois à interpréter avec précaution, en raison de la taille limitée de l'échantillon qui les rend imprécises (voir OCDE, 2008a)²⁷. Il apparaît que les barrières réglementaires à la concurrence expliquent entre 20 et 40 % de la variation, entre les pays et dans le temps, de l'écart de salaire entre hommes et femmes (et entre 35 et 70 % de la variation de la composante que n'expliquent pas les caractéristiques individuelles observables). À en juger par les estimations les plus fiables, celles dont les principales valeurs aberrantes ont été exclues, on peut conclure que si tous les pays déréglementaient leurs marchés de produits en alignant leur réglementation sur celle du Royaume-Uni, l'écart de salaire entre hommes et femmes diminuerait en moyenne de 4 à 5 points dans la zone de l'OCDE.

La relation entre concurrence sur les marchés de produits et les disparités sur le marché du travail qui ressort des données agrégées pour l'OCDE est confirmée par les données sectorielles portant sur 13 pays européens²⁸. Si on limite l'échantillon aux pays et aux années pour lesquels on peut définir des indicateurs de réglementation sectorielle pour un nombre suffisant de secteurs (voir l'encadré 3.4 et OCDE, 2008a), on constate que la déréglementation qui s'est opérée dans les secteurs originellement très réglementés – notamment les services d'utilité collective, les transports et les télécommunications – a été bénéfique pour l'emploi des femmes. En fait, si l'on s'en tient aux estimations, les deux tiers environ du resserrement de l'écart d'emploi dans ces secteurs peuvent être attribués à la déréglementation²⁹. De plus, par rapport aux hommes, les femmes salariées paraissent moins nombreuses dans les secteurs et dans les pays où la profitabilité – telle que mesurée par le ratio entre la production et les coûts des consommations intermédiaires, du travail et du capital, et utilisée comme approximation du pouvoir de marché, et donc du manque de concurrence – est plus élevée. La profitabilité expliquerait entre 3.8 et 6.4 % de la variation de l'écart d'emploi dans le temps, entre les secteurs et les pays³⁰.

Au total, il est possible de mettre en évidence, de manière directe ou indirecte, le rôle important que la discrimination a joué au cours de ces trente dernières années dans les disparités entre hommes et femmes et entre groupes ethniques sur le marché du travail. De plus, il apparaît qu'une déréglementation des marchés de produits devrait atténuer la discrimination et que tous les pays de l'OCDE peuvent encore faire reculer la discrimination en accentuant leur effort dans ce domaine.

La déréglementation seule pourrait ne pas suffire et des mesures spécifiques luttant contre la discrimination sont nécessaires

Les conclusions précédentes n'impliquent pas que la déréglementation des marchés de produits puisse à elle seule éliminer la discrimination sur le marché du travail selon le sexe ou l'origine ethnique. Premièrement, s'il est vrai que certains types de discrimination peuvent être affectés par la concurrence qui règne sur les marchés de produits, d'autres types de comportements discriminatoires en sont indépendants et peuvent subsister³¹. Deuxièmement, d'autres types d'imperfection de marché, notamment sur le marché du travail, font que la discrimination fondée sur les préférences peut elle-même persister (voir l'encadré 3.1). Troisièmement, les réformes de la réglementation peuvent améliorer la concurrence sur un marché, mais cela ne veut pas dire que toutes les entreprises inefficaces seront éliminées, contrairement à ce qu'un modèle économique simple pourrait suggérer.

Dans la réalité, les entreprises les plus efficaces gagnent des parts de marché lorsque la concurrence s'intensifie, mais elles s'emparent rarement de la totalité du marché (voir, par exemple Boone, 2008). De fait, dans les pays européens, au cours de la période qui a suivi la mise en place du marché unique, la relation entre rentabilité et écart d'emploi entre hommes et femmes n'a pas été plus faible dans les activités manufacturières que dans les activités non manufacturières (voir OCDE, 2008a), bien que le degré de rigueur de la réglementation et son évolution aient été indéniablement moins marqués dans les activités manufacturières. Par conséquent, les législations spécifiques visant à lutter contre la discrimination peuvent avoir un rôle important à jouer.

3. La législation antidiscrimination dans les pays de l'OCDE

Tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois antidiscrimination. Mais les mesures de lutte contre la discrimination sur le marché du travail se sont souvent révélées très difficiles à faire appliquer. En conséquence, la plupart des pays ont mis en œuvre des stratégies globales visant à sensibiliser le public à la discrimination, mais aussi à faire connaître plus largement les lois interdisant la discrimination et les droits des victimes d'une discrimination. À présent, dans plusieurs pays, les lois sont complétées par un dispositif institutionnel qui met en œuvre tout un ensemble de mesures devant faciliter l'application de ces lois (voir l'annexe, tableau 3.A2.1).

3.1. Sensibiliser le public

Une loi ne s'applique pas d'elle-même. Dans tous les pays de l'OCDE, l'application des lois antidiscrimination dépend essentiellement de l'action des personnes qui se considèrent comme victimes d'une discrimination (Havinga, 2002; Niessen, 2003).

La méconnaissance des lois antidiscrimination freine leur application effective dans un certain nombre de pays...

Les salariés doivent savoir – et c'est là le strict minimum – qu'ils ont droit à un traitement égal pour pouvoir faire respecter ce droit. Conduire des campagnes d'information efficaces est donc primordial, et c'est de fait, l'une des tâches essentielles des instances chargées des questions d'égalité, dans tous les pays où elles existent (tableau 3.2). Mais on constate que la population est souvent mal informée de ses droits. Dans les pays européens où cette information est disponible, à l'exception notable de la Finlande, des Pays-Bas, de la Suède, du Danemark et du Royaume-Uni, moins de la moitié de la population sait que la discrimination à l'embauche, en fonction du sexe ou de l'origine ethnique, est interdite (graphique 3.7). Par ailleurs, les dispositions antidiscrimination concernant l'origine ethnique sont généralement moins connues de l'opinion publique que celles qui ont trait à la discrimination hommes-femmes. Toutefois, cela peut simplement refléter le fait que la population ciblée est moins nombreuse dans le premier cas. L'opinion publique est encore moins au fait des dispositions générales devant protéger les personnes victimes d'une discrimination : un tiers seulement des personnes interrogées dans l'Union européenne déclarent connaître leurs droits en situation de discrimination (Commission européenne, 2007b).

Il est également important que les employeurs soient bien informés de la réglementation en vigueur et qu'ils puissent bénéficier d'aides spécifiques et bien conçues leur permettant d'améliorer leur performance quant au respect de l'égalité de traitement. À cet égard, la plupart des instances nationales chargées des questions d'égalité élaborent

Tableau 3.2. **Sensibilisation du public à la discrimination et accès au dispositif antidiscrimination^a**

	Mesures visant à sensibiliser l'opinion publique ^b , conduites par les instances chargées de l'égalité				Accès du public au dispositif antidiscrimination	
	Publication de statistiques sur la discrimination	Campagnes d'information pour modifier l'attitude du public	Publication de codes de bonnes pratiques pour les employeurs	Campagnes informant le public de ses droits	Degré de complexité du cadre juridique ^c	Degré de complexité du cadre institutionnel ^d
Allemagne	Oui (faible)	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Faible	Faible
Australie (LF)	Oui (élevé)	Oui (moyen)	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Moyen	Faible
Autriche (LF)	Oui (faible)	Oui (élevé)	Oui (également fait par les syndicats)	Oui (élevé)	Faible	Moyen
Belgique (LF)	Oui (genre : élevé) (ethnicité : moyen)	Oui (genre : moyen) (ethnicité : élevé)	Oui (genre : faible) (ethnicité : moyen)	Oui (ethnicité : moyen) (ethnicité : élevé)	Moyen	Faible
Canada (LF)	Oui (élevé)	Oui (faible)	Oui (moyen)	Oui (moyen)	Faible	Faible
Corée^e	Oui	Oui	Oui	Oui	Moyen/élevé	Moyen
Danemark	Oui	Oui	Oui	Oui	Élevé	Élevé
Espagne^e (genre uniquement)	Non	Non	Non	Non	Élevé	IE pas encore opérationnelle
États-Unis (LF)	Oui (moyen)	Non	Publication de directives	Oui (élevé)	Faible	Faible
Finlande	Oui (genre : faible) (ethnicité : moyen)	Oui (faible)	Oui (genre : élevé) (ethnicité : faible)	Oui (faible)	Élevé	Élevé
France	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Élevé	Faible
Grèce	Genre : Oui (moyen) Ethnicité : non	Oui (genre : élevé) (ethnicité : moyen)	Genre : oui Ethnicité : non	Oui (genre : élevé) (ethnicité : moyen)	Moyen	Élevé
Italie	Non	Oui (élevé)	Non	Oui (élevé)	Moyen	Faible
Japon^e (genre uniquement)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Moyen	Faible
Mexique	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Oui (élevé)	Élevé	Élevé
Norvège	Oui	Oui	Oui	Oui	Moyen	Faible
Pays-Bas	Oui (moyen)	Pas explicitement (faible)	Pas explicitement (moyen)	Pas explicitement (faible)	Faible	Faible
Pologne	Oui (faible)	Oui (genre : élevé) (ethnicité : faible)	Non	Oui (genre : élevé) (ethnicité : faible)	Moyen/élevé	Élevé
Portugal	Oui	Oui	Non	Oui	Élevé	Moyen/élevé
République tchèque	Non	Non	Non	Non	Élevé	Pas de IE
Royaume-Uni	Oui (faible)	Oui (élevé)	Oui (faible)	Oui (élevé)	Moyen	Moyen
Suède	Oui (faible)	Oui (faible)	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Moyen	Faible
Suisse (genre uniquement)	Oui (élevé)	Oui (moyen)	Oui (élevé)	Oui (moyen)	Faible	Moyen

Tableau 3.2. **Sensibilisation du public à la discrimination et accès au dispositif antidiscrimination^a (suite)**

IE : Instances chargées de l'égalité; LF : Les informations présentées dans le tableau ci-dessus renvoient à la législation fédérale.

- a) Lorsqu'aucune distinction n'est faite entre la discrimination selon le sexe et la discrimination selon l'origine ethnique, les réponses couvrent les deux domaines.
- b) Est indiqué entre parenthèses le niveau de priorité attribué par l'instance chargée d'exécuter la mission concernée. Élevé, moyen et faible signifient respectivement une importance supérieure à la moyenne, proche de la moyenne et inférieure à la moyenne pour la mission concernée dans le programme global d'action de l'instance considérée.
- c) Élevé, moyen et faible correspondent respectivement à une situation dans laquelle la législation interdisant la discrimination sur le marché du travail repose sur : une combinaison de lois antidiscrimination et de lois et codes à caractère général (code du travail, code civil ou code pénal, lois sur l'emploi ou constitution); une combinaison de lois antidiscrimination couvrant un domaine spécifique (par exemple, l'égalité de rémunération, de conditions de travail, etc.) ou des motifs spécifiques de discrimination (genre, origine ethnique); sur une loi antidiscrimination unique couvrant tous les motifs de discrimination.
- d) Faible, moyen et élevé visent respectivement une situation dans laquelle les compétences qui ont trait à la promotion et à l'application des mesures antidiscrimination relèvent d'une instance unique, de deux instances ou de plus de deux instances.

e) Notes concernant les pays :

Corée – *Complexité du cadre institutionnel* : il y a une seule instance chargée des questions d'égalité, mais elle n'est pas véritablement spécialisée dans la lutte contre la discrimination. Cette instance, la Commission nationale pour les droits de l'homme, a pour mission de garantir le respect des droits de l'homme en général, ce qui rend moins visible son rôle dans la lutte contre la discrimination (au moins par rapport à la situation dans laquelle une instance unique chargée des questions d'égalité ne s'occupe que de ces questions).

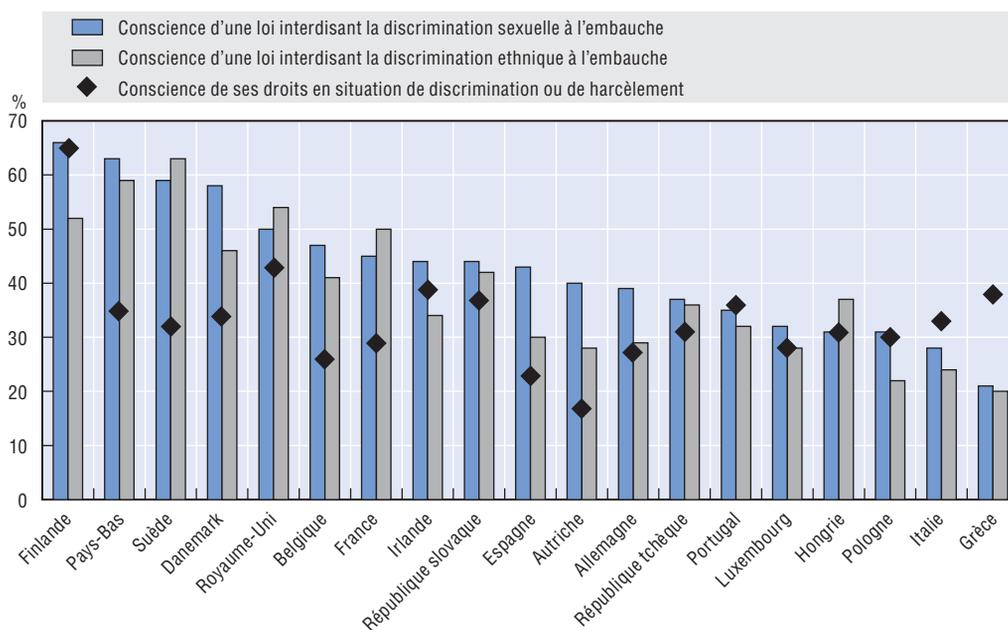
Espagne : il n'y a pas de législation spécifique antidiscrimination au bénéfice des minorités raciales/ethniques. Pour cette raison, la discrimination sur la base de l'origine ethnique n'est pas couverte par l'analyse menée dans le cadre ce chapitre, bien qu'il existe certaines dispositions légales permettant en principe de porter un cas devant les tribunaux.

Japon : il n'y a pas de législation spécifique antidiscrimination couvrant les minorités raciales ou ethniques. Pour cette raison, la discrimination sur la base de l'origine ethnique n'est pas couverte par l'analyse menée dans le cadre ce chapitre, bien qu'il existe certaines dispositions légales permettant en principe de porter un cas devant les tribunaux.

Pays-Bas : si les instances chargées de l'égalité n'ont pas explicitement vocation à mener des campagnes d'information, publier des statistiques ou des codes de bonnes pratiques, ce type d'action est toutefois mené par le gouvernement.

Suisse : il n'y a pas de législation spécifique antidiscrimination au bénéfice des minorités raciales/ethniques. Pour cette raison, la discrimination sur la base de l'origine ethnique n'est pas couverte par l'analyse menée dans le cadre de ce chapitre, bien qu'il existe certaines dispositions légales permettant en principe de porter un cas devant les tribunaux. Par ailleurs, la Commission fédérale contre le racisme et le Service de lutte contre le racisme offrent conseils et assistance aux victimes de discrimination. Un petit nombre de Cantons dispose d'instances plus spécifiques chargées de l'égalité.

Source : Voir OCDE (2008c).

Graphique 3.7. **Sensibilisation du public aux dispositions antidiscrimination**

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351813187603>

Note : Les barres correspondent au pourcentage de personnes répondant « oui » à la question (QA12) « Existe-t-il une législation qui interdit dans votre pays les types de discrimination suivants en matière d'embauche ? ». Les types de discrimination sont respectivement, la discrimination sur la base du sexe et de l'origine ethnique. Le symbole correspond au pourcentage de personnes répondant « oui » à la question (QA14) « Connaissez-vous vos droits si vous faites l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement ? ».

Source : Commission européenne (2007b).

des codes de bonnes pratiques ou d'autres directives à l'intention des employeurs (tableau 3.2). Mais cette action est moins systématique et souvent moins prioritaire que les campagnes d'information qui visent les victimes potentielles de discrimination. En Grèce (en ce qui concerne les minorités ethniques), en Italie, en Pologne et au Portugal, les instances nationales chargées des questions d'égalité ne diffusent pas de codes de bonnes pratiques à l'intention des employeurs.

Or, l'application effective de la loi suppose dans une large mesure que les employeurs connaissent et comprennent la législation. On constate que, dans ce domaine également, les marges de progrès peuvent être substantielles. Par exemple, s'appuyant sur une enquête téléphonique, Havinga (2002) montre que dans de nombreux cas la législation néerlandaise sur l'égalité n'a pas débouché sur une réévaluation de la politique de gestion du personnel sur les questions d'égalité de traitement : un tiers seulement des entreprises interrogées avaient discuté de ces questions, notamment de la proportion d'hommes et de femmes ou de la situation des minorités ethniques. En fait, il ressort de cette enquête que la plupart des chefs du personnel savent qu'il existe une législation sur l'égalité de traitement aux Pays-Bas, mais qu'ils en connaissent mal le contenu. La connaissance de la législation est particulièrement limitée dans les petites entreprises, qui ont par conséquent tendance à prêter peu d'attention à l'inégalité de traitement et à l'adaptation de leurs procédures internes aux nouvelles dispositions.

Selon le *British Arbitration, Conciliatory and Advisory Service (ACAS)*, la situation paraît tout à fait similaire au Royaume-Uni. À la lumière de son expérience pratique de l'égalité

et de la diversité sur le lieu de travail, l'ACAS fait observer qu'à ce jour la prise en compte de la diversité et l'intégration de l'égalité entre groupes ethniques et entre hommes et femmes reste l'apanage des grandes entreprises qui ont une direction des ressources humaines (ACAS, 2006). Pour les petites et moyennes entreprises, la probabilité d'être convoquées devant les tribunaux pour discrimination est statistiquement plus faible que pour les grandes entreprises, de sorte que les PME sont moins susceptibles d'acquérir une expertise dans ce domaine. Et même dans les grandes entreprises, les spécialistes de la gestion du personnel ont beaucoup de mal à maîtriser les très nombreux textes de loi. Le cadre juridique est souvent considéré comme trop complexe et difficile à cerner. À cet égard, Phillips *et al.* (2007) soulignent que le cadre juridique a été élaboré d'une façon parcellaire, les dispositions applicables étant disséminées dans un grand nombre de lois et de réglementations. D'où une certaine confusion pour les employeurs (et les salariés), à laquelle on pourrait remédier en améliorant le cadre juridique concernant l'égalité de traitement si l'on adoptait une législation plus simple, à savoir une loi unique en matière d'égalité. De même, Malheiros (2007) montre qu'au Portugal la multiplicité des lois et décrets fait que les victimes de discrimination, et même les avocats et les juges, éprouvent des difficultés à déterminer la norme qui s'applique effectivement au cas d'espèce. En fait, dans ce domaine, la plupart des pays pourraient prendre des mesures pour améliorer la situation (voir le tableau 3.2). Cela pourrait en particulier concerner certains pays comme le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, le Mexique, la Pologne, le Portugal et la République tchèque, où le cadre institutionnel encadrant la législation est lui aussi relativement complexe – les missions de sensibilisation et d'application de la loi étant confiées à plusieurs instances – ou n'est pas encore opérationnel (cas de l'Espagne et de la République tchèque), et de ce fait, pas toujours en mesure d'offrir aux employeurs (et/ou aux salariés) une image claire et synthétique du dispositif juridique d'ensemble.

... alors que l'acceptation sociale du principe d'égalité de traitement semble bien établie

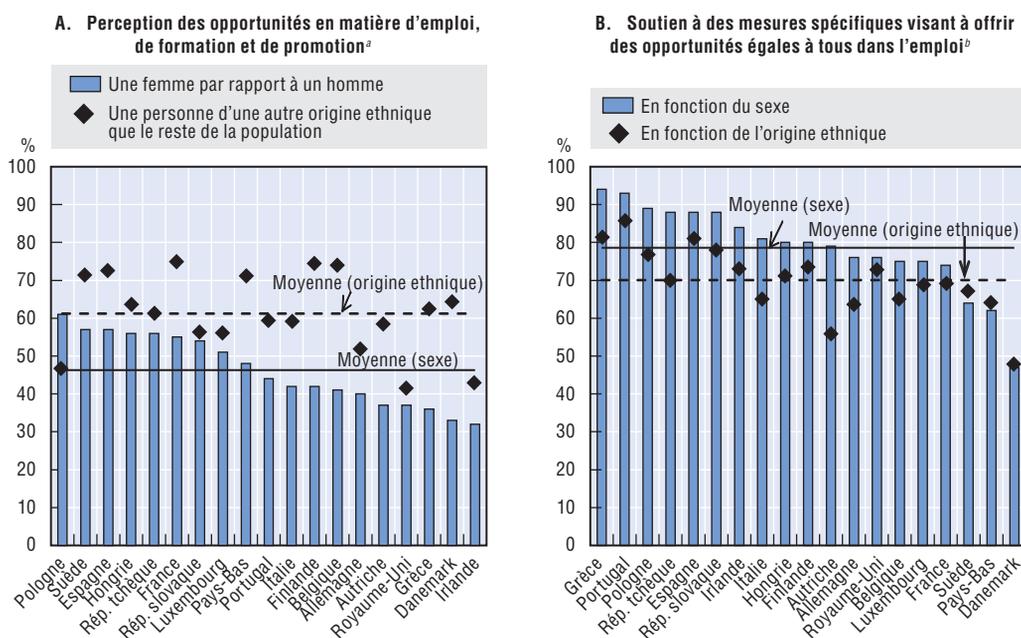
L'effet global de la législation antidiscrimination peut en partie être indirect et même une vague connaissance des dispositions applicables peut contribuer à modifier les attitudes et à faire accepter socialement le principe d'égalité de traitement et l'idée que toute discrimination doit être proscrite (Havinga, 2002; Phillips *et al.*, 2007). De même, les cas de discrimination et les décisions de justice correspondantes peuvent être un véhicule important de changement culturel, si ces informations sont portées à l'attention du public de façon clairement audible.

Dans la plupart des pays, les instances nationales chargées des questions d'égalité diffusent des informations et des statistiques qui aident à sensibiliser la population à la discrimination en général et à faire prendre conscience de ses manifestations concrètes sur le lieu de travail; elles lancent en outre des campagnes d'information pour modifier les mentalités (tableau 3.2). Par ailleurs, comme le notent Phillips *et al.* (2007), diffuser des données sur la composition de la population locale (origine ethnique, genre, âge, qualifications et compétences, emploi par groupe, etc.) peut permettre aux employeurs de se poser des questions sur leurs propres situations et de répondre à ces questions. Mais sur ce point, la plupart des pays européens se trouvent dans une situation paradoxale en ce qui concerne les statistiques sur les minorités ethniques. D'un côté, rassembler et utiliser des données jugées sensibles, notamment celles qui concernent l'origine raciale ou ethnique, donne lieu à des restrictions particulières, notamment parce que l'utilisation de ces données pourrait créer le risque de pratiques discriminatoires (voir également, OCDE,

2007c). D'un autre côté, ces restrictions empêchent d'évaluer la situation en profondeur, au détriment de l'efficacité des mesures en faveur de l'égalité, car les autorités compétentes, la population et les employeurs ne peuvent pas clairement déterminer quels sont les progrès accomplis et quels sont les domaines où des améliorations s'imposent.

Dans l'ensemble, l'idée qu'il peut y avoir traitement inégal sur le lieu de travail est relativement répandue dans la population, qui est en outre très favorable à des mesures correctrices (graphique 3.8). En moyenne, dans les 19 pays européens pour lesquels ces informations sont disponibles, près de la moitié de la population déclare qu'une femme aurait moins de chances qu'un homme, à qualification ou diplôme équivalents, d'obtenir un emploi, une formation ou une promotion. Pour ce qui est des minorités ethniques, cette proportion passe à 60 %. Et, dans les deux cas, l'adoption de mesures spéciales visant à assurer l'égalité devant l'emploi est approuvée par une grande majorité de l'opinion publique (sauf au Danemark). Fait notable, alors que dans tous les pays la discrimination à l'encontre des minorités ethniques est considérée comme plus fréquente que l'inégalité de traitement en fonction du genre (sauf en Finlande), la proportion de la population se

Graphique 3.8. **Sensibilisation du public à la discrimination sur le lieu de travail et soutien des mesures en faveur de l'égalité de traitement**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351827363731>

- a) Les barres correspondent au pourcentage de personnes répondant « moins de chances » à la question (Q7) « Pensez-vous qu'à qualifications ou diplômes équivalents, les personnes suivantes auraient moins de chances, les mêmes chances ou plus de chances que les autres de décrocher un travail, une formation ou une promotion ? » pour, respectivement « une femme par rapport à un homme » et « une personne d'une autre origine ethnique que le reste de la population ou une personne non blanche ». Respectivement, 5 et 3 % des personnes interrogées ont répondu « plus de chances ».
- b) Les barres correspondent au pourcentage de personnes répondant « favorable » à la question (Q9) « Seriez-vous favorable ou opposé(e) à la mise en place de mesures spécifiques destinées à donner à tous des chances égales dans le domaine de l'emploi ? ». Ces mesures ciblent des personnes en fonction « de leur genre » et « de leur origine ethnique », respectivement.

Source : Commission européenne (2007b).

prononçant en faveur de mesures correctrices pour remédier aux discriminations liées à l'origine ethnique est sensiblement plus faible – de 10 points en moyenne – que dans le cas des mesures visant à remédier à la discrimination à l'encontre des femmes. Cela peut être le reflet d'une communication déficiente, comme souligné précédemment, et/ou tenir au fait que les deux catégories de population visées sont de tailles très différentes. Cela pourrait aussi expliquer pourquoi la loi est souvent plus favorable aux droits des victimes en cas de discrimination en fonction du sexe qu'en cas de discrimination en fonction de l'origine ethnique (voir ci-après).

3.2. Inciter les travailleurs à saisir les tribunaux

Pour qu'une loi soit efficace, il faut que les justiciables saisissent les tribunaux pour faire respecter leurs droits et qu'en conséquence le cadre juridique et institutionnel les y incite correctement. Au strict minimum, il doit être possible pour une victime de discrimination d'obtenir réparation devant les tribunaux.

Saisir les tribunaux pour un cas de discrimination est une procédure lourde et onéreuse...

La charge de la preuve en cas d'action pour discrimination revêt une importance capitale. Le problème n'est pas simple. D'un côté, si les obstacles rencontrés pour administrer la preuve sont tels qu'une action en justice est vouée à l'échec, les droits de l'individu ne sont pas véritablement opposables dans la pratique; d'un autre côté, une action en justice sur le seul fondement du genre ou de l'origine ethnique ne devrait pas être recevable chaque fois que le justiciable a le sentiment qu'il a été traité de façon inéquitable; sinon, le dispositif d'ensemble ne serait pas viable.

À la suite des directives européennes du début des années 2000, presque tous les pays européens ont allégé la charge de la preuve pour le demandeur dans les affaires de discrimination; il y a eu ce qu'on appelle un « renversement de la charge de la preuve » (tableau 3.3). Pour l'essentiel, le demandeur doit démontrer qu'il y a eu traitement différentiel et apporter un commencement de preuve du lien entre ce traitement différentiel et le caractère protégé par la loi (par exemple, le genre ou l'origine ethnique). Autrement dit, le demandeur n'a pas à prouver qu'il y a eu intention ou pratique discriminatoire en soi, mais doit présenter les faits à partir desquels on pourra présumer, directement ou indirectement, un lien entre la différence de traitement et le caractère protégé. De cette manière, la charge de la preuve est transférée à l'employeur, qui doit démontrer que la différence de traitement était sans lien avec une intention ou une pratique discriminatoire. Cet ajustement de la charge de la preuve paraît tout à fait justifié. En effet, il devrait être assez facile pour l'employeur de prouver que le motif à l'origine de la différence de traitement n'est pas discriminatoire, mais repose sur des facteurs légitimes, alors que la preuve du contraire est extrêmement difficile pour le demandeur (Freedman, 2002). De fait, les éléments de preuve nécessaires pour établir le motif sont généralement en possession du défendeur, et non du demandeur. Par conséquent, un tribunal peut raisonnablement s'attendre à ce qu'un employeur lui donne des explications complètes et convaincantes quant aux raisons pour lesquelles un individu a été ou n'a pas été recruté, promu, sanctionné ou licencié, etc. Indéniablement, le service de gestion du personnel de l'entreprise et les personnes qui ont pris les décisions en question devraient connaître ces éléments et en avoir la maîtrise (Rayner, 2007). Reste que pour le demandeur, établir ne serait-ce qu'un commencement de preuve peut encore s'avérer difficile, en l'absence d'instruments juridiques ou institutionnels complémentaires (encadré 3.5).

Encadré 3.5. **Des directives ou instruments juridiques supplémentaires seraient utiles pour administrer la preuve d'une discrimination**

Dans la plupart des pays, il n'y a pas de directives juridiques indiquant clairement ce qui peut constituer un élément de preuve ou un commencement de preuve dans un cas de discrimination et il n'y a pas non plus d'instruments juridiques clairement définis facilitant la collecte de tels éléments (voir OCDE, 2008c). À cet égard, le dispositif en vigueur au Royaume-Uni constitue une exception intéressante. En vertu de la législation antidiscrimination du Royaume-Uni, le demandeur peut inviter la personne à l'encontre de laquelle une discrimination est alléguée à répondre à des questions précises dans le cadre d'un questionnaire standardisé et préétabli. Premièrement, les informations reçues de l'employeur en réponse au questionnaire envoyé peuvent aider le demandeur à décider s'il doit ou non saisir le tribunal de l'emploi. Deuxièmement, en cas de saisine du tribunal, les informations, les statistiques et les documents recueillis via ce questionnaire peuvent être utilisés comme éléments de preuve et peuvent influencer sur la décision finale du tribunal. S'il lui apparaît que la personne interrogée a délibérément omis, sans motifs valables, de répondre au questionnaire ou a fourni des réponses évasives ou équivoques, le tribunal peut juger que cette réticence à coopérer présume de l'existence d'une discrimination. Ce principe fondamental est clairement énoncé dans la législation antidiscrimination. L'utilisation effective de ce questionnaire joue un grand rôle dans toutes les actions pour discrimination. Cette procédure permet de faire pression sur la personne interrogée, étant donné l'obligation qui lui est faite d'apporter des réponses claires au questionnaire, et de ce fait, le cas peut parfois être réglé à l'amiable avant jugement (Lewis, 2008).

Les tests de situation et les données statistiques peuvent également être utilisés pour apporter la preuve – ou au moins un commencement de preuve – d'une discrimination dans le cadre d'une action en justice. Bien souvent préconisée par les experts des questions de discrimination (voir, par exemple, Niessen, 2003), leur utilisation reste assez limitée dans un certain nombre de pays. Les tests de situation (voir l'encadré 3.2) peuvent être extrêmement utiles pour la discrimination à l'embauche, car en général, l'absence d'éléments de comparaison clairement établis fait qu'il est particulièrement difficile de rassembler des éléments de preuve pour ce type de discrimination. Dans la plupart des pays, les tests de situation peuvent avoir valeur de preuve devant les tribunaux, ou du moins cette éventualité n'est pas exclue ni restreinte par la loi. Néanmoins, ils sont rarement utilisés dans la pratique (voir OCDE, 2008c). De fait, l'admission des tests de situation comme preuve peut soulever des difficultés à cause des risques d'abus ou de manipulation auxquels ils pourraient donner lieu, et il faudrait dans ce domaine des directives juridiques qui n'existent pas véritablement à l'heure actuelle. Par exemple, la pertinence d'un test de situation dépend essentiellement de la bonne correspondance entre les travailleurs potentiellement discriminés et les personnes servant de comparateur, au niveau à la fois du CV et du comportement à l'entretien d'embauche. Par conséquent, pour que les tests de situation aient une valeur juridique, ils devraient faire l'objet d'un suivi étroit de la part d'une instance judiciaire ou d'un autre organisme compétent (De Schutter, 2003). De même, l'information statistique peut être cruciale pour prouver ou établir les faits dont on pourra induire une discrimination indirecte. La discrimination indirecte correspond à une situation dans laquelle l'utilisation d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique apparemment neutre désavantage certains individus, en fonction de leur genre ou de leur origine ethnique (l'utilisation de la disposition, du critère ou de la pratique en question ne pouvant, par ailleurs, pas être justifiée objectivement par des fins légitimes). Le demandeur est donc tenu d'établir que la disposition, le critère ou la pratique en question a eu un effet négatif sur un *groupe*, et les données statistiques peuvent être particulièrement utiles dans ce cas. Toutefois, dans les cas de discrimination raciale ou ethnique, la possibilité de recourir à ce type de preuve est plutôt limitée, dans la plupart des pays d'Europe, par les lois elles-mêmes qui interdisent la collecte d'informations sur les origines raciales ou ethniques des individus. De ce fait, dans la plupart des pays européens (exception faite du Danemark, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de la Suède), il n'existe pas de données nationales concernant l'origine raciale ou ethnique de la population.

Tableau 3.3. **Incitation des travailleurs à intenter une action devant les tribunaux^a**

Éléments de preuve à apporter par le plaignant ^b		Aide institutionnelle (gratuite) au plaignant			Réparation et indemnisation		Protection contre la victimisation ^e	
		Avis et conseils juridiques ^c	Enquête ^d	Représentation en justice ^c	Réintégration/réparation par paiement rétroactif	Dommages-intérêts supplémentaires	Demandeur	Témoin
Allemagne^f	Présomption	IE, S, ONG	Aucune	S, ONG	Oui	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Oui
Australie (LF)	Preuve	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Au cas par cas	Oui, pas de dispositions légales claires. Jurisprudence récente : plus de 10 000 USD	Oui	Oui
Autriche^f (LF)	Forte présomption	IE, S, ONG	IE	ONG	Oui, sans autre option	Faibles montants min. fixés par la loi, pas de plafond	Oui	Oui
Belgique (LF)	Présomption	IE, S, ONG	Genre : non Ethnicité : IE	IE, S, ONG	Oui	Max. 3-6 mois de salaire	Oui	Oui
Canada (LF)	Preuve	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Au cas par cas	Max. 20 000 USD (plus 20 000 USD dans certains cas)	Limitée	Limitée
Corée^f	Genre : présomption Ethnicité : preuve	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Oui	Pas dans tous les cas, pas de dispositions légales claires	Genre : oui Ethnicité : limitée	Genre : oui Ethnicité : limitée
Danemark^f	Genre : présomption Ethnicité : forte présomption	IE, S	IE	Genre : IE, S Ethnicité : S	Genre : oui Ethnicité : non	Oui, en règle générale, entre 10 000 DKK et 100 000 DKK	Limitée	Limitée
Espagne^f (genre uniquement)	Forte présomption	S, ONG	Inspection du travail	S, ONG	Oui, sans autre option	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Non
États-Unis (LF)	Preuve	IE, S, ONG	IE	IE, S, ONG	Au cas par cas	Max. 50 000 à 300 000 USD, en fonction de la taille de l'entreprise	Oui	Oui
Finlande^f	Présomption	IE, S, ONG	Genre : IE Ethnicité : inspection du travail	S, ONG	Non	Genre : min. 3 000 EUR, en général pas de plafond Ethnicité : max. 15 000 EUR	Genre : oui Ethnicité : limitée	Genre : oui Ethnicité : limitée
France	Présomption	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Oui	Oui, pas de dispositions légales claires	Limitée	Limitée
Grèce	Présomption	IE, S, ONG	Inspection du travail	S, ONG	Oui	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Oui
Italie^f	Genre : forte présomption Ethnicité : preuve	IE, S, ONG	Genre : non Ethnicité : IE	Genre : IE Ethnicité : aucune	Oui, si possible	Oui, pas de dispositions légales claires	Genre : non Ethnicité : limitée	Non
Japon^f (genre uniquement)	Preuve	IE	IE	Aucune	Au cas par cas	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Non
Mexique^f	Forte présomption	Procureur du travail, IE, S, ONG	Inspection du travail, IE	Procureur du travail, IE, S, ONG	Oui	Aucune	Limitée	Limitée
Norvège	Présomption	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Au cas par cas	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Oui
Pays-Bas^f	Présomption	IE, S, ONG	IE	S, ONG	Oui	Pas dans tous les cas, pas de dispositions légales claires	Limitée	Limitée
Pologne	Présomption	IE, S, ONG	Inspection du travail	S, ONG	Oui	Oui, au moins le salaire minimum mensuel	Limitée	Limitée
Portugal	Présomption	S, ONG	Inspection du travail surtout	S, ONG	Oui	Oui, pas de dispositions légales claires	Oui	Oui

Tableau 3.3. **Incitation des travailleurs à intenter une action devant les tribunaux^a (suite)**

Éléments de preuve à apporter par le plaignant ^b		Aide institutionnelle (gratuite) au plaignant			Réparation et indemnisation		Protection contre la victimisation ^e	
		Avis et conseils juridiques ^c	Enquête ^d	Représentation en justice ^c	Réintégration/réparation par paiement rétroactif	Dommages-intérêts supplémentaires	Demandeur	Témoin
Rép. tchèque	Forte présomption	S, ONG	Inspection du travail	S, ONG	Oui	Oui, pas de dispositions légales claires	Limitée	Non
Royaume-Uni	Forte présomption	IE, S, ONG	Existence d'instruments « juridiques » (questionnaires)	IE (rarement), S, ONG	Au cas par cas	En 2005/06 (IE), Genre : moyenne de 10 807 GBP, médiane de 5 546 GBP Ethnicité : moyenne de 30 361 GBP, médiane de 6 640 GBP	Oui	Oui
Suède	Présomption	IE, S, ONG	IE	IE, S, ONG	Oui	6 à 32 mois de salaire au lieu de réintégration; 6 000 EUR (moyenne) pour préjudice psychologique	Oui	Oui
Suisse (genre uniquement)	Présomption	IE, S, ONG	IE (pouvoirs limités)	S, ONG	Dans certains cas	3 à 6 mois de salaire au lieu de réintégration	Limitée	Limitée

IE : Instances chargées de l'égalité; LF : Les informations présentées dans le tableau ci-dessus renvoient à la législation fédérale.

- a) Lorsqu'aucune distinction n'est faite entre la discrimination selon le sexe et la discrimination selon l'origine ethnique, les réponses couvrent les deux domaines.
- b) (Forte) présomption de discrimination et preuve de discrimination visent respectivement la situation dans laquelle le salarié doit, lorsqu'il saisit le tribunal, présenter : les faits établissant un traitement différent, dont on peut induire une (forte) présomption de discrimination; ou les faits qui prouvent la discrimination.
- c) IE, S et ONG signifient respectivement qu'une assistance juridique et/ou une représentation juridique est fournie par : l'instance chargée des questions de l'égalité, des syndicats et toute organisation non gouvernementale ou organisme d'intérêt public œuvrant à l'élimination des discriminations.
- d) Procédure d'enquête conduite par l'instance chargée des questions d'égalité (ou tout autre organisme compétent) afin de recueillir des indices ou des preuves de discrimination.
- e) La protection « limitée » contre la victimisation/ou les représailles vise : les cas où le salarié demandeur, ou tout autre salarié apportant un élément de preuve ou participant en qualité de témoin à une action contre une discrimination est protégé uniquement contre un licenciement abusif; ou bien les cas où la norme de preuve concernant la victimisation est plus stricte que pour une simple « discrimination ».
- f) Notes concernant les pays :

Allemagne – Représentation juridique : les syndicats et les ONG peuvent représenter en justice un demandeur uniquement lorsque la loi n'exige pas expressément un avocat. Les ONG sont soumises à certaines conditions.

Autriche – Éléments de preuve à apporter par le demandeur : la Loi sur l'égalité de traitement, telle que modifiée, allège la charge de la preuve pour le demandeur, sans la transférer totalement au défendeur, lorsque le demandeur a établi des faits dont on peut présumer qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte. En vertu de la loi, le défendeur doit prouver « qu'il est plus probable qu'un motif différent – étayé par les faits qu'il a pu établir – a été le facteur primordial ou qu'il y avait une justification légale ». *Dommages-intérêts supplémentaires* : minimum 1 mois de salaire si le candidat avait pu obtenir le poste en l'absence de discrimination à son encontre; différentiel de salaire sur au moins 3 mois si l'employé avait pu être promu en l'absence de discrimination à son encontre. Le juge peut toujours fixer des indemnités compensatoires plus élevées. Par ailleurs, un amendement à la loi, présenté au Parlement, prévoit de relever le montant des indemnités.

Corée – Indemnisation pécuniaire : pour la discrimination en fonction du sexe, la Loi antidiscrimination ne prévoit pas expressément un mode de réparation tel que la réintégration ou l'octroi de dommages-intérêts, mais la Loi sur les normes de travail comporte des dispositions à cet effet. Il y a en outre une abondante jurisprudence en matière de licenciement; en ce qui concerne la discrimination ethnique, il n'y pas de principe juridique clair dans la législation antidiscrimination et la Loi sur les normes du travail, qui protège les minorités raciales ou ethniques, ne contient aucune disposition antidiscrimination.

Danemark – Éléments de preuve à apporter par le demandeur : bien que les lois antidiscrimination déplacent la charge de la preuve dans le cas de faits dont on peut présumer une discrimination, la jurisprudence concernant la discrimination ethnique montre que les déclarations écrites du défendeur ne suffisent pas toujours pour qu'il y ait en pratique déplacement de la charge de la preuve.

Tableau 3.3. **Incitation des travailleurs à intenter une action devant les tribunaux^a (suite)**

Espagne – Éléments de preuve à apporter par le demandeur : la législation exige des éléments de preuve solidement établis. Il existe une jurisprudence du Tribunal constitutionnel concernant la charge de la preuve. Pour pouvoir bénéficier de la règle de répartition de la charge de la preuve, il faut accréditer « l'existence d'indices créant une suspicion, une apparence ou une présomption raisonnables en faveur de ce qui est allégué; l'intéressé doit apporter une " preuve réaliste " (STC 207/2001); dans un autre arrêt (STC 308/2000), il est précisé que la règle de preuve est celle qui est de nature à révéler l'existence d'une ambiance discriminatoire ou de faits créant une vive suspicion de discrimination... ».

Finlande – Dommages-intérêts supplémentaires – genre : plafond de 15 000 EUR seulement en cas de recrutement discriminatoire.

Italie – Éléments de preuve à apporter par le demandeur : pour la discrimination en fonction du sexe : la législation déplace la charge de la preuve lorsque les éléments de preuve sont solidement établis. Pour la discrimination ethnique, ce sont les règles normales en matière civile qui s'appliquent. *Représentation juridique* : discrimination ethnique : selon la Loi sur l'immigration, la présence d'un avocat n'est pas exigée dans les affaires de discrimination. *Victimisation* : elle n'est mentionnée dans la loi qu'en ce qui concerne la discrimination ethnique, et seulement comme facteur aggravant pour l'évaluation des dommages-intérêts.

Japon – Aide institutionnelle (gratuite) au demandeur : les instances chargées de l'égalité ne s'engagent pas directement dans les cas individuels de discrimination portés par les salariés devant les tribunaux.

Mexique – Assistance judiciaire et représentation : dans le cadre général du règlement des différends du travail, tous les travailleurs reçoivent une assistance juridique gratuite de la part du Procureur public fédéral pour le travail lorsque le concours de ce dernier est nécessaire pour régler des différends du travail, notamment ceux liés à une discrimination sur le lieu de travail pour les motifs suivants : origine ethnique ou nationale, genre, situation sociale, santé, religion, opinions ou affiliations politiques, orientation sexuelle ou situation matrimoniale.

Pays-Bas – Indemnisation pécuniaire : la Loi sur l'égalité de traitement ne fait guère référence à des sanctions ou mesures correctrices, sauf en cas de licenciement discriminatoire. Par conséquent, la victime doit savoir quelles sont les sanctions de droit commun qui s'appliquent dans le cadre du droit civil ou du droit administratif.

Source : Voir OCDE (2008c).

Les instances chargées des questions d'égalité peuvent également contribuer à faciliter les actions en justice pour discrimination (Niessen et Cormack, 2004). Dans presque tous les pays, le demandeur peut bénéficier gratuitement de l'assistance juridique de l'instance nationale chargée des questions d'égalité, de diverses ONG, des syndicats (généralement, uniquement au profit de leurs membres) ou d'autres organismes compétents (tableau 3.3). Dans la plupart des pays, les instances nationales chargées des questions d'égalité peuvent mener des enquêtes en cas de plainte pour discrimination et disposent de pouvoirs de coercition pour obtenir de certaines personnes (et en particulier de l'employeur) toutes les informations dont elles ont besoin aux fins de leur enquête. Elles jouent à cet égard un rôle très spécifique par rapport aux ONG et aux syndicats, qui n'ont généralement pas ce pouvoir d'investigation. La procédure d'enquête sera sans doute décisive pour rassembler les éléments qui permettront d'apporter un commencement de preuve d'une discrimination. Malgré tout, on ne peut déterminer clairement dans la pratique si ces pouvoirs d'enquête ont un véritable effet coercitif à l'égard de l'employeur et des témoins potentiels (voir OCDE, 2008c). Par exemple, le degré auquel la non-fourniture, par l'employeur, des informations demandées peut être utilisée pour tirer certaines conséquences dans le cadre d'une action en justice est assez flou dans un grand nombre de pays, et seulement quelques-uns sanctionnent d'une amende cette absence de coopération (Australie, Canada, Corée et Norvège). Fait notable, dans presque tous les pays où la charge de la preuve incombe entièrement au demandeur, les instances chargées des questions d'égalité sont généralement investies d'amples pouvoirs d'investigation : en Australie et au Canada, les lois antidiscrimination prévoient des amendes lorsqu'il n'a pas été donné suite à une demande d'informations ou de documents (en Australie, une peine de prison peut également être prononcée lorsque des informations fausses ou trompeuses ont été fournies) et aux États-Unis l'instance fédérale chargée des questions d'égalité peut décerner un mandat pour l'exécution d'une demande d'informations. Par conséquent, administrer la preuve d'une discrimination devant la justice de ces pays ne sera probablement pas plus difficile que devant les tribunaux des pays où la charge de la preuve est plus favorable pour le demandeur, mais où l'instance chargée des questions d'égalité a moins de pouvoirs d'investigation (O' Hare, 2001).

En Espagne, en Finlande (en cas de discrimination ethnique), au Mexique, en Pologne, au Portugal et en République tchèque, l'enquête est essentiellement conduite par l'Inspection du travail, dont les pouvoirs d'investigation sont en général très étendus. Mais cela signifie qu'il n'y a pas de guichet unique où l'on puisse avoir accès à l'information, intenter une action et bénéficier d'une aide afin de rassembler les éléments de preuve nécessaires pour qu'une action en justice pour discrimination puisse aboutir devant les tribunaux. Par conséquent, pour que le système fonctionne efficacement, il faut que l'Inspection du travail et les instances chargées des questions d'égalité (ou les autres organismes compétents) se coordonnent et collaborent étroitement. Dans la pratique, cela n'est pas toujours le cas. Par exemple, Malheiros (2007) note qu'au Portugal les principales difficultés de mise en application de la législation antidiscrimination tiennent au manque de coordination entre les différents organismes qui interviennent dans les affaires de discrimination. Recueillir les éléments de preuve concernant un acte de discrimination est très difficile et la procédure est généralement très longue, ce qui crée un décalage entre la loi et son application pratique, les tribunaux étant rarement saisis.

En général, les instances chargées des questions d'égalité n'ont aucun pouvoir de représentation en justice (tableau 3.3). Et dans les pays où elles ont ce pouvoir (États-Unis,

Mexique, Royaume-Uni et Suède et, uniquement en ce qui concerne la discrimination en fonction du sexe, la Belgique, le Danemark et l'Italie), cette représentation n'est pas systématique. Au Royaume-Uni, par exemple, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme ne saisit les tribunaux au nom d'un justiciable que lorsque le cas offre la possibilité de préciser certains points de droit, c'est-à-dire de créer une jurisprudence ou de clarifier et d'améliorer la loi. De même, aux États-Unis, la Commission pour l'égalité des opportunités d'emploi agit en justice dans l'intérêt public, ce qui revient en pratique à représenter certains demandeurs, mais dans un nombre limité de cas. Au total, l'objectif premier de la représentation juridique gratuite assurée par les instances chargées des questions d'égalité, les ONG ou les syndicats est souvent de servir l'intérêt public, et la plupart des actions en justice intentées par les personnes privées pour discrimination restent coûteuses³².

... et dont les avantages restent incertains...

Si saisir les tribunaux peut être coûteux pour une victime « individuelle » de discrimination, les avantages restent souvent incertains : dans de nombreux cas, les règles applicables pour les dommages-intérêts ne sont en effet pas clairement énoncées dans les lois antidiscrimination (tableau 3.3). En conséquence, dans la plupart des pays considérés, on ne peut avoir aucune indication précise des dommages-intérêts qu'attribueront les tribunaux en cas de discrimination, que ce soit sous la forme d'un plafond ou d'un plancher, ou de montants moyens ou médians (voir OCDE, 2008c). Souvent, les dommages-intérêts obéissent aux règles standards du droit civil, administratif ou pénal, ou sont régis par le code du travail. Pour évaluer les coûts et avantages d'une action en justice, la victime d'une discrimination doit connaître les dispositions applicables dans un certain nombre de lois et codes, condition difficile à remplir et potentiellement dissuasive (Holmaat, 2007; Malheiros, 2007). Au total, les dommages-intérêts (résultant de la loi ou de la jurisprudence) sont bien précisés et peuvent être élevés dans quelques pays seulement; tel est le cas en Australie, au Canada, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède. Le montant de ces dommages-intérêts peut pourtant jouer un rôle important quant à l'incitation des travailleurs à agir pour discrimination devant les tribunaux. Par exemple, Donohue et Siegelman (2005) montrent qu'aux États-Unis la Loi de 1991 sur les droits civils, qui a introduit des dispositions complémentaires concernant les dommages-intérêts (pour préjudice moral) et ouvert plus de possibilités de jugement avec jury, s'est traduite par un plus grand nombre de procès et des dommages-intérêts plus élevés, bien que dans les faits, le phénomène de discrimination sur le lieu de travail avait tendance à s'atténuer.

La réintégration ou la réparation par paiement rétroactif des salaires est possible dans presque tous les pays, mais on peut se demander si cette solution est véritablement efficace. Intenter une action pour discrimination devant les tribunaux dégrade très probablement la relation d'emploi, ce qui rend sa continuation difficile. En Autriche, par exemple, où en cas de licenciement abusif la réintégration est prononcée sans possibilité pour la victime d'accepter la résiliation du contrat de travail et de demander réparation du préjudice non pécuniaire, Schindlauer (2007) souligne que, un grand nombre de victimes refusant de revenir au service d'un employeur ayant adopté un comportement discriminatoire, il n'y a en pratique aucune réparation et aucune sanction efficaces pour ces actes de discrimination³³.

... les risques de représailles n'étant par ailleurs pas négligeables

La victime d'une discrimination peut également faire l'objet de représailles pour avoir agi en justice, ce qui peut entraver l'application des lois antidiscrimination. Or, la victimisation sous la forme d'une pénalisation par l'employeur n'est pas rare dans les affaires de discrimination. Aux États-Unis, par exemple, les actes de représailles ont été invoqués en 2006 dans 25 % des saisines pour discrimination de la Commission pour l'égalité des opportunités d'emploi (EEOC, 2008). Autre exemple, Havinga (2002) fait état d'une enquête téléphonique réalisée aux Pays-Bas, selon laquelle les personnes ayant agi en justice pour discrimination considèrent que 60 % des employeurs peuvent réagir négativement à une telle action. Plus de la moitié des salariés qui ont intenté une action pour discrimination ont changé d'emploi et, dans 60 % des cas, ce changement avait pour origine cette action en justice. Environ un tiers des salariés ayant intenté une action pour discrimination et se trouvant encore au service du même employeur avaient eu à subir des conséquences négatives dans leur emploi. De plus, la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement souligne elle-même que des témoins clés refusent régulièrement de déposer par crainte de conséquences négatives pour leur emploi, et par suite, le demandeur ne peut pas pleinement bénéficier de la législation sur l'égalité de traitement et la non-discrimination (CGB, 2004).

Dans pratiquement tous les pays, la législation antidiscrimination comporte des dispositions protégeant contre la victimisation (tableau 3.3). Dans la plupart des cas, ces dispositions couvrent également les témoins et les autres salariés pouvant fournir des éléments de preuve ou des documents liés à une action contre la discrimination. Malgré tout, la perspective de représailles possibles de la part de l'employeur peut rester dissuasive. Premièrement, d'une façon générale, il peut être difficile de rassembler les preuves étayant une action pour victimisation devant les tribunaux et, deuxièmement, pour les victimes de discrimination, cela peut se traduire par un allongement de la procédure judiciaire dont elles n'ont pas les moyens. Il faudrait donc au minimum que l'action pour victimisation soit soumise au même régime favorable que l'action pour discrimination en ce qui concerne les règles de preuve et la procédure, et non au droit commun applicable en matière civile.

3.3. Inciter l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité

Agir en justice peut être coûteux, complexe et long, sans compter les facteurs de stress inhérents à une action pour discrimination sur le lieu de travail. Ces lois ont probablement plus d'impact lorsque leur application ne dépend pas exclusivement de l'initiative de victimes privées de leurs droits. Dans ce domaine, l'intervention d'organes spécialisés peut jouer un rôle important. À cet égard, Liggett (1969) montre qu'aux États-Unis, par exemple, avant l'adoption du titre VII de la Loi sur les droits civils (il s'agit de la législation fédérale antidiscrimination) en 1964, la création des Commissions pour l'équité dans l'emploi (FEP) avait contribué à améliorer la situation des travailleurs noirs dans les États où ces commissions avaient un pouvoir d'enquête et de surveillance. Dans les États où la FEP n'avait que des fonctions purement consultatives, et même dans les États où elle pouvait faire exécuter ses injonctions par les tribunaux, mais sans avoir les moyens législatifs ou les ressources administratives nécessaires à ses enquêtes et examens, les pratiques d'exclusion se sont révélées plus persistantes.

Dans la plupart des pays, les instances nationales chargées des questions d'égalité (ou les autres instances compétentes) ont le pouvoir de mener, à leur propre initiative, des enquêtes formelles, soit de manière aléatoire, soit dans les entreprises et organisations où des présomptions de discrimination ont été signalées. Et ces instances peuvent agir en justice si nécessaire (tableau 3.4). Même si cette possibilité n'aide pas directement l'ensemble des victimes présentes de discrimination, elle peut aider à promouvoir les questions d'égalité, faire en sorte que l'élimination de la discrimination soit une valeur reconnue et modifier les comportements, ce qui sera indirectement utile pour toutes les victimes potentielles de discrimination. Mais pour avoir un impact, ces activités d'investigation doivent être associées à des sanctions efficaces et proportionnées, pouvant être prononcées à l'encontre des employeurs qui ont commis des actes de discrimination (tableau 3.4). À cet égard, la publicité des affaires de discrimination peut jouer un grand rôle, et ce type de sanction existe dans la plupart des pays. De même, les sanctions administratives, notamment la suppression de subventions publiques ou d'autres avantages de ce type, l'annulation de marchés publics et l'interdiction temporaire de soumissionner à ces marchés, renforcent l'idée que la société dans son ensemble, et en premier lieu, les institutions publiques, doivent bannir les pratiques discriminatoires et promouvoir l'égalité de traitement. Mais ces sanctions administratives n'existent que dans quelques pays : l'Autriche, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie³⁴ (uniquement en cas de discrimination), le Portugal et la Suisse. Les autres sanctions possibles sont des amendes ou une peine d'emprisonnement. Elles sont probablement moins efficaces parce qu'elles sont souvent de nature pénale et ne peuvent donc être mises en œuvre que conformément aux règles de la procédure pénale, dont les normes de preuve sont très strictes. Seuls l'Espagne, la Grèce, le Mexique et le Portugal ont des amendes administratives très dissuasives. Enfin, la procédure d'ensemble sera probablement plus efficace, ou au minimum prendra moins de temps, lorsque des sanctions administratives peuvent être directement prononcées par les instances chargées des questions d'égalité (ou les organismes équivalents), ce qui est le cas aux États-Unis, en Finlande, en France, en Norvège et au Portugal.

Outre cette démarche coercitive, tous les pays permettent aux employeurs de prendre des mesures de discrimination positive et les y incitent essentiellement en leur attribuant des labels reflétant leurs bonnes pratiques (tableau 3.4). Si dans certains pays (Australie, Espagne, États-Unis, Finlande et Norvège), la loi oblige les employeurs à mettre en œuvre des mesures précises de discrimination positive, dans de nombreux cas, comme le soulignent Phillips *et al.* (2007), la crainte de ne pas respecter les lois en vigueur sur l'égalité peuvent freiner leurs employeurs disposés à prendre des initiatives en ce sens. Il faudrait que les employeurs reçoivent des directives plus claires et des conseils adéquats. Mais ce type d'aide n'existe que dans quelques pays, notamment l'Allemagne, le Japon et les Pays-Bas. Enfin, reconnaissant que les mesures de discrimination positive ont un coût, plusieurs pays accordent aux employeurs des aides financières à cet effet.

Plus généralement, le revers des législations antidiscrimination réside en ce que certaines de leurs dispositions peuvent dissuader les employeurs d'embaucher des travailleurs appartenant à des catégories défavorisées et protégées par ces lois. La discrimination positive peut y remédier grâce à des incitations appropriées. Par exemple, le fait que les obligations de l'employeur concernant le congé de maternité – qui peut avoir un coût, au moins à court terme – ont tendance à nuire au recrutement des femmes en âge d'avoir des enfants, est bien documenté dans la littérature. Autrement dit, certains

Tableau 3.4. **Incitation de l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité^a**

L'IE peut-elle agir en justice de sa propre initiative ? ^b		Sanctions pour non-respect des dispositions légales				Discrimination positive	
		Publicité ^c	Amende administrative, civile ou pénale	Autres sanctions civiles ou administratives	Peine de prison	Autorisée	Incitations
Allemagne^d	Non	Oui	Administrative et pénale, rare	Néant	Non	Oui	Conseils
Australie (LF)	Non	Oui	Pénale 10 000 AUD max.	Néant	Oui (3 mois max.)	Oui	Obligations légales, attribution d'un label. Aides financières (ethnicité uniquement)
Autriche (LF)	Non	Non	Pénale, rare, faible	Suppression de prestations octroyées par le gouvernement fédéral	Non	Oui	Attribution d'un label, aides financières
Belgique (LF)	Oui (genre : faible, ethnicité : élevé)	Oui	Genre : Néant Ethnicité : Pénale, faible	Néant	Genre : Néant Ethnicité : 1 à 12 mois	Oui	Attribution d'un label, aides financières
Canada^d (LF)	Oui (élevé)	Non	Néant	Néant	Non	Oui	Néant
Corée^d	Non	Oui	Pénale Genre : max. 5-30 millions KRW	Néant	Oui (genre : 5 ans max.)	Oui	Attribution d'un label, aides administratives et financières
Danemark^d	Non	Non	Pénale, environ 1 000 DKK, pour annonce d'emploi discriminatoire	Néant	Non	Non, en général	Néant
Espagne^d (genre uniquement)	Non	Oui	Administrative; varie entre 3 000 et 90 000 EUR, selon le degré de faute.	Suppression possible d'allègements fiscaux, de subventions et de tout avantage lié aux programmes en faveur de l'emploi	Oui (6 mois à 2 ans)	Oui	Obligation d'établir un plan d'égalité hommes/femmes dans les grandes entreprises (avec des objectifs chiffrés), attribution d'un label, incitations financières
États-Unis^d (LF)	Oui (moyen)	Oui	Néant	Annulation de marchés publics et interdiction de soumissionner Refus/retrait des aides financières fédérales	Non	Oui	Obligation légale en cas de soumission à un marché public, attribution de prix pour meilleures pratiques
Finlande	Genre : IE Ethnicité : Inspection du travail	Non	Pénal	Genre : IE peut imposer une amende	Oui (6 mois max.)	Oui	Genre : obligations légales, attribution d'un label
France	Oui (faible)	Oui	Pénale, 45 000 EUR max.	IE peut imposer une amende	Oui (3 ans max.)	Oui	Attribution d'un label
Grèce	Genre uniquement : Inspection du travail (élevé)	Genre : dans certains cas Ethnicité : Non	Administrative, 1 000-30 000 EUR Genre : pas de plafond pour les sanctions civiles et pénales	Pleine protection civile	Oui (6 mois min.)	Oui	Genre : attribution d'un label, aides financières

Tableau 3.4. **Incitation de l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité^a (suite)**

L'IE peut-elle agir en justice de sa propre initiative? ^b	Sanctions pour non-respect des dispositions légales				Discrimination positive	
	Publicité ^c	Amende administrative, civile ou pénale	Autres sanctions civiles ou administratives	Peine de prison	Autorisée	Incitations
Italie Oui (faible)	Oui	Genre : administrative, faible, jamais appliquée Ethnicité : Non	Genre : suppression d'avantages publics, jamais appliquée Ethnicité : Non	Non	Genre : Oui Ethnicité : Non	Genre : subventions publiques
Japon^d (genre uniquement) Oui (élevé)	Oui, dans certains cas	Pénale, dans certains cas 300 000 JPY max.	Néant	Oui, dans certains cas (6 mois max.)	Oui	Attribution d'un label, conseils et autres aides
Mexique Oui (élevé)	Oui	Droit du travail 3 à 315 fois le salaire minimum journalier	Néant	Oui (3 jours à un an)	Oui	Attribution d'un label, aides financières
Norvège Oui	Non	Administrative	IE peut prononcer une amende administrative	Genre : Non Ethnicité : Oui (3 ans max.)	Oui	Néant
Pays-Bas Oui (faible)	Oui (IE uniquement)	Pénale, 6 700 EUR max.	Néant	Oui (2 à 6 mois max.)	Oui	Conseils et autre assistance
Pologne Oui	Non	Pénale, varie entre 300 et 200 000 EUR max.	Néant	Oui (3 ans max.)	Oui	Genre : attribution d'un label et aides financières
Portugal^d Non	Oui	Administrative, précisée dans le code du travail, varie entre 1 780 et 53 400 EUR selon la nature et la gravité de l'infraction et le chiffre d'affaires de l'employeur	Ethnicité : IE peut prononcer la suppression d'avantages accordés par un organisme ou un service public et l'interdiction de participer à des salons commerciaux et de soumissionner aux marchés publics	Non	Oui	Genre : attribution d'un label
Rép. tchèque Bureaux pour l'emploi et Inspection du travail	Non	Administrative, 31 900 EUR max.	Néant	Non	Oui	Néant
Royaume-Uni Oui (moyen)	Oui	Néant	Néant	Non	Oui	Néant
Suède^d Oui (faible)	Non	Néant	Néant	Non	Oui	Obligation légale
Suisse (genre uniquement) Non	Oui	Néant	Interdiction de soumissionner à des contrats du gouvernement fédéral	Non	Oui	Aides financières

IE : instances chargées de l'égalité; LF : les informations présentées dans le tableau ci-dessus renvoient à la législation fédérale.

a) Lorsqu'aucune distinction n'est faite entre la discrimination selon le sexe et la discrimination selon l'origine ethnique, les réponses couvrent les deux domaines.

b) L'organisme en question peut agir en justice contre les entreprises et autres organisations qui appliquent des pratiques discriminatoires, sans qu'il soit nécessaire de faire référence à une victime précise (le consentement d'une victime n'est pas nécessaire pour engager une action). Les indications entre parenthèses concernent le niveau de priorité attribué par l'organisme en question à la mise en œuvre de la mission considérée. Élevé, moyen et faible signifient respectivement que la mission indiquée a une importance qui est supérieure/proche de/inférieure à la moyenne dans la charge effective globale de travail de l'organisme concerné.

Tableau 3.4. **Incitation de l'employeur à se conformer à la législation antidiscrimination et à mettre en œuvre une politique d'égalité^a (suite)**

- c) Les tribunaux (ou autres organismes compétents) peuvent ordonner la publication nominative d'une affaire de discrimination et/ou faire publier un avis à l'extérieur de l'entreprise concernée (médias, syndicats, etc.).
- d) Notes concernant les pays :
- Allemagne – Publicité* : en vertu des règles sur la protection de la vie privée, la publicité sera probablement limitée aux documents de justice (MIPEX, 2007). *Incitations* : la majeure partie de l'activité d'incitation à l'intention des entreprises privées se limite à conseiller les entreprises sur la manière de se conformer aux obligations de la Loi antidiscrimination.
- Canada – Amendes* : législation corrective et non pénale. Il y a néanmoins une sanction pénale : une amende de 50 000 EUR maximum en cas de victimisation/représailles et également en cas d'obstruction à l'égard d'un enquêteur, d'un membre ou d'une section du tribunal dans l'exercice de leurs fonctions. *Discrimination positive* : il y a deux lois dans ce domaine, la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique au secteur public fédéral et aux entreprises privées soumises à la réglementation fédérale, et la Loi du Québec sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, qui s'applique uniquement au secteur public québécois. En vertu de ces deux lois, les employeurs doivent rendre public un rapport périodique sur la composition de leurs effectifs et prendre des mesures positives pour promouvoir l'emploi des catégories désavantagées. Mais ces lois ne couvrent qu'environ 10 % des travailleurs canadiens.
- Corée – Emprisonnement – genre* : cinq ans au maximum, amende de 30 millions KRW au moins en cas de violation de l'égalité de salaire (travail de valeur égale dans une même entreprise). *Discrimination positive – genre* : cette action (mesures d'amélioration de l'emploi) est généralement autorisée et les entreprises à capitaux publics, les organismes affiliés à l'état et les entreprises de 500 salariés ou plus ont l'obligation de mettre en œuvre la discrimination positive. Les autorités nationales et locales peuvent accorder aux entreprises qui ont un bilan satisfaisant du point de vue de la discrimination positive certains avantages administratifs ou financiers.
- Danemark – Discrimination positive* : elle n'est autorisée que dans le cadre des projets soumis à autorisation publique. Un traitement préférentiel est autorisé pour la formation si la population féminine ou masculine est sous-représentée.
- Espagne – Autres sanctions civiles ou administratives* : en cas de discrimination sexuelle directe ou indirecte, ces sanctions peuvent être remplacées par l'élaboration et l'application d'un plan d'égalité dans l'entreprise concernée, sur décision de l'autorité compétente en matière de droit du travail, à la demande de l'entreprise et après rapport du Service d'inspection de la sécurité sociale et de l'emploi. Si ce plan d'égalité n'est pas élaboré ni appliqué, ou s'il est exécuté en violation manifeste des conditions fixées par l'autorité compétente en matière de droit du travail, cette autorité peut, sur proposition du Service d'inspection de la sécurité sociale et de l'emploi, annuler l'effet du remplacement des sanctions par un plan d'égalité.
- États-Unis – L'IE peut-elle agir en justice de sa propre initiative ?* : l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) assure la représentation juridique dans 40 % environ des actions en justice si elle a conclu à un motif raisonnable de discrimination et si une conciliation a échoué. L'EEOC agit dans l'intérêt public, ce qui en pratique revient à assurer la représentation en justice des demandeurs. *Discrimination positive* : pas de quotas obligatoires, mais des objectifs numériques, planifiés dans le temps.
- Japon – Publicité* : Lorsqu'un employeur n'a pas respecté certaines dispositions de la loi concernant l'interdiction de discrimination et que le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a formulé une recommandation à cet effet, le ministère en question peut publier un avis si l'employeur ne suit pas la recommandation formulée.
- Portugal – Autres sanctions civiles ou administratives* : de plus, le Haut Commissaire pour l'immigration et les minorités ethniques (l'IE) peut également prononcer les sanctions suivantes : publication de la décision; avertissement public à l'encontre des auteurs de pratiques discriminatoires; confiscation de biens; interdiction d'exercer une profession ou une activité faisant intervenir une mission publique ou tributaire d'une autorisation, d'un permis ou d'un agrément des autorités publiques; fermeture des locaux appartenant aux auteurs de pratiques discriminatoires; suspension de licences et autres autorisations.
- Suède – Discrimination positive* : sous peine d'amende, l'employeur doit promouvoir la diversité et empêcher la discrimination en fonction du sexe ou de l'origine ethnique par des mesures ciblées et proactives. Les médiateurs chargés de la lutte contre la discrimination surveillent l'exécution de cette obligation de l'employeur et peuvent saisir une instance qui décidera si l'employeur a rempli ou non son obligation. Dans le domaine de la discrimination sexuelle, l'employeur est tenu de prendre certaines initiatives. Il doit, par exemple, examiner les rémunérations de ses salariés sous l'angle de l'égalité hommes/femmes afin d'assurer le respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Source : Voir OCDE (2008c).

employeurs, lorsqu'il y a un coût à supporter, peuvent avoir tendance à considérer comme légitime une discrimination (ACAS, 2006; Donohue, 2005). L'Espagne a adopté à cet égard une mesure intéressante. L'employeur n'est pas soumis aux cotisations patronales de sécurité sociale lorsqu'il recrute un chômeur, à titre temporaire, pour remplacer une salariée en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé pour quelque raison que ce soit au cours d'une grossesse ou d'un allaitement. Mais, bien que les mesures de discrimination positive puissent utilement compléter les lois antidiscrimination, elles peuvent elles-mêmes créer des distorsions, avoir des effets contre-incitatifs ou mettre en doute les mérites de la population bénéficiaire (voir Fryer et Loury, 2005). Ces questions, qui méritaient une analyse approfondie, dépassent toutefois le cadre du présent chapitre, essentiellement axé sur les aspects juridiques des politiques de diversité.

3.4. Autres mécanismes de règlement des différends : médiation et conciliation

Les victimes de discrimination se heurtent à des difficultés pour faire respecter leurs droits par une action en justice, en particulier lorsqu'elles ne souhaitent pas changer d'employeur. Comme le souligne l'ACAS au Royaume-Uni, dès lors qu'une action a été intentée, le rétablissement d'une relation d'emploi normale est très difficile, étant donné le caractère accusatoire assez lourd de la démarche. Dans de nombreux cas, même si les parties concluent un règlement amiable avant jugement, l'accord correspond en général à une résiliation du contrat de travail assortie d'une indemnisation pour le préjudice subi (ACAS, 2006). En fait, les bénéficiaires à attendre des actions en justice pour discrimination sont en partie de nature collective, alors que le coût de ces actions a très souvent un caractère individuel (Burstein, 1989). En conséquence, la plupart des instances nationales chargées des questions d'égalité offrent la possibilité de recourir à des procédures dites de « médiation » à un stade précoce du différend, de préférence avant l'action en justice (tableau 3.5).

Pour les deux parties impliquées dans un différend lié à une discrimination sur le lieu de travail, la médiation présente plusieurs avantages (Keppler, 2003) :

- Premièrement, elle peut permettre de régler le différend plus rapidement et à un moindre coût. La procédure de médiation prend en moyenne de deux à huit mois dans les pays pour lesquels on dispose d'informations à ce sujet (Australie, Canada, États-Unis, France, Grèce, Japon, Royaume-Uni et Suisse; voir OCDE, 2008c) et elle est gratuite pour les deux parties puisqu'elle n'exige pas l'assistance d'un avocat. En outre, une procédure efficace de médiation peut se traduire par d'importantes économies pour les autorités publiques. Au Royaume-Uni, par exemple, le taux élevé de règlement des différends par l'ACAS réduit considérablement le nombre potentiel de jours d'audience des tribunaux du travail (75 % du nombre potentiel de jours d'audience sont ainsi économisés). De plus, le coût des affaires traitées par l'ACAS donnant lieu à un règlement amiable ou à un retrait du dossier est de 393 GBP, contre 2 000 en cas de procès devant les tribunaux du travail (ACAS, 2006).
- Deuxièmement, le fait que la médiation n'ait pas un caractère accusatoire trop lourd n'augmente pas seulement la probabilité d'un compromis; cela réduit aussi le risque de rupture définitive de la relation d'emploi. De fait, dans pratiquement tous les pays, la médiation, facultative, bénéficie du concours d'un tiers neutre et garantit aux parties la confidentialité. En assumant le rôle de conseiller impartial, le médiateur peut aider les parties à revenir sur des positions excessives et peut donc ainsi rapprocher les points de vue initiaux des parties. La confidentialité de la médiation permet aux parties d'admettre

Tableau 3.5. **Médiation et conciliation**^a

	Existence d'un cadre institutionnel de médiation/conciliation	Caractéristiques générales de la médiation/conciliation			Nature de l'accord conclu par les parties	
		Nature facultative	Intervention et conseils d'un tiers neutre	Confidentialité	Valeur légale (caractère exécutoire)	Exécution suivie par l'organisme compétent
Allemagne	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Australie (LF)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Autriche (LF)	Pas explicite	L'IE peut rendre un avis et recherche le consentement des parties à s'y conformer			Oui	Non
Belgique (LF)	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Canada^b (LF)	Oui	Médiation : oui Conciliation : non	Oui	Oui	Oui	Oui
Corée	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Danemark^b	Oui	Genre : l'IE peut aider les parties à trouver un accord par voie de médiation			Oui	Non
		Ethnicité : oui	Ethnicité : oui	Ethnicité : oui		
Espagne (genre uniquement)	Non	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
États-Unis^b (LF)	Oui	Médiation : oui Conciliation : non	Médiation : oui Conciliation : non	Oui	Oui	Oui
Finlande	Genre : pas explicite Ethnicité : non	Genre : l'IE peut donner un avis et doit rechercher le consentement des parties à s'y conformer. En l'absence d'observation volontaire, l'IE peut mettre en application sa décision sous menace de sanctions.			Genre : Un recours judiciaire peut être exercé contre la décision de l'IE	Oui
France	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Grèce^b	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Italie^b	Oui	Oui	Oui	En partie	Oui	Non
Japon (genre uniquement)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Mexique	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Norvège^b	Pas explicite	L'IE peut donner un avis et doit rechercher le consentement des parties à s'y conformer. En l'absence d'observation volontaire, l'IE peut prendre des décisions administratives			Un recours judiciaire peut être exercé contre la décision de l'IE	Oui
Pays-Bas	Pas explicite	L'IE peut rendre un avis et doit rechercher le consentement des parties à s'y conformer			Non	Non
Pologne	Non	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portugal	Genre : non Ethnicité : oui	Ethnicité : oui	Ethnicité : oui	Non	Non	Non
Rép. tchèque	Non	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Royaume-Uni	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Suède	Oui	Oui	Oui (IE non neutre)	Non	Oui	Oui
Suisse (genre uniquement)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

IE : instances chargées de l'égalité; LF : les informations présentées dans le tableau ci-dessus renvoient à la législation fédérale.

a) Lorsqu'aucune distinction n'est faite entre la discrimination selon le sexe et la discrimination selon l'origine ethnique, les réponses couvrent les deux domaines.

b) Notes concernant les pays :

Canada : la médiation et la conciliation sont deux procédures distinctes. La principale différence est que la médiation a un caractère facultatif, alors que la conciliation est obligatoire. La Commission encourage la médiation à un stade précoce, bien qu'elle puisse intervenir à tout stade, tant qu'il n'y a pas eu audience au Tribunal. La conciliation a lieu généralement après enquête, avant saisine du Tribunal. La Commission peut toutefois ordonner une conciliation à un stade antérieur. Le rôle du conciliateur et celui du médiateur sont très similaires. Mais, contrairement au médiateur, le conciliateur fait directement savoir aux parties quels sont les points forts et les points faibles de leur argumentation, de leurs opinions et de leurs propositions.

Tableau 3.5. **Médiation et conciliation^a** (suite)

Danemark : l'instance chargée d'examiner les plaintes pour discrimination (la Commission pour l'égalité entre hommes et femmes) se situe, du point de vue du droit comparé, entre un organisme de conciliation et une juridiction, tout en étant dotée de pouvoirs d'investigation. Sans véritablement jouer un rôle de médiateur, elle peut aider les parties à trouver un accord. Si la médiation échoue, elle peut prendre des décisions administratives, susceptibles de recours devant les tribunaux.

États-Unis : l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) encourage l'utilisation de la médiation à un stade précoce, bien qu'elle soit possible à tout stade jusqu'au jugement. La conciliation intervient généralement après enquête, avant saisine des tribunaux. L'EEOC agit en qualité de tiers neutre lors d'une médiation, mais recherche une réparation au nom du demandeur lors d'une conciliation. L'OFCCP (Office of Federal Contract Compliance Program) procède directement à une conciliation avec l'entreprise pour obtenir réparation au nom des victimes. Si l'entreprise refuse de participer à la conciliation ou si celle-ci échoue pour une autre raison, l'OFCCP peut saisir le juriconsulte du ministère concerné, qui peut alors tenter une action administrative.

Grèce – Confidentialité : la procédure de règlement des différends qu'applique l'Inspection du travail a un caractère confidentiel, mais le demandeur peut invoquer en justice les conclusions de la médiation.

Italie : la procédure de médiation est régie par le code du travail, le code de procédure civile et les lois similaires concernant les différends avec l'administration publique. Les instances chargées des questions d'égalité peuvent néanmoins intervenir en qualité de médiateur.

Norvège : l'instance chargée des questions d'égalité se situe, du point de vue du droit comparé, entre un organisme de conciliation et une juridiction, tout en étant dotée de pouvoirs d'investigation. Le médiateur peut prendre des décisions administratives, susceptible de recours devant les tribunaux. Il peut donner un avis sur la conformité ou la non-conformité d'une pratique aux lois antidiscrimination. Il doit rechercher le consentement des parties à se conformer à cet avis. Si ce consentement ne peut être obtenu, le médiateur peut saisir les tribunaux. De plus, si les parties ne se conforment pas spontanément à l'avis du médiateur et si le délai nécessaire pour que les tribunaux rendent une décision administrative risque d'être préjudiciable, le médiateur peut prendre lui-même des décisions administratives (susceptibles de recours devant les tribunaux).

Source : Voir OCDE (2008c).

certains faits et de faire certaines concessions, permettant ainsi d'aboutir plus facilement à une solution de compromis. Le rôle du médiateur n'étant pas de prendre des décisions, c'est aux parties qu'incombe cette tâche; cela peut faciliter l'acceptation du compromis par les parties, et par suite, permettre le rétablissement d'une relation d'emploi normale.

L'efficacité des procédures de médiation est moindre lorsque les accords conclus entre les deux parties n'ont pas de véritable valeur légale (c'est-à-dire de caractère exécutoire), comme cela peut être le cas en Allemagne, en Belgique, en Grèce, aux Pays-Bas et au Portugal (tableau 3.5). Pour la victime, l'attrait de la médiation peut s'en trouver réduit. Dans certains pays, la médiation n'est pas facultative et/ou l'instance chargée des questions d'égalité n'intervient pas en qualité de tiers neutre. C'est le cas, par exemple, en Autriche, en Finlande, en Norvège ou aux Pays-Bas, où l'instance chargée des questions d'égalité est un organe quasi judiciaire, qui rend un avis sur une allégation de discrimination et s'efforce de faire respecter cet avis spontanément par les parties. Il en est de même au Canada et aux États-Unis, avec la procédure de conciliation qui est obligatoire pour les deux parties et au cours de laquelle l'instance chargée des questions d'égalité cherche réparation au nom de la victime³⁵. Ces différentes procédures se situent donc à mi-chemin entre la médiation et l'action en justice : le règlement du contentieux pourra être plus rapide et moins coûteux, mais la garantie est moindre en ce qui concerne l'éventuelle poursuite de la relation d'emploi.

À en juger par les évaluations disponibles, la médiation est une solution très utile pour résoudre les différends liés à une discrimination. La Commission canadienne des droits de la personne a mis en place des services de médiation en 1998, dans le cadre d'un projet pilote visant à déterminer l'efficacité d'un tel dispositif. Ce projet pilote de deux ans s'est achevé à l'automne 2000 et durant cette période, la procédure de médiation a été proposée aux parties pour 500 plaintes. Le taux de participation, c'est-à-dire la proportion de

plaintes pour lesquelles les deux parties ont accepté une médiation, a atteint 60 %. Et un règlement transactionnel est intervenu dans 56 % des cas. Les évaluations montrent que la majorité des demandeurs et des défendeurs considèrent que la médiation a été utile, indépendamment de son issue. La médiation est aujourd'hui largement utilisée par la Commission : elle représentait 40 % des affaires traitées en 2006. Dans la plupart des règlements transactionnels, un médiateur ou un conciliateur désigné par la Commission a prêté son concours. Dans quelques cas, les parties sont parvenues elles-mêmes à un accord. Le programme de médiation mis en place aux États-Unis a également fait l'objet d'une évaluation récente (McDermott et al., 2000). Et, là aussi, les résultats sont encourageants. Les participants considèrent dans leur majorité que le médiateur a bien compris leurs besoins (87 %) et a aidé à les clarifier (82 %). La plupart des participants (85 %) sont en outre d'avis que le médiateur a joué un rôle très utile dans la mise au point de solutions et une majorité de participants (59 %) sont satisfaits du résultat de la médiation. Au total, environ 60 % des participants ont réglé leur contentieux via le dispositif de médiation. Et lorsque la médiation avait échoué, 30 % des participants ont néanmoins reconnu qu'elle avait permis de progresser dans le règlement du contentieux.

Comme le note O'Connell (2002), on pouvait craindre au départ que la médiation permette aux demandeurs d'obtenir individuellement réparation, mais n'ait qu'un impact limité sur les comportements discriminatoires à l'origine des plaintes en question. On constate néanmoins que la médiation peut aboutir à des mesures correctrices plus larges, par exemple une formation en vue d'améliorer l'application du principe d'égalité de traitement au sein de l'entreprise, un réexamen de la structure hiérarchique et une révision des barèmes de rémunération. Reste qu'un recours intensif à la médiation pourrait nuire à l'application générale des lois, en mettant l'accent sur la réparation individuelle aux dépens de la réparation collective et en empêchant la formation d'une jurisprudence claire. Plus généralement, la médiation est probablement à considérer comme l'une des options possibles, et non pas comme une solution de remplacement à un règlement efficace devant les tribunaux. En outre, remplacer une véritable exécution des lois par la conciliation et la médiation risquerait d'amoindrir la menace qu'une éventuelle action devant les tribunaux peut représenter : or, la médiation fonctionne toujours mieux lorsque cette menace est bien réelle.

3.5. Quelle est l'efficacité de ces dispositifs antidiscrimination ?

Les mesures législatives prises au niveau national pour lutter contre la discrimination ont fait l'objet de très peu d'évaluations. Comparé à la plupart des autres pays de l'OCDE, les États-Unis ont une longue expérience en matière de lutte contre la discrimination, et c'est probablement le seul pays pour lequel il existe suffisamment de travaux d'évaluation de ces lois pour qu'il soit possible de tirer quelques conclusions quant à leur impact sur les disparités observées sur le marché du travail, en fonction du genre et de l'origine ethnique (annexe tableau 3.A2.2; et pour une revue approfondie de la littérature, voir Donohue et Heckman, 1991; Altonji et Blank, 1999; et Donohue, 2005) :

- Premièrement, les évaluations disponibles montrent que les lois antidiscrimination ont contribué à améliorer la situation relative des minorités ethniques sur le marché du travail, aussi bien du point de vue de la rémunération que du point de vue de l'emploi. Bien que l'impact de ces lois sur les disparités entre hommes et femmes n'ait pas été autant étudié, on constate également qu'elles ont contribué à réduire les écarts de

salaire entre hommes et femmes et permis aux femmes d'accéder à certains emplois à dominante masculine.

- Deuxièmement, ces effets se sont concrétisés au fil du temps, par des voies directes et indirectes, à mesure que les moyens et la capacité à mettre en œuvre les lois s'amélioraient et que l'opinion publique évoluait. Il n'est donc pas facile d'évaluer l'ampleur de ces effets et à ce jour et il n'y a pas de consensus sur cette question importante (voir Donohue et Heckman, 1991; Altonji et Blank, 1999).
- Troisièmement, les dispositions antidiscrimination peuvent avoir des effets pervers pour les populations qu'elles sont censées protéger et doivent être soigneusement conçues. Par exemple, certaines évaluations montrent que les premières lois qui ont instauré l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sans protection supplémentaire au niveau de l'emploi (c'est-à-dire sans disposition antidiscrimination lors d'un recrutement et d'un licenciement), auraient creusé l'écart d'emploi entre hommes et femmes. Et même lorsque les pratiques discriminatoires à l'embauche sont interdites par la loi, une protection très stricte des conditions de travail (rémunération et licenciement, par exemple) peut amener quelques réticences de la part des employeurs à embaucher des travailleurs protégés (voir Oyer et Schaefer, 2002).

Les évaluations en comparaison internationale sont encore plus rares. De fait, il n'existe pas d'indicateurs du degré de rigueur des lois antidiscrimination, disponibles en séries chronologiques et comparables d'un pays à l'autre. Remédiant en partie à cela, Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2007) ont utilisé la ratification des conventions internationales sur la discrimination (la convention de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et celle concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) comme indicateur des lois nationales antidiscrimination³⁶. Dans leur méta-analyse portant sur les pays de l'OCDE et du reste du monde, ils mettent en évidence un impact négatif de cet indicateur sur l'écart de salaire entre hommes et femmes.

Aux fins du présent chapitre, l'analyse de Weichselbaumer et de Winter-Ebmer (2007) a été réitérée en se restreignant aux pays de l'OCDE. L'exercice a également été conduit sur les écarts d'emploi entre hommes et femmes, en appliquant la méthodologie décrite et utilisée dans la section 2 (pour analyser l'impact de la réglementation des marchés de produits, voir l'encadré 3.4). Par ailleurs, deux indices de ratification des conventions antidiscrimination ont été utilisés : un indice qualitatif, dont la valeur est égale à un si au moins une convention a été ratifiée sans être dénoncée, et un indice quantitatif prenant en compte le nombre de conventions qui ont été ratifiées sans être dénoncées, ce nombre pouvant être différent d'un nombre entier lorsque des réserves ont été formulées à une convention pour certains aspects (voir l'annexe 3.A1). Les estimations économétriques montrent qu'en comparaison internationale, les deux indices sont associés de façon négative et significative à l'écart d'emploi entre hommes et femmes (tableau 3.6, panel A), et plus particulièrement, à la fraction de l'écart d'emploi que n'expliquent pas les différences entre hommes et femmes du point de vue de l'offre et de la demande totales de travail³⁷. D'après ces estimations, la ratification des trois conventions antidiscrimination serait associée à une réduction allant de 0.5 à 1.3 point de l'écart d'emploi entre hommes et femmes³⁸. Cette réduction est relativement faible, mais elle reflète probablement le

Tableau 3.6. La ratification des conventions antidiscrimination est associée à des écarts d'emploi et de salaire moindres entre hommes et femmes^a

Panel A. Effets de l'indice de ratification sur l'écart d'emploi entre hommes et femmes (en %), population d'âge actif ^b							
	Période 1960-2003				Période 1975-2003		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Conventions antidiscrimination (indice qualitatif)	-1.15*** [6.80]	-1.11*** [6.74]	-1.17*** [6.93]	-1.19*** [6.96]			
Conventions antidiscrimination (indice quantitatif)	-0.18* [1.96]	-0.16* [1.77]	-0.18** [2.00]	-0.20** [2.12]	-0.41* [1.92]	-0.44** [2.06]	-0.44* [1.84]
Nombre d'observations	971	971	953	953	436	436	414

Panel B. Effets de l'indice de ratification sur le logarithme de l'écart de salaire entre hommes et femmes (en %), 1975-2001 ^c							
	Modèle de base			Observations aberrantes exclues			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Conventions antidiscrimination (indice quantitatif)		-0.071** [2.19]	-0.065** [2.02]	-0.070** [2.13]	-0.050** [2.05]	-0.044* [1.82]	-0.047* [1.94]
Nombre d'observations		188	188	188	185	185	185

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/351853077763>

Interprétation : les tableaux montrent que : i) la ratification d'au moins une convention antidiscrimination est estimée réduire l'écart d'emploi entre hommes et femmes de 1.1-1.2 point (panel A); ii) la ratification des trois conventions est estimée réduire l'écart de 0.5-1.3 point (panel A); et iii) la ratification des trois conventions est estimée réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes de 1.3-2.1 points (panel B).

- a) Chaque cellule du tableau concerne une spécification différente. L'indice qualitatif prend la valeur 1 lorsqu'au moins une convention internationale sur la discrimination a été ratifiée sans être dénoncée. L'indice quantitatif varie entre 0 et 3, en fonction du nombre de conventions ratifiées sans avoir été dénoncées (on procède à des correctifs en cas de ratification avec réserves).
- b) Toutes les spécifications prennent en compte l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes et l'écart total d'emploi. Elles comportent des variables indicatrices par pays, des variables indicatrices temporelles et des variables indicatrices pour la tendance spécifique au pays et, sauf pour celles de la colonne (1), comportent des variables de contrôle pour la ratification des conventions interdisant, pour les femmes, le travail de nuit et le travail dans les mines. Les spécifications des colonnes (3), (4), (5), (6) et (7) incluent également le logarithme de la pénétration des importations. Les spécifications de la colonne (4) comportent une variable de contrôle pour les conventions sur les négociations collectives. Les spécifications des colonnes (5), (6) et (7) incluent la réglementation des marchés de produits, la part des services dans le PIB et, sauf dans la colonne (5), la densité syndicale. Les spécifications de la colonne (7) comportent des variables de contrôle pour la législation protectrice de l'emploi, le coin fiscal applicable aux couples, le taux moyen de remplacement des prestations sociales et une variable indicatrice en cas de degré élevé de corporatisme.
- c) La variable dépendante est la valeur résiduelle inexplicée qui est signalée dans les différentes études prises en compte dans la méta-analyse. Les observations visent le nombre de paires de pays/années. Toutes les spécifications prennent en compte les méta-variables et comportent des variables indicatrices par pays, des variables indicatrices temporelles et des variables indicatrices pour la tendance spécifique au pays. Toutes les spécifications incluent la réglementation des marchés de produits. Les équations (2), (3), (5) et (6) incluent également la législation protectrice de l'emploi. En outre, les équations (3) et (6) incluent le logarithme de l'écart d'emploi entre hommes et femmes et prennent en compte la ratification des conventions interdisant pour les femmes, le travail de nuit et le travail dans les mines.

Les statistiques t robustes figurent entre crochets. *, **, *** : significatif à 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE (voir OCDE, 2008a, pour les résultats détaillés).

caractère très approximatif des indicateurs utilisés³⁹. Les résultats sont similaires pour l'écart de salaire entre hommes et femmes (tableau 3.6, panel B), pour lequel, comme dans le cas de l'analyse de l'impact de la réglementation des marchés de produits, les estimations ponctuelles sont plus élevées, mais aussi moins précises (voir OCDE, 2008a, pour les résultats détaillés)⁴⁰. Au total, les éléments disponibles montrent que la législation antidiscrimination peut avoir un impact marqué sur les disparités constatées sur le marché du travail.

Conclusion

Différents éléments suggèrent que la discrimination sur le marché du travail, en fonction du sexe ou de l'origine ethnique, reste marquée dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Parmi les instruments de politique possibles pour lutter contre la discrimination, le présent chapitre s'est essentiellement concentré sur l'approche légale, coercitive. Il suggère que cette approche peut aider à améliorer la situation des femmes et des minorités ethniques sur le marché du travail. En outre, l'utilité des lois antidiscrimination ne réside pas uniquement dans leur potentiel de répression des comportements discriminatoires et les possibilités qu'elles offrent aux victimes d'être indemnisées. Ces lois peuvent également être un véhicule important de changements culturels, en redéfinissant les pratiques socialement acceptables. Toutefois, la législation antidiscrimination n'est qu'un instrument possible. La discrimination positive et autres mécanismes d'incitation propres à susciter les comportements souhaités mériteraient un examen approfondi. Ce chapitre suggère par exemple que l'accroissement de la concurrence sur les marchés de produits a contribué à réduire les écarts d'emploi et salaire. En allant plus loin dans la réforme de la réglementation, les pays membres de l'OCDE pourraient encore probablement réduire les discriminations et les disparités sur le marché du travail.

Il faudrait toutefois examiner de plus près les interactions entre le cadre institutionnel et les comportements discriminatoires ainsi que les effets de ces interactions sur les écarts d'emploi et de salaire. Par exemple, l'instauration d'un salaire minimum limite *de facto* les possibilités de traitement salarial discriminatoire, mais peut en revanche renforcer les pratiques discriminatoires à l'embauche. De même, la législation sur la protection de l'emploi restreint les possibilités de pratiques discriminatoires de l'employeur en cas de licenciement, mais elle peut avoir l'effet inverse sur les embauches. Pour prendre un autre exemple, dans les modèles qui opposent les salariés faisant partie du noyau dur du marché du travail (*insiders*) à ceux dont la situation est plus instable (*outsiders*), les groupes faisant l'objet d'une discrimination auront tendance à être doublement pénalisés : en plus des obstacles particuliers qu'ils rencontrent sous la forme de pratiques discriminatoires à l'embauche, ils se heurteront aux obstacles que rencontre l'ensemble des travailleurs dont la situation dans l'emploi est instable, la discrimination ayant tendance à les placer dans ce groupe particulier de travailleurs. Plus généralement, il peut y avoir différentes interactions entre la discrimination et les mesures visant à accroître l'offre de travail. De fait, en affectant les opportunités d'emploi, les pratiques discriminatoires peuvent avoir un effet sur l'offre de travail. Par exemple, l'incitation des individus à investir dans l'éducation et la formation dépend des anticipations qu'ils forment sur le rendement de leurs choix éducatifs, et la discrimination peut ainsi conditionner le choix des études et plus tard, le choix du secteur d'activité et de la profession. Si l'existence même de ce type particulier d'effet d'offre repose avant tout sur l'existence de comportements discriminatoires de la part des employeurs, l'ampleur globale des effets induits par ces comportements discriminatoires peut dans une large mesure dépendre de ces mécanismes d'interaction. Une analyse approfondie de ces interactions pourrait permettre de mieux comprendre les facteurs à l'origine des écarts de salaire et d'emploi observés, et avoir en retour, des implications importantes quant aux stratégies à mettre en œuvre pour mobiliser et intégrer les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Notes

1. Le coefficient de corrélation entre la variation annuelle moyenne et le niveau initial de l'écart est égal à -0.65 pour la variation entre 1985 et 1995 et à -0.53 pour la variation entre 1995 et 2005. Mais ce dernier chiffre passe à -0.86 si l'on exclut le Mexique et la Turquie, clairement marginaux dans le graphique 3.1. De plus, les pays où la convergence s'est ralentie entre les deux décennies considérées sont ceux qui avaient le plus faible écart d'emploi en 1995 (avec un coefficient de corrélation pour les différents pays de -0.57), c'est-à-dire ceux qui étaient alors plus proches de la parité entre hommes et femmes.
2. Les facteurs qui agissent sur la demande de main-d'œuvre ont eux aussi joué un rôle dans l'écart d'emploi entre hommes et femmes et ils pourraient peser de plus en plus à l'avenir dans la mesure où la progression de l'offre de main-d'œuvre due à l'évolution du niveau d'instruction de la population pourrait nettement se ralentir. Par exemple, la répartition sectorielle de la demande de main-d'œuvre s'est modifiée, l'agriculture et les industries manufacturières cédant du terrain aux services, où les femmes ont tendance à être surreprésentées (voir, par exemple, OCDE, 2002). De plus, il est probable que l'augmentation de la demande totale de main-d'œuvre (par exemple du fait des réformes qui ont libéralisé les marchés de produits et de services et/ou qui ont pour but d'atténuer la segmentation entre emplois stables et précaires sur le marché du travail) ont plus que proportionnellement bénéficié aux femmes, lesquelles ont tendance à être surreprésentées dans les nouvelles embauches.
3. Dans cette perspective, dans les pays où le taux d'activité des femmes est élevé, même les femmes percevant une rémunération relativement faible exerceraient une activité et auraient un emploi, ce qui creuserait l'écart moyen de salaire. À l'inverse, les femmes à faible potentiel de revenu resteraient en dehors du marché du travail dans les pays où le taux d'activité des femmes est faible, ce qui réduirait l'écart de salaire.
4. En particulier, la segmentation professionnelle persistante entre hommes et femmes paraît jouer un grand rôle dans l'écart de salaire. Les femmes restent sous-représentées dans les postes d'encadrement et de haute administration, ainsi que parmi les ingénieurs et techniciens, alors qu'elles sont surreprésentées dans les métiers de bureau et dans la vente, où le salaire moyen est généralement plus faible (voir, par exemple, Groshen, 1991; et OCDE, 2002). La segmentation par secteur et type d'entreprise ou d'établissement paraît également avoir un effet très marqué.
5. Toutefois, ces observations reposent généralement sur la rémunération hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (voir, par exemple, OCDE, 2002) et peuvent donc traduire un lien de plus en plus étroit des femmes avec le marché du travail.
6. Les enquêtes nationales dans les pays de l'UE confirment cette évolution, avec néanmoins des différences marquées entre les nouveaux États membres et les anciens. Les nouveaux États membres, essentiellement des pays d'Europe centrale, se caractérisent encore par un net resserrement (Commission européenne, 2007).
7. Les caractéristiques personnelles comme le leadership, la motivation, l'estime de soi et le dynamisme paraissent être généralement corrélées au salaire (voir, par exemple, Bowles *et al.*, 2001). La motivation et les attentes personnelles sont sensiblement différentes pour les hommes et pour les femmes. Par exemple, Chevalier (2007) note que la probabilité est plus forte qu'un homme se définisse lui-même comme ambitieux, considère son évolution de carrière et les récompenses financières comme des valeurs à long terme essentielles et attende de sa conjointe qu'elle interrompe sa carrière après une naissance, alors que la femme juge qu'il est plus important d'exercer un emploi qui lui donne satisfaction, d'être appréciée par son employeur et d'accomplir une tâche socialement utile.
8. La ségrégation résidentielle peut résulter d'une discrimination liée au logement ayant des effets cumulatifs sur les résultats dans le domaine de l'emploi (voir, par exemple, Blank, 2005). Mais l'analyse de ce facteur n'entre pas dans le cadre du présent chapitre.
9. L'immigration étant un phénomène relativement récent dans un certain nombre de pays, la comparaison ne porte que sur les jeunes adultes de 20 à 29 ans.
10. Voir, par exemple, Currie et Moretti (2003) et Black *et al.* (2005).
11. En outre, l'éventail des moyens d'action disponibles dépendra, au moins en partie, de la nature de la discrimination (voir ci-après).
12. Le tableau montre deux mesures du taux de discrimination, qui diffèrent en fonction de la manière dont les cas de non-réponse aux deux candidats ont été traités. Selon Heckman (1998), ce type de situation équivaut à une égalité de traitement et il faut inclure ces cas dans le dénominateur pour le calcul du taux. En revanche, Riach et Rich (2002) font valoir qu'il n'y a alors aucune information

et qu'il faut donc exclure ces situations. Les tests de McNemar (voir Somes, 1983), qui sont utilisés dans le tableau pour comparer les résultats des différentes études, sont toutefois indépendants de la définition retenue. Trois études concernant la France (Amadiou, 2004, 2005, 2007) ne figurent pas au tableau 3.1, car il n'est pas possible de présenter leurs résultats sur la base d'une définition classique du taux de discrimination. Malgré tout, les résultats de ces études sont conformes à ceux présentés dans le tableau.

13. Voir, par exemple, Kenney et Wissoker (1994), Bendick (1998), Nunes et Seligman (1999) et les références qui y sont citées pour les États-Unis; de Prada *et al.* (1996) pour l'Espagne; Arriijn *et al.* (1998) pour la Belgique; Bovenkerk *et al.* (1994) pour les Pays-Bas; Goldberg *et al.* (1995) pour l'Allemagne; Allasino *et al.* (2004) pour l'Italie; Cediey et Foroni (2007) pour la France. À partir de données suédoises, Eriksson et Lagerström (2007) concluent à une corrélation positive entre la probabilité de rappel du candidat et la probabilité de recrutement.
14. Ces hypothèses sont prudentes dans la mesure où les minorités ethniques ont probablement plus de difficultés à accéder aux nouvelles offres d'emploi et, comme le montrent les études d'audit, auront généralement une plus faible probabilité d'obtenir une offre d'embauche sous réserve de se voir accorder un entretien.
15. À supposer que l'arrivée d'offres d'emploi publiées suive une distribution exponentielle et que l'effort de recherche d'emploi ne varie pas selon le groupe et selon la durée du chômage. Cette dernière hypothèse est indéniablement restrictive.
16. Voir Weichselbaumer (2004) pour l'Autriche, Riach et Rich (2006) pour le Royaume-Uni et Carlsson (2007) pour la Suède.
17. En revanche, on ne constate aucune différence significative entre les sexes pour les emplois faiblement qualifiés.
18. On peut expliquer ce dernier résultat par les conditions extrêmes de la procédure de recrutement imposées par le programme pilote de Göteborg. Les candidats étaient en fait invités à éliminer de leur CV toute information donnant une indication sur l'origine, y compris la localisation géographique des établissements scolaires. Ce dernier élément risque de fausser le résultat de l'expérience, en particulier dans le cas des travailleurs immigrés non occidentaux. Malheureusement, ces données ne donnent pas d'information sur la deuxième génération, pour laquelle le test aurait été plus fiable.
19. Par exemple, dans un article célèbre, Altonji et Pierret (2001) font valoir que si les entreprises procèdent à une discrimination statistique en s'appuyant sur l'origine ethnique ou sur le sexe comme substituts de caractéristiques difficiles à observer au moment du recrutement, l'écart salarial dû à l'origine ethnique ou au sexe devrait diminuer à mesure que les employeurs connaîtront mieux la véritable productivité de leurs salariés. Ces auteurs examinent le bien-fondé de cette hypothèse à partir de données américaines provenant de l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes; selon eux, il n'y a aucun signe que la pénalité salariale dont est victime la population noire diminue à mesure que s'accroît l'expérience. Néanmoins, tout en établissant l'absence de discrimination statistique, les résultats obtenus par Altonji et Pierret témoignent de la présence d'une discrimination ethnique, due, par exemple, à des préférences.
20. Ils limitent ainsi l'analyse aux études donnant au moins une estimation du résidu inexplicé obtenu à l'issue d'une décomposition reposant sur une régression économétrique (voir l'annexe 3.A1) ou aux études présentant des régressions de salaire comportant des variables indicatrices.
21. En particulier, le coefficient estimé pour la concurrence n'est plus significatif et change même de signe dans les spécifications pour lesquelles les effets fixes par pays sont inclus lorsque l'échantillon est limité aux pays de l'OCDE.
22. Les régressions portent sur des données concernant 21 pays de l'OCDE entre 1975 et 2003, ces pays étant 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, l'Italie, le Japon, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
23. Le taux d'emploi agrégé est inclus pour éviter que le coefficient estimé intègre également l'effet des réformes de la réglementation sur la demande totale, dont l'évolution est susceptible de toucher de façon disproportionnée les catégories « désavantagées », et donc les femmes, et ne peut donc pas être interprétée comme une preuve de discrimination. En principe, ce problème ne devrait pas se poser dans les études sectorielles comme celles examinées dans l'encadré 3.3.
24. Comme l'indicateur de réglementation des marchés de produits qui est utilisé ici repose sur la réglementation des activités non manufacturières, on peut s'attendre à ce que son coefficient

estimé reflète en partie cette évolution structurelle et non son effet sur les comportements discriminatoires. C'est pourquoi la part des activités de services a été incluse dans la plupart des régressions. En outre, la déréglementation des marchés de produits, en réduisant les rentes, peut diminuer le pouvoir de négociation des insiders, ce qui accroît les possibilités qui s'offrent aux femmes, lesquelles sont davantage représentées parmi les outsiders. Pour tenir compte de ce phénomène, la plupart des spécifications incluent divers aspects des institutions du marché du travail, notamment la densité syndicale, dont l'évolution temporelle peut être considérée comme représentative de l'évolution du pouvoir de négociation des insiders (voir également OCDE, 2008a, pour plus de détails).

25. On obtient ces chiffres en examinant la fourchette de variation de l'écart d'emploi entre hommes et femmes qui est prédite par la fourchette de variation de l'indicateur de la réglementation. On constate, sans surprise, que l'estimation est relativement faible par rapport aux 85-90 % de cette fourchette qu'expliquent l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes et le taux d'emploi agrégé.
26. La méta-analyse est réalisée sur un échantillon (très déséquilibré) de 20 pays de l'OCDE entre 1975 et 2001 (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse). Pour accroître la taille de l'échantillon, l'indicateur concernant la législation sur la protection de l'emploi a été fixé à sa valeur de 1982 pour les années antérieures.
27. L'échantillon comporte un maximum de 188 observations par pays-années.
28. L'échantillon le plus large couvre 16 secteurs pour 1992-2002 dans les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark; Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal et Suède. L'échantillon est limité par la disponibilité, au niveau sectoriel, des indicateurs d'écart d'emploi entre hommes et femmes et des indicateurs de rentabilité.
29. Si l'on examine la fourchette de variation de l'écart d'emploi qu'expliquent les indicateurs de réglementation, le chiffre est nettement plus faible : seulement 4 % de la variation entre secteurs, entre pays et dans le temps sont expliqués par les indicateurs de réglementation (9 % si la comparaison ne porte que sur les services d'utilité collective, les transports et les télécommunications, où les indicateurs varient entre les pays et dans le temps). Cela n'est pas surprenant puisque la fourchette de variation de l'écart d'emploi dans l'échantillon est plus large que la variation correspondante dans les données agrégées, essentiellement à cause des différences marquées entre secteurs en ce qui concerne la part des femmes dans l'emploi. Compte tenu de ces différences, on peut considérer que l'écart entre hommes et femmes pour le logarithme de l'emploi constitue une variable dépendante plus adéquate. Mais une analyse de sensibilité montre qu'une modification de la variable dépendante n'influe pas sur les résultats.
30. Ce résultat est confirmé par les estimations à variables instrumentales, les indicateurs de réglementation servant alors d'instrument pour la rentabilité.
31. Il est même possible que la discrimination statistique s'accroisse du fait de la déréglementation, car les entreprises pourraient réagir à une plus vive concurrence en sélectionnant et en filtrant davantage au moment de l'embauche (voir Autor, 2001). Mais la réaction inverse est également possible : une concurrence accrue pourrait inciter les employeurs à collecter davantage d'information sur les candidats, la concurrence étant susceptible d'accroître la valeur de cette information.
32. Toutefois, un certain nombre de pays ont mis en place une procédure simplifiée de règlement des différends qui n'exige pas la présence d'un avocat (voir la section 3.4).
33. Un amendement, présenté au Parlement, prévoit d'accorder au plaignant, la possibilité de choisir, en cas de licenciement abusif, entre réintégration et indemnités compensatoires.
34. En Italie, ces sanctions ne sont toutefois prévues que pour les violations les plus graves de l'interdiction de discrimination; dans la pratique, elles n'ont jamais été prononcées jusqu'à présent.
35. Plus précisément, au Canada, si la Commission canadienne des droits de la personne ordonne une procédure de conciliation, la participation des deux parties est obligatoire; et si elles parviennent à un accord, la Commission peut mettre en application les termes de cet accord (le plus souvent à la demande du plaignant).
36. Cette variable indicatrice est manifestement très fruste, notamment parce que certains des pays qui ont adopté très tôt des réglementations strictes ont toujours refusé de signer les conventions internationales.

37. L'analyse du lien entre la ratification des conventions et l'écart d'emploi est effectuée sur deux échantillons non équilibrés : un échantillon élargi couvrant tous les pays et toutes les années pour lesquelles des données sont disponibles – 28 pays de 1960 à 2003 (tous les pays de l'OCDE sauf l'Islande et le Luxembourg) – et un échantillon plus restreint – 21 pays entre 1975 et 2003, comme dans la section 2.3 – pour lequel des indicateurs de réglementation des marchés de produits sont disponibles et un plus grand nombre de variables de contrôle peuvent être prises en compte. Mais puisque la plupart des pays de l'OCDE avaient déjà ratifié au moins l'une de ces conventions en 1975, l'analyse du lien entre l'indice qualitatif et l'écart d'emploi n'a pas été renouvelée avec l'échantillon restreint. Pour la même raison, à cause du faible nombre d'observations pour les différents pays et les différentes années avant 1975 pour lesquelles des données de salaire étaient disponibles, le lien entre l'indice qualitatif et l'écart de salaire n'a pas été analysé.
38. Les tests de causalité de Granger montrent que cette relation reflète probablement l'impact causal de l'adoption de lois antidiscrimination sur l'écart d'emploi entre hommes et femmes (voir OCDE, 2008a).
39. On notera que si l'indice qualitatif a un effet estimé par convention plus marqué, c'est peut-être en raison du rapport signal/bruit de cet indice, qui est probablement plus faible que celui de l'indice quantitatif.
40. Les estimations les plus fiables (excluant les observations aberrantes) se situent néanmoins dans la fourchette de celles obtenues par Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2007).

ANNEXE 3.A1

*Sources des données et définitions***Données sur l'emploi et les salaires de la section 1**

Taux d'emploi: sauf indication contraire, les données sur l'emploi sont issues de la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active. Les taux d'emploi par niveau d'instruction sont extraits de *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE* (OCDE, 2007f). Lorsqu'il y avait des écarts modestes entre le taux d'emploi total selon la Base de données de Regards sur l'éducation et celui de la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (graphique 3.2), ils ont été corrigés.

Tableau 3.A1.1. Données sur les salaires (sauf graphique 3.4)

Sources	
Pays européens	Sauf indication contraire, les données sont des estimations de l'OCDE élaborées à partir du Panel communautaire des ménages (PCM). On entend par salaire horaire, le salaire mensuel brut dans l'emploi principal divisé par 52/12 puis par l'horaire de travail hebdomadaire ordinaire des salariés travaillant au moins 15 heures par semaine. Les heures supplémentaires et leur rémunération sont incluses.
Australie	Les données sont issues de la Labour Force Survey (enquête sur la population active) d'août 2000 et de l'enquête supplémentaire dite « Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership ». Le salaire horaire moyen correspond au salaire hebdomadaire total divisé par le nombre d'heures réellement travaillées.
Canada	Le salaire horaire est estimé à partir du Cross National Equivalent File (CNEF). Les revenus correspondent aux revenus professionnels annuels bruts divisés par les heures travaillées annuellement.
Corée	Le salaire horaire est estimé à partir de la Korean Labor and Income Panel Study, vague 4 (2001). Pour les salariés rémunérés à l'heure, il s'agit du salaire horaire brut. Pour les employés recevant un salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, le salaire horaire est estimé en divisant les revenus hebdomadaires bruts (les revenus journaliers sont multipliés par cinq et les revenus mensuels divisés par 52/12) par les heures de travail moyennes par semaine.
États-Unis	Le salaire horaire est estimé à partir du March Outgoing Rotation Group de la Current Population Survey (CPS). Les revenus correspondent aux revenus professionnels annuels bruts divisés par les heures travaillées annuellement. L'écart de salaire moyen estimé peut être biaisé par le fait que les données sur les salaires issues de la CPS sont ramenées à une valeur supérieure uniforme. Ce problème ne s'applique pas à l'écart de salaire médian.
Nouvelle-Zélande	Les données sont issues du New Zealand Income Survey (NZIS), enquête sur le revenu effectuée chaque année à titre de supplément à la Household Labour Force Survey au cours du deuxième trimestre. Les données se réfèrent au trimestre se terminant en juin 2001. Les informations concernant le revenu d'activité portent sur les salaires effectifs et habituels (rémunération des heures normales, heures supplémentaires et autres paiements compris) dans l'emploi principal et un maximum de deux autres emplois. La mesure du revenu d'activité utilisée dans les tableaux est le salaire horaire habituel moyen dans l'ensemble des emplois salariés.
Suède	Les données ont été fournies par l'Office de statistique suédois et sont tirées de l'Annuaire statistique des salaires (2000). Les données proviennent de cinq sources différentes, dont trois relèvent du secteur public et couvrent la totalité de la population; les deux autres sources sont des enquêtes auprès d'un échantillon d'entreprises et concernent le secteur privé. Les salaires sont des salaires bruts et comprennent toutes les primes convenues mais non la rémunération des heures supplémentaires et la participation aux bénéfices. Dans le secteur public, le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par 165, nombre moyen des heures travaillées par mois. Dans le secteur privé, le salaire est calculé en divisant le salaire total par la durée contractuelle du travail (heures supplémentaires exclues).
Suisse	Le salaire horaire est calculé par l'Office statistique suisse sur la base de l'Enquête de la population active 2001, en divisant le salaire annuel brut par 52 puis par le nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles.

**Tableau 3.A1.2. Données du graphique 3.4 :
Les différences de niveau d'instruction influent sur l'écart d'emploi
et l'écart de salaire selon l'origine ethnique**

	Données sur l'emploi	Données sur les salaires
Canada	Les données sont limitées au secteur privé et sont estimées en utilisant le Cross National Equivalent File (CNEF).	Les revenus correspondent aux revenus professionnels annuels bruts dans le secteur privé divisés par les heures travaillées annuellement et sont estimés en utilisant la même source des données que pour l'emploi.
États-Unis	Les données sont limitées au secteur privé et sont estimées en utilisant la Current Population Survey (CPS).	Le salaire horaire est estimé à partir du March Outgoing Rotation Group de la Current Population Survey (CPS). Les revenus correspondent aux revenus professionnels annuels bruts divisés par les heures travaillées annuellement.
Royaume-Uni	Les données sont limitées au secteur privé et sont estimées à partir de l'enquête trimestrielle sur la population active, septembre-novembre 2005. Le niveau d'instruction des personnes nées à l'étranger est considéré comme manquant, étant donné qu'il n'est pas comparable à celui des autochtones.	Les revenus correspondent à la rémunération horaire brute moyenne des salariés dans le secteur privé et sont estimés en utilisant la même source des données que pour l'emploi.

Détails sur les définitions et les sources utilisées pour les régressions à la section 2

Tableau 3.A1.3. Variables agrégées

	Définitions	Sources
Taux d'emploi agrégé	Travailleurs salariés correspondant à la part de la population d'âge actif (tranche d'âge 15-64), en pourcentage. <i>Ajustement des données</i> : la source principale est la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active, mais les statistiques annuelles de la population active – souvent disponibles sur des périodes plus longues – ont également été utilisées dans certains cas pour rétroscander les taux d'emploi (selon l'hypothèse de changements analogues en pourcentages dans l'emploi et dans les taux d'emploi issus des deux sources). Les observations manquantes sont obtenues par interpolation linéaire, lorsque cela est possible.	Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active; OCDE, statistiques annuelles de la population active
Taux d'emploi par groupe	Travailleurs salariés représentant la part du groupe de population correspondant, en pourcentage.	Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active
Écarts de salaire	Résidus inexplicables de l'écart de salaire provenant de décompositions reposant sur des régressions. La source principale est l'ensemble de métadonnées de Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005), aimablement fourni par les auteurs. Des estimations supplémentaires relatives à 13 pays européens sont obtenues à partir des données du Panel communautaire des ménages (PCM) en utilisant des coefficients de régression de la population masculine pour identifier la rémunération des caractéristiques en l'absence de discrimination. Pour chaque pays et chaque année, le logarithme du salaire horaire des hommes salariés du secteur privé, d'âge très actif et travaillant au moins 15 heures par semaine au moment de l'enquête, est régressé sur un terme quadratique d'expérience potentielle, trois niveaux d'instruction, quatre catégories de taille d'entreprise, une variable indicatrice des antécédents de chômage (plus une variable indicatrice pour les valeurs manquantes relatives aux antécédents de chômage), une variable indicatrice relative aux emplois à temps partiel, des variables indicatrices régionales et une spline de l'ancienneté dans l'emploi (de 0 à 1 an, de 1 à 3 ans, de 3 à 6 ans, de 6 à 9 ans et de 9 à 15 ans), plus une variable indicatrice de l'ancienneté supérieure à 15 ans ainsi qu'une variable indicatrice relative aux valeurs d'ancienneté non déclarées.	Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005); élaborations de l'OCDE à partir du Panel communautaire des ménages (PCM)
Métavariabes de contrôle	Les métavariabes de contrôle sont définies comme dans la spécification préférée par Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005). Elles se rapportent aux variables relatives à la sélection des données, aux méthodes économétriques et de décomposition et au type de contrôles inclus dans les régressions à partir desquelles les résidus inexplicables de l'écart de salaire ont été obtenus.	Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005); élaborations de l'OCDE à partir du Panel communautaire des ménages (PCM)

Tableau 3.A1.3. Variables agrégées (suite)

	Définitions	Sources
Réglementation des marchés de produits	Indicateur global de l'OCDE des obstacles réglementaires à la concurrence sur les marchés de produits dans sept industries non manufacturières. Les données portent sur la réglementation et les conditions du marché dans sept secteurs de production d'énergie et de services : gaz, électricité, postes, télécommunications (services mobiles et fixes), transport aérien de passagers, transport ferroviaire (passagers et fret) et transport routier de marchandises. Des indicateurs détaillés existent également dans la classification des rubriques à un chiffre de la CITI Rév. 3 pour trois secteurs (énergie, transports et communications).	Conway <i>et al.</i> (2006)
Indice quantitatif de ratification des conventions antidiscrimination	Nombre de conventions ratifiées et non dénoncées par un pays à une date donnée, parmi la Convention de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (OIT C100), la Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (OIT C111) et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). <i>Ajustement des données</i> : s'agissant de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1/3 de l'unité est retenu pour la réserve sur l'article 11(1b) et 1/6 de l'unité est retenu pour la réserve sur les articles 11(1c), 11(1d) et 11(2). L'indice qualitatif est une variable dichotomique utilisant la valeur 1 si au moins une convention est ratifiée et non dénoncée.	ILOLEX, www.ilo.org/ilolex/english/docs/declprint.htm CEDAW, www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm
Indice qualitatif de ratification des conventions antidiscrimination	Variable dichotomique utilisant la valeur 1 si au moins une des conventions suivantes est ratifiée et non dénoncée : Convention de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (C100), Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (C111) et Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).	ILOLEX, www.ilo.org/ilolex/english/docs/declprint.htm CEDAW, www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm
Indice de ratification des conventions interdisant, pour les femmes, le travail de nuit et le travail dans les mines	Nombre de conventions ratifiées et non dénoncées par un pays à une date donnée, parmi la Convention de l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories (C45) et la Convention concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie (C89).	ILOLEX, www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm
Indice de ratification des conventions sur la négociation collective	Nombre de conventions ratifiées et non dénoncées par un pays à une date donnée, parmi la Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C87) et la Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (C98).	ILOLEX, www.ilo.org/ilolex/english/docs/declprint.htm
Densité syndicale	Taux de syndicalisation, c'est-à-dire la proportion des salariés syndiqués, en pourcentage.	Bassanini et Duval (2006)
Taux de couverture	Taux de couverture des conventions collectives, c'est-à-dire la proportion des salariés couverts par une convention collective, en pourcentage.	Bassanini et Duval (2006)
Degré de corporatisme	Indicateur du degré de centralisation/coordination des processus de négociation salariale, où la valeur 1 correspond aux régimes décentralisés et non coordonnés et les valeurs 2 et 3 représentent, respectivement, un degré moyen ou élevé de centralisation/coordination. La variable indicatrice du « corporatisme élevé », fréquemment utilisée dans ce chapitre, utilise la valeur 1 lorsque la négociation est centralisée ou coordonnée et la valeur 0 dans les autres cas.	Bassanini et Duval (2006)
Indice de la LPE	Indicateur synthétique de l'OCDE sur la rigueur de la législation de protection de l'emploi, visant tant les emplois permanents que le travail temporaire. <i>Ajustement des données</i> : dans les régressions de l'écart de salaire agrégé, cet indicateur est supposé être constant à sa valeur de 1982 entre 1975 et 1982.	OCDE (2004)
Coin fiscal sur le travail	Coin fiscal entre le coût du facteur travail pour l'employeur et la rémunération nette correspondante dont dispose le salarié pour un couple monoactif avec deux enfants, dont la rémunération est égale à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen. Le coin fiscal exprime la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de toutes les cotisations de sécurité sociale en pourcentage du coût total du facteur travail.	Bassanini et Duval (2006)
Taux de remplacement moyen des prestations de chômage	Taux de remplacement moyen des prestations de chômage pour deux situations de revenus (100 % et 67 % du salaire de l'ouvrier moyen), trois types de familles (célibataire, couple à un apporteur de revenus, couple à deux apporteurs de revenus) et trois durées de chômage différentes (première année, deuxième et troisième années, et quatrième et cinquième années de chômage).	Bassanini et Duval (2006)

Tableau 3.A1.3. Variables agrégées (suite)

	Définitions	Sources
Semaines de congé parental non rémunéré	Nombre maximum de semaines de congé qu'une mère peut prendre pour la naissance de son premier enfant comme congé de maternité, congé parental et congé pour soins à un enfant. Il s'agit des prestations les plus généreuses pouvant être obtenues, même si toutes les femmes ne peuvent y prétendre, compte tenu de leurs antécédents professionnels ou de leurs revenus. Seul le congé prévu par la législation nationale est pris en compte (les variations entre programmes selon les régions, provinces, Länder ou cantons ne sont pas incluses).	Bassanini et Duval (2006)
Incitations fiscales au travail à temps partiel	Si l'on nomme le premier scénario A et le second B, la formule est la suivante : incitation fiscale au travail à temps partiel = (revenu net du ménage _B - revenu net du ménage _A)/revenu net du ménage _A .	Bassanini et Duval (2006)
Taux relatifs d'imposition marginaux du second revenu	Ratio du taux d'imposition marginal du second revenu au coin fiscal pour un couple à un apporteur de revenus avec deux enfants, dont la rémunération est de 100 % du salaire de l'ouvrier moyen (voir la définition du « coin fiscal sur le travail » ci-dessus). Le taux d'imposition marginal du second revenu se définit, à son tour, comme la part des gains de la femme qui est consacrée au paiement du surcroît d'impôts du ménage : imposition du second revenu = 1 - (revenu net du ménage _B - revenu net du ménage _A)/(revenu brut du ménage _B - revenu brut du ménage _A), où A correspond à la situation où l'épouse ne perçoit aucun revenu et B à celle où les gains bruts de l'épouse représentent X % du salaire de l'ouvrier moyen. Deux taux d'imposition différents sont calculés, selon que l'on part de l'hypothèse que l'épouse travaille à temps plein (X = 67 %) ou à temps partiel (X = 33 %). Dans tous les cas, on suppose que le mari gagne 100 % du salaire de l'ouvrier moyen et que le couple a deux enfants. La différence entre le revenu brut et le revenu net inclut les impôts sur le revenu, les cotisations de sécurité sociale des salariés et les prestations en espèces universelles. Les prestations subordonnées au niveau des ressources qui dépendent des revenus du ménage ne sont pas prises en compte (à l'exception de certaines prestations pour enfant à charge qui varient selon le revenu) car on ne dispose pas de séries chronologiques. Toutefois, ces prestations sont généralement moins significatives aux niveaux de revenus du ménage supérieurs à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen. <i>Ajustement des données</i> : étant donné que cette série a commencé après 1980 pour certains pays, les données manquantes avant la première observation ont été remplacées par la valeur de la variable pour la première année où elle était disponible.	Bassanini et Duval (2006)
Prestations en espèces versées aux familles	Augmentation du revenu disponible des ménages due aux prestations pour enfant à charge (y compris les avantages fiscaux) pour un couple à un apporteur de revenus dont la rémunération correspond à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen. Elle est calculée selon la formule suivante : (revenu net du ménage _B - revenu net du ménage _A)/revenu net du ménage _A , où A correspond à un ménage sans enfant dont la rémunération est de 100 % du salaire de l'ouvrier moyen, et B à un ménage avec deux enfants dont la rémunération correspond à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen.	Bassanini et Duval (2006)
Niveau d'instruction des femmes (des hommes)	Nombre d'années d'études de la population féminine (masculine) âgée de 25 ans et plus.	Bassanini et Duval (2006)
Nombre moyen d'années d'études	Nombre d'années d'études de la population âgée de 25 ans et plus.	Arnold, Bassanini et Scarpetta (2007)
Écart de production	Mesure de l'OCDE de l'écart entre production réelle et production potentielle en pourcentage de la production potentielle.	Bassanini et Duval (2006)
Part du secteur des services	Part de la valeur ajoutée nominale des secteurs G à Q (classification CITI Rév. 3) dans le PIB.	OCDE, Base de données STAN
Part des industries de réseau	Part de la valeur ajoutée nominale des secteurs E et I (énergie, transport et communications, classification CITI Rév. 3) dans le PIB total. Ces secteurs correspondent à ceux pour lesquels des indicateurs de réglementation des marchés de produits sont définis.	OCDE, Base de données STAN

Tableau 3.A1.4. **Variables sectorielles**

	Définitions	Sources
Indicateur de rentabilité	Ratio production/consommations intermédiaires, coûts de main-d'œuvre et coûts en capital. Ajustement des données : le stock de capital est construit à l'aide de la méthode de l'inventaire perpétuel, pour les pays où il ne figure pas à un niveau de détail suffisant dans la comptabilité nationale. Cependant, étant donné que le stocks de capital reconstruits ne sont disponibles qu'en volume, dans la pratique, les stocks de capital nominal sont obtenus en divisant ces stocks de capital par la valeur ajoutée en volume et en les pré-multipliant par la valeur ajoutée nominale issue de la Base de données STAN. Dans le calcul du coût du capital selon Griffith <i>et al.</i> (2006), on part du principe que le capital circule librement entre les pays, de sorte qu'un taux d'intérêt mondial, calculé en utilisant le taux d'intérêt américain à long terme, s'applique à tous les pays (Bassanini et Duval, 2006).	Toutes les données proviennent de la Base de données STAN de l'OCDE, à l'exception des données utilisées pour calculer les coûts en capital, qui sont issues du document ECO/CPE/WP1(2008)4
Emploi	Nombre de salariés.	Base de données STAN de l'OCDE
Écart d'emploi entre les hommes et les femmes	<i>Définition:</i> ratio de la différence entre hommes et femmes dans le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans sur le nombre de salariés masculins âgés de 25 à 54 ans.	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne
Proportion des salariés âgés de 45 à 54 ans	Ratio entre le nombre de salariés âgés de 45 à 54 ans et le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans.	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne
Proportion des salariés dont le niveau d'instruction est supérieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Ratio entre le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans dont le niveau d'instruction est supérieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans.	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne
Proportion des salariés à temps partiel	Ratio entre le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans et travaillant moins de 30 heures par semaine et le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans.	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne
Proportion des salariés travaillant dans des entreprises employant jusqu'à dix salariés	Ratio entre le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans et travaillant dans des entreprises employant jusqu'à 10 salariés et le nombre de salariés âgés de 25 à 54 ans.	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne

Source : Toutes les variables issues de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne se rapportent aux salariés travaillant au moins 15 heures par semaine et vivant dans le même pays que celui où ils travaillent.

ANNEXE 3.A2

Tableaux complémentaires

Tableau 3.A2.1. Cadre juridique et institutionnel national de lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail^a

	Principale législation nationale antidiscrimination	Principaux organes contribuant à la promotion et à la mise en œuvre des politiques antidiscrimination
Allemagne	Loi sur l'égalité de traitement/ antidiscrimination (adoptée en 2006). Loi sur la protection contre le licenciement.	Service fédéral antidiscrimination (établi en 2006).
Australie^b (législation fédérale)	Loi sur la discrimination sexuelle (adoptée en 1984). Loi sur la discrimination raciale (adoptée en 1975).	Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances. (Loi sur la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances, adoptée en 1986).
Autriche^b (législation fédérale)	Loi sur l'égalité de traitement (adoptée en 1979, modifiée en dernier lieu en 2005), applicable au secteur privé.	Bureau pour l'égalité de traitement (Ombudsmen). Commission pour l'égalité de traitement (organe indépendant). (Loi relative à la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau pour l'égalité de traitement, adoptée en 2004).
Belgique^b (législation fédérale)	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Loi du 10 mai 2007 modifiant la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (1993). Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2003).
Canada^b (législation fédérale)	Loi canadienne sur les droits de la personne (adoptée en 1977).	Commission canadienne des droits de la personne (établie en 1978).
Corée	Loi sur l'égalité dans l'emploi (adoptée en 1987, révisée en 1989, 1999 et 2005). Loi sur la Commission nationale des droits de l'homme (adoptée en 2001). En matière de discrimination ethnique/raciale, il n'existe aucune loi spécifique en dehors de Loi sur la Commission nationale des droits de l'homme, qui vise à protéger les droits de l'homme en général.	Commission nationale des droits de l'homme (établie en 2001). Cette commission n'est pas vraiment spécialisée en matière de discrimination. Elle vise plutôt à protéger les droits de l'homme en général.
Danemark	Loi relative à l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de travail (adoptée en 2005). Loi sur l'égalité de traitement (adoptée en 2006), promulguée en premier lieu en 1978. Loi sur l'égalité des rémunérations (adoptée en 2006), promulguée en premier lieu en 1976. Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (adoptée en 2002).	<i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Centre d'information sur les femmes et la parité (KVININFO, depuis 1964); Commission sur l'égalité entre les sexes (depuis 2002). <i>Discrimination ethnique uniquement</i> : Institut danois des droits de l'homme, depuis 2002; Comité des plaintes pour l'égalité de traitement des personnes sans distinction de leur origine ethnique (depuis 2003).
Espagne	Loi 3/2007 pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes. Loi 62/2003 portant sur les mesures fiscales, administratives et sociales (titre II, chapitre III, y compris la discrimination fondée sur l'origine ethnique). Statut des travailleurs (Loi 8/1980, décret royal 1/1995); Loi sur l'emploi (56/2003). Loi relative aux procédures de travail (décret royal 2/1995). Loi sur les procédures de règlement des litiges industriels (décret royal 7/1995). Loi relative aux infractions à l'ordre social et aux sanctions (décret royal 5/2000).	Services d'inspection de l'emploi et de la sécurité sociale. Conseil pour la participation des femmes (institué par la Loi 3/2007) : <i>pas encore opérationnel</i> . Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement pour toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (institué par la Loi 62/2003) : <i>pas encore opérationnel</i> .

Tableau 3.A2.1. Cadre juridique et institutionnel national de lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail^a (suite)

	Principale législation nationale antidiscrimination	Principaux organes contribuant à la promotion et à la mise en œuvre des politiques antidiscrimination
États-Unis^b (législation fédérale)	Titre VII de la Loi sur les droits civils (adoptée en 1964). Décret fédéral n° 11246. Section 188 de la Loi de 1998 sur l'investissement dans les ressources humaines.	Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (établie en 1965). Office des programmes fédéraux assurant la conformité des contrats (chargé de l'application du décret 11246 établi en 1965).
Finlande	Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (609/1986, amendée en dernier lieu en 2005). Loi sur la non-discrimination (21/2004, adoptée en 2004). Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province d'Åland (66/2005).	<i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Médiateur en charge de l'égalité et Commission sur l'égalité (Omdudsmen, établi en 1987); Conseil pour l'égalité entre les sexes (établi en 1972) <i>Discrimination ethnique uniquement</i> : Médiateur en charge des minorités (Omdudsmen, établi en 2001). Inspection de la sécurité et de la santé au travail (établie en 1972).
France	Loi relative à la lutte contre les discriminations (adoptée en 2001). Loi pour l'égalité des chances (motifs: race et religion, adoptée en 2006). Code du travail, Code civil et Code pénal.	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). (Loi établissant l'organe spécialisé adoptée en 2004).
Grèce	Loi 3488/2006 relative à l'application du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'avancement professionnel, les conditions de travail et autres dispositions pertinentes. Loi 3304/2005 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement quels que soient la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'orientation sexuelle et l'âge.	Médiateur grec (Ombudsman, secteur public uniquement, établi en 1997). Organe d'inspection du travail (secteur privé uniquement, établi en 1954). <i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Secrétariat général de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de l'Intérieur, de l'Administration publique et de la Décentralisation; comités régionaux pour l'égalité (depuis 1985) et Centre de recherche sur les questions d'égalité, entité juridique de droit privé placée sous la supervision du Secrétariat général de l'égalité (depuis 1994). <i>Discrimination ethnique uniquement</i> : Conseil économique et social grec (fondé en 1994, institué par la Constitution grecque en 2001).
Italie	<i>Discrimination sexuelle</i> : décret législatif n° 198/2006 (modifiant les lois précédentes). <i>Discrimination ethnique</i> : décret législatif n° 215/2003 et décret législatif n° 286/1998 (Loi sur l'immigration). Statut des travailleurs (discrimination sexuelle et ethnique) réglementant les licenciements, depuis 1970.	<i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Réseau de conseillers en matière d'égalité (depuis 2000). <i>Discrimination ethnique uniquement</i> : Office national contre les discriminations raciales (depuis 2004).
Japon	<i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Loi sur l'égalité des chances dans l'emploi (adoptée en 1986, modifiée en 1999 et en 2007) et Loi sur les normes du travail (article 4).	<i>Discrimination sexuelle uniquement</i> : Département de l'égalité en matière d'emploi du Bureau préfectoral du travail (ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales) et Commission de conciliation en matière d'égalité des chances dans l'emploi, établie dans chaque bureau préfectoral du travail.
Mexique	Constitution (article 1, amendé en 2001). Loi fédérale pour la prévention et l'élimination de la discrimination (adoptée en 2003). Loi fédérale du travail.	Conseil national pour la prévention de la discrimination (établi en 2004). Inspection du travail. Service fédéral de défense du travail. Commissions de conciliation et d'arbitrage.
Norvège	Loi sur l'égalité des sexes (adoptée en 1978, dernier amendement important en 2005). Loi antidiscrimination (2006).	Médiateur en charge de l'égalité et de la non-discrimination (Ombud, institué en 2006).
Pays-Bas	Loi générale sur l'égalité de traitement (adoptée en 1994, modifiée en dernier lieu en 2004).	Commission pour l'égalité de traitement (établie en 1994).
Pologne	Code du travail (modifié en 2001 et en 2003). Loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail. (importante également : Loi sur l'inspection nationale du travail).	Ministère du Travail et des Affaires sociales – Département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination (janvier 2005). Inspection nationale du travail. Commissaire pour la protection des droits civils.

Tableau 3.A2.1. Cadre juridique et institutionnel national de lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail^a (suite)

	Principale législation nationale antidiscrimination	Principaux organes contribuant à la promotion et à la mise en œuvre des politiques antidiscrimination
Portugal	Code du travail, Loi 99/2003 (tous les motifs). Loi sur les relations du travail, Loi 35/2004 réglementant la Loi 99/2003 (tous les motifs). Loi 18/2004 relative à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (modifiée en 2005).	<i>Discrimination sexuelle</i> : Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre les hommes et les femmes (établie en 2007, succédant à la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, 1992, et à la Commission pour le statut des femmes, 1975 environ) ; Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (établie en 1999). <i>Discrimination ethnique</i> : Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (établie en 1999), présidée par le Haut-commissariat pour l'immigration et les minorités ethniques. <i>Tous les motifs</i> : Inspection générale du travail.
République tchèque^b	Charte des droits et libertés fondamentaux (section 14). Loi n° 435/2004 Coll. sur l'emploi (section 4, paragraphes 1, 2 et 9 et section 12, paragraphe 1a). Loi n° 218/2002 Coll. relative au service officiel dans l'administration publique et à la rémunération des fonctionnaires et d'autres employés (section 80, paragraphe 1).	Aucun organe spécialisé responsable des questions liées à la discrimination. Les services pour l'emploi et l'inspection du travail sont compétents pour certains aspects relatifs à l'application des lois.
Royaume-Uni^b	Loi sur la discrimination sexuelle (adoptée en 1975, modifiée en dernier lieu en 2005). Loi sur l'égalité de rémunération (adoptée en 1970, modifiée en dernier lieu en 2005, discrimination sexuelle uniquement). Loi sur les relations entre les races (adoptée en 1976, modifiée en dernier lieu en 2003).	Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (établie en 2007). Service d'arbitrage, de conciliation et de conseil (établi en 1975).
Suède	Loi sur l'égalité des chances (adoptée en 1991/92, uniquement pour la discrimination sexuelle). Mesures pour combattre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle (adoptées en 1999).	Médiateur en charge de l'égalité des chances (Ombudsman, institué en 1980). Médiateur contre la discrimination ethnique (Ombudsman, institué en 1986).
Suisse^b	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (adoptée en 1995) (également : Code des obligations). Aucune loi spécifique relative à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Commissions cantonales de conciliation.

a) Lorsqu'il n'y a aucune distinction entre discrimination sexuelle et ethnique, les réponses couvrent les deux cas.

b) Notes concernant les pays.

Australie : l'Australie est un État fédéral au sein duquel chaque État et chaque Territoire possèdent, parallèlement au cadre fédéral, une législation antidiscrimination ainsi qu'une commission et/ou un tribunal antidiscrimination ou pour l'égalité des chances. Cependant, lorsqu'une juridiction est saisie d'une plainte pour discrimination, celle-ci ne peut être examinée dans une autre juridiction. Plus précisément, une personne ne peut déposer une plainte pour discrimination devant la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances en invoquant la législation fédérale après avoir déposé une plainte, introduit une instance ou intenté toute autre action en justice concernant le même événement en vertu de la loi d'un autre État ou Territoire. Cela permet d'empêcher les plaignants d'être dédommagés deux fois en déposant la même plainte auprès de plusieurs juridictions et de rechercher plusieurs voies de recours pour la même plainte.

Autriche : l'emploi des fonctionnaires fédéraux et des salariés est visé par la Loi fédérale sur l'égalité de traitement (adoptée en 1993, modifiée en dernier lieu en 2004).

Belgique : l'État fédéral est responsable de la réglementation des contrats de travail et des dispositions générales relatives au droit civil et pénal. Dans la mesure où elle se traduit par ces dispositions, la législation antidiscrimination est donc traitée normalement à l'échelon fédéral. Cependant, les dispositions fédérales peuvent ne pas s'appliquer dans les domaines réservés aux régions ou aux collectivités. Notamment, les régions et les collectivités conservent une compétence exclusive pour définir le statut de leur personnel (organismes publics et personnel des administrations), les collectivités ont une compétence exclusive pour définir le statut des enseignants et des autres membres du personnel dans le secteur éducatif, et dans le domaine des politiques en matière d'invalidité. Toutes les entités fédérales – la Communauté/Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Communauté française et la Communauté germanophone – ont pris différentes initiatives dans les domaines mentionnés ci-dessus, mais les règles générales sont toutefois établies à l'échelon fédéral (De Schutter, 2007).

Tableau 3.A2.1. Cadre juridique et institutionnel national de la lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail^a (suite)

Canada : principale législation fédérale antidiscrimination (juridiction fédérale). En vertu de sa Constitution, le Canada est une fédération dont le pouvoir législatif et exécutif est attribué à deux niveaux d'administration, souverains dans leurs domaines de compétences respectives. En règle générale, la législation du travail relève de la compétence des provinces et des territoires, à l'exception de certains domaines, qui ressortent de la compétence fédérale. Il s'agit notamment de la fonction publique fédérale, du secteur bancaire, des transports et des télécommunications. En conséquence, environ 1.1 million des quelque 15 millions de travailleurs canadiens entrent dans le champ d'application de la législation fédérale du travail, le reste – approximativement 93 % – étant du ressort des provinces et des territoires, qui possèdent leurs propres législations et leurs propres régimes antidiscrimination et en matière de travail. Cependant, il existe des lois analogues à la Loi canadienne sur les droits de la personne dans les dix provinces et les trois territoires canadiens. En conséquence, les dispositions antidiscrimination établies dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne sont relativement représentatives de la situation canadienne dans son ensemble.

États-Unis : les 50 états, le District of Columbia et Porto Rico possèdent chacun des lois particulières abordant nombre de ces questions. Deux États, l'Alabama et le Mississippi, ne possèdent pas de loi relative à l'égalité des chances en matière d'emploi visant la discrimination sexuelle ou ethnique. En outre, nombre de comtés, villes et autres juridictions locales possèdent des lois ou des règlements qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique. Certaines de ces lois sont semblables à la loi fédérale mais d'autres s'en éloignent. En outre, même lorsque les lois sont analogues, l'État et les tribunaux locaux peuvent fournir une interprétation différente de celle de leur homologue à l'échelon fédéral.

République tchèque : législation en vigueur en 2007. Une loi antidiscrimination, en application des directives de l'Union européenne, est actuellement en cours de préparation.

Royaume-Uni : depuis le 1^{er} octobre 2007, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (Commission for Equality and Human Rights) assume le rôle et les fonctions de la Commission pour l'égalité raciale (Commission for Equality and Human Rights, CRE), de la Commission pour la protection des droits des handicapés (Disability Rights Commission, DRC) et de la Commission pour l'égalité des chances (Equal Opportunities Commission, EOC), avec de nouvelles responsabilités en matière d'orientation sexuelle, d'âge, de religion ou de conviction et de droits individuels. L'Arbitration, Conciliatory and Advisory Service (service d'arbitrage, de conciliation et de conseil, ACAS) est un organe indépendant qui aide les employeurs et les salariés à résoudre les litiges au travail grâce à une procédure formelle (formulaire COT3), de sorte qu'un procès n'est pas nécessaire. Généralement, les agents de l'ACAS chargés de la conciliation interviennent en premier lieu dans un litige lorsque la plainte a déjà été déposée auprès du tribunal du travail, bien qu'il soit possible de les consulter au préalable pour demander conseil en vue de régler le litige. En outre, depuis l'introduction des réglementations en matière de règlement de litiges, entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2004, de nouvelles procédures obligatoires sont en place et doivent être appliquées par tous les employeurs et les salariés en vue de régler des griefs (comme les plaintes pour discrimination), des actions disciplinaires et des licenciements où un grief est formalisé. L'introduction de ces réglementations visait à encourager le règlement des différends en matière d'emploi en interne, sans devoir passer par les procédures longues et coûteuses qui comportent les plaintes auprès des tribunaux du travail.

Suisse : il n'existe aucun organe spécifique pour l'égalité responsable des questions liées à la discrimination contre les minorités raciales ou ethniques au travail. Cependant, la Commission fédérale contre le racisme et le Service de lutte contre le racisme peuvent offrir des indications et des conseils aux victimes de discrimination. En outre, on peut trouver des organismes spécifiques pour l'égalité dans un petit nombre de cantons.

Tableau 3.A2.2. **Sélection d'analyses présentant une estimation de l'impact de la législation antidiscrimination aux États-Unis**

	Législation et stratégie d'identification	Motifs, domaines d'intérêt et données.	Résultats de l'estimation
Beller (1982)	Titre VII de la Loi sur les droits civils de 1964. Les estimations reposent sur une variable juridique définie par le coût potentiel d'infraction à la loi, dépendant de la probabilité qu'une infraction au titre VII soit effectivement constatée et de la probabilité de sanction en cas de constat.	Égalité entre les hommes et les femmes, revenus et emploi. Données du CPS (Current population survey), 1967, 1971 et 1974.	Le titre VII a réduit l'écart de revenus entre les hommes et les femmes d'environ 7 points de pourcentage et l'écart entre les sexes, en termes de probabilité d'obtention d'un emploi dans un métier à dominante masculine, d'environ 6 points de pourcentage. L'effet de la loi a été long à se manifester concrètement : il a été plus prononcé sur la période 1971-1974 que sur la période 1967-1971. (note : lorsque la Loi sur les droits civils a été renforcée en 1972, la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi a reçu le pouvoir d'intenter elle-même des actions en justice – jusqu'en 1972, son pouvoir se limitait à un rôle passif).
Leonard (1984)	Titre VII de la Loi sur les droits civils de 1964. Les estimations reposent sur une variable juridique définie par le nombre de poursuites en vertu du titre VII.	Ethnicité, emploi. 555 observations, correspondant à des données par États et branches d'activité du secteur manufacturier, les branches étant définies au niveau des codes à deux chiffres de la classification SIC. Observations en 1966 et 1978.	Pendant la période 1966-1978, les actions en justice en vertu du titre VII ont fait augmenter la proportion de salariés noirs dans l'emploi total du secteur de la fabrication de 3.4 % (2.9 % pour les hommes noirs et 13 % pour les femmes noires) et la proportion de salariés noirs dans l'emploi des cadres et cadres supérieurs de 31.6 %.
Chay (1998)	Loi sur l'égalité des chances dans l'emploi de 1972, qui a étendue le champ d'application du titre VII aux employeurs de 15 à 24 salariés (sans modifier la protection des droits civils pour les salariés dans les entreprises de plus grande taille).	Ethnicité, revenus et emploi. Données du CPS agrégées par activité-région, 1973-1979.	Sur la période 1973-1979, la part des personnes noires dans l'emploi a augmenté et l'écart de revenus entre personnes blanches et noires s'est réduit dans des proportions plus importantes dans les entreprises nouvellement couvertes par la loi que dans les autres entreprises (déjà couvertes). L'ampleur de ces différences est en moyenne, pour l'augmentation de la part dans l'emploi, de 0.5 à 1.1 points de pourcentage par an, et pour la baisse de l'écart de revenus, de 0.11 à 0.18 point de pourcentage.
Hahn <i>et al.</i> (1999)	Titre VII de la Loi sur les droits civils de 1964. La méthodologie d'estimation utilisée tire parti du fait que les entreprises employant moins de 15 salariés n'entrent pas dans le champ d'application de la loi.	Ethnicité, revenus. National Youth Longitudinal Survey, 1979-1993.	Le titre VII a un effet positif et statistiquement significatif sur l'emploi des travailleurs noirs et hispaniques, observé pour deux années de la période couverte par l'étude (en 1987 et 1991). L'ampleur des effets estimés varie de 3 % à 11 % (selon les méthodes d'estimation et les spécifications), ce qui signifie que la part des minorités dans l'emploi est supérieure de 3 à 11 points de pourcentage dans les entreprises entrant dans le champ d'application du titre VII que dans les sociétés plus petites non couvertes par la loi.
Neumark et Stock (2006)	Lois contre la discrimination entre les sexes, en vigueur avant l'adoption du titre VII et concernant principalement l'égalité de salaire, mais sans disposition sur la protection de l'emploi. Lois contre la discrimination raciale, en vigueur avant l'adoption du titre VII et interdisant la discrimination en matière d'embauche, de licenciement, de conditions d'emploi, etc. La méthode d'estimation tire parti des différences de lois antidiscrimination, entre les états et dans le temps.	Égalité entre les hommes et les femmes, revenus et emploi. Données du CPS, 1940-1960. Ethnicité, revenus et emploi. Données du CPS, 1940-1960 (hommes).	La législation en matière d'égalité de salaire a réduit l'emploi relatif des femmes (de 2 à 6 %). Cet effet a été immédiat et persistant dans le temps. Elle a également produit un effet positif sur les revenus relatifs, qui a été long à se manifester concrètement (environ six ans, avec une augmentation de 0.26 à 0.34 % par an, après une baisse immédiate à la suite de l'adoption de la législation). La législation antidiscrimination a augmenté les revenus relatifs des travailleurs noirs. Cet effet a été long à se manifester concrètement : les revenus relatifs ont augmenté de 0.28 % par an après l'adoption de la législation prohibant la discrimination raciale. Cette législation antidiscrimination n'a pas eu d'impact sur l'emploi relatif des travailleurs noirs.

EEOC : Equal Employment Opportunity Commission (Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi, instituée en 1965).

Bibliographie

- ACAS (2006a), « Back to Basics. ACAS' Experience of Equality and Diversity in the Workplace », ACAS Policy Discussion Paper n° 5, Advisory, Conciliation and Arbitration Service, Londres, novembre.
- ACAS (2006b), « New Rules, New Challenges: ACAS' Role in the Employment Tribunal System », ACAS Policy Discussion Paper n° 3, Advisory, Conciliation and Arbitration Service, Londres, avril.
- Aigner, D.J. et G.G. Cain (1977), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n° 2, pp. 175-187.
- Allasino, E. et al. (2004), « Labour Market Discrimination against Migrant Workers in Italy », *Cahiers de migrations internationales*, n° 67, BIT, Genève.
- Altonji, J. et R. Blank (1999), « Race and Gender in the Labor Market », in C. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam, Pays-Bas.
- Altonji, J. et C. Pierret (2001), « Employer Learning and Statistical Discrimination », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, pp. 313-350.
- Amadiou, J.-F. (2004), « Enquête Testing sur CV », Adia/Paris I, Observatoire des discriminations, Paris.
- Amadiou, J.-F. (2005), « Discriminations à l'embauche : De l'envoi du CV à l'entretien », Adia/Paris I, Observatoire des discriminations, Paris.
- Amadiou, J.-F. (2007), « Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE », Adia/Paris I, Observatoire des discriminations, Paris.
- Arnold, J., A. Bassanini and S. Scarpetta (2007), « Solow or Lucas: Testing Growth Models using Panel Data from OECD Countries », OECD Economics Department Working Paper, No. 582, OECD, Paris.
- Arriijn, P. et al. (1998), « La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique », *Cahiers de migrations internationales*, n° 23, BIT, Genève.
- Arrow, K.J. (1973), « The Theory of Discrimination », in O.C. Ashenfelter et A. Rees (dir. pub.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- Ashenfelter, O. et T. Hannan (1986), « Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 101, pp. 149-173.
- Åslund, O. et O. Nordström Skans (2007), « Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? », IFAU Working Paper n° 2007:31, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Suède.
- Autor, D. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, n° 4, pp. 1409-1448.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 35, OCDE, Paris.
- Bayard, K. et al. (2003), « New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 4, pp. 887-922.
- Becker, G.S. (1957, 1971, 2^e édition), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- Beller, A. (1982), « The Impact of Equal Opportunity Policy on Sex Differentials in Earnings and Employment », *American Economic Review*, vol. 72, n° 2, pp. 171-175.
- Bendick, M. (1998), « Adding Testing to the Nation's Portfolio of Information on Employment Discrimination », in M. Fix et M.A. Turner (dir. pub.), *A National Report Card on Discrimination in America: The Role of Testing*, The Urban Institute, Washington, D.C.
- Bertrand, M. et S. Mullainathan (2004), « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, pp. 991-1013.

- Bettio, F. (2002), « The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe », *Canadian Public Policy*, vol. 28, pp. S65-S84.
- Black, D. (1995), « Discrimination in an Equilibrium Search Model », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 2, pp. 309-334.
- Black, S.E. et E. Brainerd (2004), « Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, n° 4, pp. 540-559.
- Black, S.E. et P. Strahan (2001), « The Division of Spoils: Rent Sharing and Discrimination in a Regulated Industry », *American Economic Review*, vol. 91, n° 4, pp. 814-831.
- Black, S.E., P.J. Devereux et K.G. Salvanes (2005), « Why the Apple Doesn't Fall Far: Understanding Intergenerational Transmission of Human Capital », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, pp. 437-449.
- Blank, R. (2005), « Tracing the Economic Impact of Cumulative Discrimination », *American Economic Review*, vol. 95, n° 2, pp. 99-103.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (1996), « International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces », *Journal of Political Economy*, vol. 104, pp. 791-837.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (2000), « Gender Differences in Pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, pp. 75-99.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (2003), « Understanding International Differences in the Gender Pay Gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 106-144.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (2007), « The Gender Pay Gap », *The Economists' Voice*, vol. 4, n° 4, Article 5, consultable en ligne à l'adresse www.bepress.com/ev/vol4/iss4/art5.
- Boone, J. (2008), « A New Way to Measure Competition », *Economic Journal*, forthcoming.
- Bovenberg, L. (2007), « Comments to Weichselbaumer and Winter-Ebmer », *Economic Policy*, vol. 22, pp. 274-278.
- Bovenkerk, F. et al. (1994), « Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands », *Cahiers de migrations internationales*, n° 4, BIT, Genève.
- Bowles, S., H. Gintis et M. Osborne (2001), « The Determinants of Earnings: A Behavioural Approach », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, pp. 1137-1176.
- Burstein, P. (1989), « Attacking Sex Discrimination in the Labor Market: A Study in Law and Politics », *Social Forces*, vol. 67, pp. 641-665.
- Carlsson, M. (2007), « Sex Discrimination and Segregation in the Swedish Labour Market: A Field Experiment », manuscrit non publié, Kalmar University College, Suède.
- Carlsson, M. et D.-O. Rooth (2007), « Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 716-729.
- CCDP (2000), *Rapport annuel 2000*, Commission canadienne des droits de la personne, disponible à l'adresse suivante : www.chrc-ccdp.ca/publications/2000_ar/page16-fr.asp?lang_update=1.
- CCDP (2006), *Rapport annuel 2006*, Commission canadienne des droits de la personne, disponible à l'adresse suivante : www.chrc-ccdp.ca/pdf/ar_2006_ra_fr.pdf.
- Cediey, E. et F. Foroni (2007), « Les Discriminations à raison de " l'origine " dans les embauches en France : Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT », BIT, Genève.
- CGB (2004), « Commentary of the Netherlands' Equal Treatment Commission on the Fifteenth and Sixteenth Periodic Report of the Kingdom of the Netherlands on the Implementation of the CERD », Commissie Gelijke Behandeling, Utrecht, disponible à l'adresse suivante : [www.cgb.nl/_media/downloadables/advies%202004%2002%20\(EN\).pdf](http://www.cgb.nl/_media/downloadables/advies%202004%2002%20(EN).pdf).
- Chay, K. (1998), « The Impact of Federal Civil Rights Policy on Black Economic Progress: Evidence from the Equal Employment Opportunity Act of 1972 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, n° 4, pp. 608-632.
- Chevalier, A. (2007), « Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 6, pp. 819-842.
- Coleman, M.G. (2002), « Contesting the Magic of the Marketplace: Black Employment and Business Concentration in the Urban Context », *Urban Studies*, vol. 39, pp. 1793-1818.

- Coleman, M.G. (2004), « Racial Discrimination in the Workplace: Does Market Structure Make a Difference? », *Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, pp. 660-689.
- Commission européenne (2007a), « Tackling the Pay Gap between Women and Men », Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions.
- Commission européenne (2007b), *La discrimination dans l'Union européenne*, Eurobaromètre spécial 263, Vague 65.4.
- Conway, P. et al. (2006), « Regulation, Competition, and Productivity Convergence », Documents de travail du Département des affaires économiques, n° 509, OCDE, Paris.
- Currie, J. et E. Moretti (2003), « Mother's Education and the Intergenerational Transmission of Human Capital: Evidence from College Openings », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1495-1532.
- Datta Gupta, N. et D.S. Rothstein (2005), « The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male-female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-employer Data », *Labour*, vol. 19, n° 1, pp. 1-34.
- Depken, C.A. et J.M. Ford (2006), « Customer-based Discrimination against Major League Baseball Players: Additional Evidence from All-star Ballots », *Journal of Socio-Economics*, vol. 35, pp. 1061-1077.
- De Prada, A.M. et al. (1996), « Labour Market Discrimination against Migrant Workers in Spain », *Cahiers de migrations internationales*, n° 9, BIT, Genève.
- De Schutter, O. (2003), « Methods of Proof in the Context of combating Discrimination », in J. Cormack (dir. pubs), *Proving Discrimination, the Dynamic Implementation of EU Antidiscrimination Law: the Role of Specialised Bodies*, Equinet, Bruxelles.
- Donohue, J. (2005), « The Law and Economics of Antidiscrimination Law », Yale Law School, John M. Olin Center for Studies in Law, Economics, and Public Policy, Working Paper n° 290.
- Donohue, J. et J. Heckman (1991), « Continuous Versus Episodic Change: The Impact of Civil Rights Policy on the Economic Status of Blacks », *Journal of Economic Literature*, vol. 29, n° 4, pp. 1603-1643.
- Donohue, J. et P. Siegelman (2005), « The Evolution of Employment Discrimination Law in the 1990s: A Preliminary Empirical Investigation », in L. Nielsen et R. Nelson (dir. pub.), *Handbook of Employment Discrimination*, Springer, Dordrecht.
- Duguet, E. et al. (2007), « Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche? Une évaluation expérimentale sur la région Ile de France », Document de recherche de l'EPEE n° 07-09, Université d'Evry.
- EEOC (2008), « Charge Statistics FY 1997 Through FY 2007 », US Equal Employment Opportunity Commission, disponible à l'adresse suivante : www.eeoc.gov/stats/charges.html.
- Eriksson, S. et J. Lagerström (2007), « Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-based Search Channel », IFAU Working Paper n° 2007:19, Institut pour l'évaluation des politiques du marché du travail, Suède.
- Esmail, A. et S. Everington (1993), « Racial Discrimination against Doctors from Ethnic Minorities », *British Medical Journal*, vol. 306, pp. 691-692.
- Esmail, A. et S. Everington (1997), « Asian Doctors Are still Being Discriminated Against », *British Medical Journal*, vol. 314, p. 1619.
- Firth, M. (1981), « Racial Discrimination in the British Labour Market », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, pp. 265-272.
- Freedman, S. (2002), *Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford.
- Fryer, R. et G. Loury (2005), « Affirmative Action and Its Mythology », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 3, pp. 1-15.
- Goldberg, A. et al. (1995), « Labour Market Discrimination against Foreign Workers in Germany », *Cahiers de migrations internationales*, n° 7, BIT, Genève.
- Goldin, C. et C. Rouse (2000), « Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, pp. 715-741.
- Griffith, R., R. Harrison and H. Simpson (2006), « Product Market Reform and Innovation in the EU », CEPR Discussion Paper, Center for Economic Policy Research, London.

- Groshen, E. (1991), « The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do or Where You Work? », *Journal of Human Resources*, vol. 26, n° 3, pp. 457-472.
- Hahn, J., Todd, P. et W. van der Klaauw (1999), « Evaluating the Effect of an Antidiscrimination Law using a Regression-Discontinuity Design », NBER Working Paper n° 7131, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Havinga, T. (2002), « The Effects and Limits of Anti-discrimination Law in the Netherlands », *International Journal of the Sociology of Law*, vol. 30, pp. 75-90.
- Heath, A.F., S.Y. Cheung et S.N. Smith (eds.), « Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets », *Proceedings of the British Academy*, vol. 137, Oxford University Press, Oxford.
- Heckman, J.J. (1998), « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, pp. 101-116.
- Heinze, A. et E. Wolf (2006), « Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions », ZEW Discussion Paper, n° 06-020, Centre de recherche économique européenne, Mannheim.
- Hellerstein, J.K. et D. Neumark (1999), « Sex, Wages, and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm-Level Data », *International Economic Review*, vol. 40, n° 1, pp. 95-123.
- Hellerstein, J.K., D. Neumark et K. Troske (1999), « Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 3, pp. 409-446.
- Hellerstein, J.K., D. Neumark et K. Troske (2002), « Market Forces and Sex Discrimination », *Journal of Human Resources*, vol. 37, n° 2, pp. 353-380.
- Heywood, J.S. et J.H. Peoples (1994), « Deregulation and the Prevalence of Black Truck Drivers », *Journal of Law and Economics*, vol. 37, n° 1, pp. 133-155.
- Hjarnø, J. et T. Jensen (1997), « Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning », Danish Center for Migration and Ethnic Studies Migration Paper n° 21.
- Holmaat, R. (2007), *Report on Measures to Combat Discrimination – The Netherlands*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Commission européenne.
- Holzer, H.J. et K.R. Ihlanfeldt (1998), « Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 835-867.
- Ihlanfeldt, K.R. et M. Young (1994), « Intrametropolitan Variation in Wage Rates: The Case of Atlanta Fast-Food Restaurant Workers », *Review of Economics and Statistics*, vol. 76, pp. 425-433.
- Jolliffe, D. et N.F. Campos (2005), « Does Market Liberalisation Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986-1998 », *Labour Economics*, vol. 12, n° 1, pp. 1-22.
- Kenney, G.M., et D.A. Wissoker (1994), « An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers », *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, pp. 674-683.
- Keppler, M. (2003), « The EEOC's Alternative Dispute Resolution Program: A More Civil Approach to Civil Rights Disputes », *Review of Business*, hiver 2003.
- Leonard, J. (1984), « Antidiscrimination or Reverse Discrimination: The Impact of Changing Demographics, Title VII, and Affirmative Action on Productivity », *The Journal of Human Resources*, vol. 19, n° 2, pp. 145-174.
- Lewis, T. (2008), « How to Use the Questionnaire Procedure in All Cases of Discrimination in Employment », 2^e édition, Central London Law Centre, disponible à l'adresse suivante : www.equalityhumanrights.com/en/foradvisers/takingtotribunal/pages/casesresources.aspx.
- Liggett, M. (1969), « The Efficacy of State Fair Employment Practices Commissions », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 22, n° 4, pp. 559-567.
- Malheiros, M. (2007), *Report on Measures to Combat Discrimination – Portugal*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Commission européenne.
- McDermott, P., R. Obar, A. Jose et M. Bowers (2000), « An Evaluation of the Equal Employment Opportunity Commission Mediation Program », Commande EEOC n° 9/0900/7632/2, Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C.
- MIPEX (2007), « Migrant Integration Policy Index – Full Result Table », British Council and Migration Policy Group, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante : www.integrationindex.eu/multiattachments/2704.html.

- Neumark, D. et W. Stock (2006), « The Labour Market Effects of Sex and Race Discrimination Laws », *Economic Inquiry*, vol. 44, n° 3, juillet 2006, pp. 385-419.
- Niessen, J. (2003), « Making the Law Work. The Enforcement and Implementation of Anti-Discrimination Legislation », *European Journal of Migration and Law*, vol. 5, pp. 249-257.
- Niessen, J. et J. Cormack (2004), « National Specialised Equality Bodies in the Wake of the EC antidiscrimination Directives », in J. Cormack (dir. pub.), *Consideration for Establishing Single Equality Bodies and Integrated Equality Legislation*, Rapport de la septième réunion d'experts, accueillie par la Equality Commission for Northern Ireland, 17-18 juin 2004.
- Nunes, A. et B. Seligman (1999), « Treatment of Caucasian and African-American Applicants by San Francisco Bay Area Employment Agencies: Results of a Study Utilizing "testers" », The Testing Project of the Impact Fund, Impact Fund, San Francisco.
- O'Connell, C. (2002), « A Single Equality Body: Lessons from abroad », Working Paper n° 4, University College, Londres.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps : rapport de synthèse*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles (vol. 1) – Norvège, Pologne et Suisse*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Perspectives des migrations internationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles (vol. 2) – Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Jobs for Immigrants: vol. 1 – Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007e), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007f), *Regards sur l'éducation 2007: Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique. Annexe technique », consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/els/emploi/perspectives.
- OCDE (2008b), *A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century: Data From OECD Countries*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique. Cadre institutionnel légal en place en 2007 », consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/els/emploi/perspectives.
- O'Hare, U. (2001), « Enhancing European Equality Rights: a New Regional Framework », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 8, pp. 144-165.
- Olivetti, C. et B. Petrongolo (2006), « Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-country Analysis of Gender Gaps », CEPR Discussion Paper n° 5506, Centre for Economic Policy Research, Londres.
- Oyer, P. et S. Schaefer (2002), « Sorting, Quotas, and the Civil Rights Act of 1991: Who Hires When It's Hard to Fire? », *Journal of Law and Economics*, vol. XLV, pp. 41-68.
- Peoples, J. et L. Saunders (1993), « Trucking Deregulation and the Black/White Wage Gap », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, pp. 23-35.
- Petit, P. (2007), « The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 371-391.
- Phelps, E.S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.
- Phillips, T., R. Kerslake et J. Mayhew Jonas (2007), « Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review », disponible à l'adresse suivante : http://archive.cabinetoffice.gov.uk/equalitiesreview/upload/assets/www.theequalitiesreview.org.uk/equality_review.pdf.
- Rayner, C. (2007), «The Burden of Proof and Access to Evidence», document diffusé par l'Academy of European Law, disponible à l'adresse suivante : www.era.int/web/en/resources/5_1095_6126_file_en.8803.pdf.

- Reilly, K.T. et T.S. Wirjanto (1999), « Does More Less? The Male/Female Wage Gap and Proportion of Females at the Establishment Level », *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, n° 4, pp. 906-929.
- Riach, P.A. et Rich, J. (1991), « Testing for Racial Discrimination in the Labour Market », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15, pp. 239-256.
- Riach, P.A. et J. Rich (2002), « Field Experiments of Discrimination in the Market Place », *Economic Journal*, vol. 112, pp. F480-F518.
- Riach, P.A. et J. Rich, (2006), « An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market », *Advances in Economic Analysis and Policy*, vol. 6, n° 2, Article 1.
- Roed, M. et P. Schone (2006), « Does High Product Market Competition Benefit Women and Immigrants? », *manuscript non publié*, Institute for Social Research, Oslo.
- Schindlauer, D. (2007), *Report on Measures to Combat Discrimination – Austria*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Commission européenne.
- Schwartz-Miller, A. et W.K. Talley (2000), « Motor Bus Deregulation and the Gender Wage Gap: A Test of the Becker Hypothesis », *Eastern Economic Journal*, vol. 26, n° 2, pp. 145-156.
- Simeone, L. (2005), « Discrimination Testing Based on ILO Methodology », Bureau international du travail, Genève.
- Somes, G. (1983), « McNemar Test », in S. Kotz et N. Johnson (dir. pub.), *Encyclopedia of Statistical Sciences*, vol. 5, Wiley, New York.
- Stoll, M.A., H.J. Holzer et K.R. Ihlanfeldt (2000), « Within Cities and Suburbs: Racial Residential Concentration and the Spatial Distribution of Employment Opportunities across Sub-Metropolitan Areas », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 19, n° 2, pp. 207-231.
- Weichselbaumer, D. (2004), « It Is Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection », *Eastern Economic Journal*, vol. 30, n° 2, pp. 159-186.
- Weichselbaumer, D. et R. Winter-Ebmer (2005), « A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap », *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n° 3, pp. 479-511.
- Weichselbaumer, D. et R. Winter-Ebmer (2007), « The Effect of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials », *Economic Policy*, vol. 22, pp. 235-287.
- Winter-Ebmer, R. (1995), « Sex Discrimination and Competition in Product and Labour Markets », *Applied Economics*, vol. 48, n° 2, pp. 185-191.

Chapitre 4

Tous les emplois sont-ils bons pour la santé? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale

Le présent chapitre apporte de nouvelles données sur l'évolution des maladies mentales liées au travail dans les pays de l'OCDE et sur la façon dont les nouvelles formes de travail affectent ces maladies. En dépit de l'envolée du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité pour maladie mentale dans beaucoup de pays, aucun des indicateurs disponibles ne fait apparaître d'augmentation générale des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif dans l'ensemble de la zone de l'OCDE. Il semble pourtant que la santé mentale se soit dégradée dans certains pays et pour certains groupes de travailleurs, alors que l'incidence déclarée de certaines conditions de travail pouvant être source de stress a aussi augmenté en Europe. Des données longitudinales concernant des travailleurs individuels dans cinq pays montrent que le non-emploi est généralement plus néfaste que le travail pour la santé mentale et que les effets bénéfiques de l'emploi sur la santé mentale varient selon le type de contrat et les conditions de travail, et les problèmes déjà existants de santé mentale. En particulier, il semble qu'exercer un emploi atypique soit moins bénéfique pour la santé mentale des personnes inactives qui recommencent à travailler qu'accéder à un emploi standard, surtout pour les personnes qui souffraient déjà au préalable de problèmes de santé mentale.

Introduction

Les problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif constituent un énorme fardeau en termes de santé publique et ils sont l'une des principales causes de maladie et d'invalidité dans les pays de l'OCDE. Les maladies mentales viennent au second rang des maladies liées au travail après les troubles musculo-squelettiques (Weiler, 2006) et les problèmes de santé mentale constituent cinq des dix principales causes d'invalidité dans le monde (Gaston et Gabriel, 2002). Le coût économique des problèmes de santé mentale, y compris celui du traitement et le coût indirect résultant de la baisse de la productivité et de l'absentéisme, est estimé à plus de 2 % du PIB au Royaume-Uni (Layard, 2005) et à approximativement 1.7 % du PIB au Canada (Stephens et Joubert, 2001). Ces coûts pourraient augmenter étant donné que les sorties du marché du travail vers les régimes de prestations d'invalidité motivées par des problèmes de santé mentale augmentent depuis un certain temps dans un certain nombre de pays de l'OCDE (OCDE, 2003).

En dépit des effets bénéfiques du travail sur la santé mentale, on s'interroge de plus en plus pour savoir si l'évolution de la structure de l'emploi ou des conditions de travail ne pourrait pas aggraver les maladies mentales. Les changements récents de la composition démographique de la population active, marqués par le vieillissement et la féminisation des effectifs, pourraient avoir une incidence sur la manière dont le travail affecte la santé mentale. Il est possible également que l'incidence et l'intensité des facteurs de stress au travail aient augmenté suite aux modifications de la structure de l'emploi associées, par exemple, à l'utilisation accrue des TIC et à la généralisation de la livraison « juste à temps », à l'essor des emplois de service et à la diffusion des contrats de travail atypiques impliquant une moindre sécurité de l'emploi. Certaines de ces tendances expliquent peut-être en partie pourquoi 22 % des travailleurs européens déclarent souffrir de stress et de fatigue à cause de leur emploi, proportion qui a augmenté au cours de la dernière décennie (Parent-Thirion et al., 2007).

Le présent chapitre a un double objectif : i) rassembler des données sur les tendances récentes de la santé mentale dans la population d'âge actif dans les pays de l'OCDE; et ii) déterminer comment les changements intervenant sur le marché du travail et dans les conditions de travail se répercutent sur la santé mentale. La section 1 fournit des données sur la progression de l'invalidité due aux maladies mentales dans certains pays de l'OCDE. Elle passe également en revue des travaux de recherche antérieurs qui montrent que le statut au regard de l'emploi et les conditions de travail peuvent avoir un effet notable sur la santé mentale et qu'il est plausible que l'évolution de la structure de l'emploi et des conditions de travail ait aggravé les problèmes de santé mentale liés au travail. Ensuite, la section 2 s'appuie sur des données provenant de différentes enquêtes nationales pour illustrer l'évolution récente de la maladie mentale dans les pays de l'OCDE. L'analyse prend soin d'utiliser des mesures différentes des problèmes de santé mentale et elle tient compte également de la possibilité que la propension à diagnostiquer les maladies mentales ait

augmenté, notamment lorsque des avantages économiques sont subordonnés à la déclaration de ces problèmes (par exemple l'accès aux prestations d'invalidité). La section 3 utilise des micro-données longitudinales concernant des travailleurs individuels dans cinq pays pour déterminer de façon plus précise comment le statut au regard de l'emploi et les différentes conditions de travail affectent la santé mentale, en prenant soin et de neutraliser les effets de facteurs non liés à l'emploi qui pourraient avoir un effet sur les problèmes de santé mentale (par exemple les structures familiales et les liens communautaires). L'analyse longitudinale cherche à comprendre si l'effet généralement bénéfique du fait d'occuper un emploi (ou d'en reprendre un) sur la santé mentale se vérifie également chez les personnes souffrant déjà d'une maladie de longue durée ou d'un handicap ou les personnes qui prennent un emploi atypique, des questions d'une grande relevance pour les politiques sur le handicap. Une section qui sert de conclusion examine les implications de l'analyse empirique pour les politiques concernant le marché du travail, la santé et la sécurité sociale.

Principaux résultats

- *Il n'y a pas de tendance uniforme en matière de santé mentale dans la population d'âge actif :*
 - ❖ Dans les dernières décennies, l'évolution de la santé mentale est très différente d'un pays à l'autre pour l'échantillon de pays de l'OCDE pour lequel des données sont disponibles dans le temps, mais dans l'ensemble, il n'y pas de détérioration significative. Cependant, le nombre de cas d'invalidité résultant d'une maladie mentale a augmenté dans beaucoup de pays.
 - ❖ Les problèmes de santé mentale sont plus répandus parmi les chômeurs et les personnes inactives que parmi les personnes pourvues d'un emploi. Dans ce dernier groupe, on observe des différences notables selon les secteurs et les professions. C'est parmi les travailleurs non qualifiés que la proportion de personnes souffrant de maladie mentale est la plus élevée et pour qui les problèmes de santé mentale ont augmenté à travers le temps.
 - ❖ C'est dans les pays européens, où l'on observe la plus forte augmentation dans la proportion des travailleurs déclarant souffrir de problèmes de santé mentale liés au travail, que les augmentations dans le nombre de travailleurs déclarant souffrir de conditions de travail stressantes sont les plus fortes. En particulier, un accroissement dans l'incidence des conditions telles qu'une longue journée de travail, la discrimination et une faible satisfaction dans l'emploi est associé avec une augmentation de l'incidence de problèmes de santé mentale. Des changements dans d'autres conditions de travail (comme par exemple le travail posté) ne montrent pas de lien entre les pays avec les changements de santé mentale.
- *Le passage de l'emploi au chômage ou à l'inactivité porte atteinte à la santé mentale des individus.* L'analyse de panel concernant un groupe de travailleurs dans cinq pays montre que le non-emploi est néfaste pour la santé mentale. L'effet estimé de la durée du non-emploi sur la santé mentale diffère selon les pays et selon le sexe. Le chômage de longue durée est nuisible pour la santé des individus dans certains pays, tandis que dans d'autres il ne l'est pas, peut-être parce que les chômeurs sont en mesure de s'accoutumer à leur situation ou à cause de la structure des allocations chômage.

- *Le type d'emploi occupé a une incidence considérable sur la santé mentale, mais globalement occuper un emploi est plus bénéfique pour la santé mentale que le non-emploi.*
 - ❖ Les personnes qui passent d'un emploi standard à un emploi atypique – du point de vue du type de contrat ou des heures de travail – subissent généralement une perte de bien-être mental. Les personnes qui étaient sans emploi connaissent généralement une nette amélioration de leur santé mentale quand elles obtiennent un emploi, l'ampleur des effets bénéfiques étant parfois moindre lorsque le nouvel emploi obtenu est atypique. Ce constat se vérifie pour plusieurs indicateurs qui rendent compte des différentes dimensions de l'emploi atypique comme le type de contrat, les heures de travail, le travail posté et une faible sécurité de l'emploi.
 - ❖ L'état de santé mentale est étroitement corrélé avec les antécédents de santé mentale et *après prise en compte des informations disponibles sur les antécédents de santé mentale, l'impact positif du travail est nettement moins important mais il n'est pas éliminé.* On peut en déduire que le lien généralement observé entre la santé mentale et l'emploi tient davantage à la prédisposition de certains individus à développer une maladie mentale et à ne pas travailler qu'à un fort impact du travail ou de certaines conditions de travail sur la santé mentale.
- *D'une manière générale, l'analyse présentée dans ce chapitre suggère que l'évolution récente de la structure de l'emploi et des conditions de travail ne semble pas avoir joué un rôle majeur dans l'aggravation des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif.*
 - ❖ En particulier, les politiques axées sur l'augmentation de la flexibilité de l'emploi et, plus précisément, celles visant à l'augmentation des emplois atypiques ne semblent pas avoir abouti à plus de problèmes de santé mentale parmi la force de travail, même si les conditions de travail associées avec ce type d'emplois peuvent aggraver des problèmes de santé mentale existant au préalable.
 - ❖ Ce constat incite à penser que la réponse des pouvoirs publics aux problèmes de santé mentale de la population d'âge actif devrait consister essentiellement à venir en aide directement aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Selon d'autres d'études de l'OCDE (OCDE, 2003) des mesures plus ciblées devraient avoir pour but à la fois d'encourager le maintien dans l'emploi des travailleurs souffrant de problèmes de santé mentale et de renforcer les programmes d'activation visant ceux qui ont déjà quitté le marché du travail, et ce double objectif sera probablement plus facile à atteindre si l'on cherche à éliminer ou atténuer des conditions de travail stressantes pour ces travailleurs. Il semble aussi que le contrôle minutieux des absences pour maladie et des interventions rapides en vue d'une réadaptation tant médicale que professionnelle soient essentiels pour empêcher les travailleurs de tomber dans un cycle d'inactivité de longue durée, où leur santé mentale a tendance à se dégrader.

1. Pourquoi étudier le lien entre l'emploi et la santé mentale ?

1.1. Une proportion croissante des cas d'invalidité est due à un mauvais état de santé mentale

La part de la population active dont les prestations d'invalidité et de maladie constituent la principale source de revenus a eu tendance à augmenter dans de nombreux pays de l'OCDE. En moyenne, le pourcentage de bénéficiaires de prestations a augmenté entre 1980 et 1999, passant de 6.1 % à 6.9 %, maladie et invalidité confondues (Carcillo et Grubb, 2006). Dans une majorité de pays, le coût des prestations d'invalidité exprimé en

pourcentage du PIB a augmenté au cours de la même période et de nombreux pays de l'OCDE dépensent actuellement plus pour financer les pensions d'invalidité que pour l'indemnisation du chômage. Les dépenses consacrées aux prestations d'invalidité ont représenté entre 3 et 4 % du PIB dans les pays nordiques et entre 1 % et 2 % dans les pays anglophones (Carcillo et Grubb, 2006).

D'après les observations limitées dont on dispose, de nombreux gouvernements de la zone OCDE ont été confrontés à une augmentation tendancielle du nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité pour maladie mentale. On a constaté que les problèmes de santé mentale ont représenté entre un quart et un tiers du stock et du flux de bénéficiaires de pensions d'invalidité dans les années 90, cette proportion étant apparemment la plus élevée parmi les jeunes (OCDE, 2003). La proportion d'entrées dans les régimes de prestations d'invalidité de personnes souffrant de problèmes de santé mentale a augmenté elle aussi. Les maladies mentales sont devenues un motif d'accès aux prestations d'invalidité beaucoup plus important dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données sur l'invalidité ventilées selon la condition de santé (voir le tableau 4.1).

Tableau 4.1. **Part des entrées en invalidité dues aux maladies mentales dans quelques pays de l'OCDE^a**

Personnes âgées de 15 à 64 ans^b

	Première année (%)	Dernière année (%)	Variation (%)
Australie	..	29.1	..
Autriche	9.9	17.3	74.0
Danemark	26.2	43.4	65.4
Finlande	32.8	31.8	-3.0
France	27.0
Allemagne	16.8	28.0	66.6
Norvège	22.0	25.4	15.5
Pologne	12.2	16.9	38.4
Espagne	..	9.7	..
Suède	15.8	24.2	53.3
Suisse	28.6	41.0	43.6
Royaume-Uni	31.2	34.3	10.0
États-Unis	20.8	22.4	7.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352480648064>

.. Données non disponibles.

a) 1990-1999 pour l'Allemagne, l'Autriche, les États-Unis et la Suède; 1995-2004 pour la Norvège, la Pologne et la Suisse; 1999 pour la France; 1999-2006 pour le Danemark; 2000-2005 pour le Royaume-Uni; 2003-2006 pour la Finlande; 2004 pour l'Espagne; et 2005 pour l'Australie.

b) 16-66 ans pour la Norvège; 20-64 ans pour l'Australie, l'Espagne, la Finlande, la Pologne, le Royaume-Uni et la Suisse; et 20-67 ans pour le Danemark.

Source : OCDE (2003, 2006 et 2007).

1.2. D'anciens travaux de recherche montrent que le travail porte atteinte à la santé mentale

Les évolutions récentes survenues dans l'environnement de travail pourraient-elles expliquer l'augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité souffrant de problèmes de santé mentale, observée dans certains pays de l'OCDE? Pour que ce lien soit important, la condition préalable est que l'emploi ou le non-emploi a une incidence notable sur la santé mentale. La présente section passe brièvement en revue d'anciens travaux de recherche qui démontrent qu'il en est effectivement ainsi.

De nombreuses études ont confirmé qu'il existe un lien entre le chômage et un mauvais état de santé mentale (Clark, 2003; Shields et Wheatley Price, 2005), mais les mécanismes par le biais desquels le chômage peut conduire à une détérioration de la santé mentale ne font pas l'unanimité. Plus précisément, la santé mentale peut se détériorer à cause du stress engendré par la perte d'emploi proprement dite ou d'autres problèmes financiers et psychosociaux associés au chômage. Le chômage peut constituer un choc négatif dans les revenus, pouvant avoir des conséquences néfastes pour la santé mentale. Sullivan et von Wachter (2006) en se focalisant sur la mortalité montrent bien comment le chômage peut avoir un effet sur la santé mentale : l'effet du chômage sur la mortalité suit une courbe en U, étant relativement élevé dans les années qui suivent la perte d'emploi puis de nouveau après une période de chômage prolongée. Ce résultat cadre avec l'observation d'une hausse initiale du stress aigu engendré par la perte de l'emploi et d'une augmentation à long terme du stress chronique résultant du déclin durable des revenus associée au chômage de longue durée. D'ailleurs, le chômage peut entraîner non seulement une diminution des revenus courants, mais aussi des baisses durables des salaires et une instabilité financière. Une baisse ultérieure des rémunérations est possible car le chômage accroît la probabilité de perdre de nouveau son emploi du fait de la conviction des employeurs qu'un épisode de chômage est révélateur d'une faible aptitude. En outre, le chômage peut entraîner une dégradation des compétences et une nouvelle diminution du salaire à long terme en raison du moindre capital humain accumulé (Caroll, 2005).

Le chômage peut également entraîner des coûts non pécuniaires qui ont une incidence sur la santé mentale. Winkelman et Winkelman (1998) décomposent le coût de ces deux types d'effets et concluent que les coûts pécuniaires sont faibles comparés aux coûts non pécuniaires. Les coûts non pécuniaires comprennent, par exemple, les dommages psychiques subis par un individu du fait de la perte d'estime de soi qu'entraîne le fait de ne plus avoir accès aux formes d'expérience qui vont de pair avec l'emploi. L'emploi est supposé contribuer au bien-être mental du fait des avantages psychosociaux qu'il procure en offrant un cadre structurant, des occasions d'interagir avec les autres et la possibilité de construire son identité sociale (Jahoda, 1982), possibilités dont les personnes au chômage sont privées.

Deux théories principales insistent sur l'importance de la dimension psychosociale de l'environnement de travail pour la santé mentale : celle basée sur le modèle exigence/contrôle et celle basée sur le modèle effort/récompense. Selon la première, le déséquilibre entre des exigences psychologiques élevées et un faible pouvoir de décision engendre un risque élevé de stress, lequel est encore aggravé par l'absence de soutien dans l'environnement de travail (Karasek, 1979). Ces exigences psychologiques peuvent consister par exemple en une charge de travail trop lourde ou des délais impossibles à tenir et elles peuvent être exacerbées par la précarité de l'emploi car l'incertitude quant à la stabilité de l'emploi qu'on occupe est également source de stress (Ferrie *et al.*, 2002, 2005; Siegrist, 1996). L'absence de soutien peut recouvrir davantage que le fait de ne pas être aidé par des collègues et englober d'autres facteurs comme la discrimination et le harcèlement. Le deuxième modèle théorique prévoit un risque élevé de maladies liées au stress par suite du déséquilibre entre l'importance de l'effort fourni et sa faible récompense (Siegrist, 1996). De nombreuses études de nature épidémiologique ou sociologique ont apporté des éléments qui confirment la validité de ces deux théories, mais elles s'appuient généralement sur des données transversales ou des exemples empruntés à un secteur précis, dont il peut être

difficile de tirer des conclusions générales. Par exemple, l'étude « Whitehall II » a suivi une cohorte de fonctionnaires britanniques et a démontré que le soutien social et le contrôle de l'environnement professionnel protègent la santé mentale, tandis que des exigences professionnelles élevées et le déséquilibre entre effort et récompense sont des facteurs de risque pouvant entraîner plus tard des troubles psychiatriques (Stansfeld *et al.*, 1999). En revanche, il existe moins d'études qui confirment les effets négatifs du fait de disposer d'un faible pouvoir de décision (Plaisier *et al.*, 2007).

Seules quelques études économiques relèvent des effets modérés de caractéristiques plus concrètes du travail (type de contrat, horaires) et de la satisfaction dans l'emploi sur la santé mentale et le bien-être. Le modèle théorique sur lequel ces études s'appuient s'inspire des travaux portant sur le chômage et il postule que les travailleurs occupant des emplois atypiques peuvent avoir des problèmes de santé mentale car ils sont peut-être plus exposés au risque de chômage (en particulier ceux qui ont des contrats de durée déterminée) ou ont des carrières moins stables. Même s'il ne souffrent pas d'instabilité dans l'emploi, il est possible qu'ils occupent des emplois où ils ont moins de possibilités d'accumuler du capital humain, en particulier s'ils ont moins accès à des formations ou si les avantages non pécuniaires sont moins nombreux. La plupart des études portaient sur un échantillon de personnes pourvues d'un emploi et l'on ne dispose donc que de peu d'observations concrètes permettant d'établir si telles ou telles conditions de travail ont une incidence sur la santé mentale des personnes auparavant sans emploi. Un certain nombre d'études se sont intéressées à l'incidence de la durée du contrat de travail et ont constaté qu'une plus grande sécurité d'emploi est bénéfique pour la santé mentale (Adam et Flatau, 2005; Dockery, 2006) et qu'un emploi temporaire a moins d'effets positifs sur la santé qu'un emploi permanent (Gash *et al.*, 2006). En ce qui concerne les horaires ou le travail posté, les observations sont moins tranchées, étant donné que certaines études ont constaté que ces facteurs n'ont qu'un faible effet (Bardasi et Francesconi, 2004; Ulker, 2006) tandis que Dockery (2006) a montré que des horaires de travail atypique nuisent à la santé mentale. La corrélation entre la satisfaction dans l'emploi et un bon état de santé mentale est très étroite (Datta Gupta et Kristensen, 2008; Fischer et Sousa-Pouza, 2006).

1.3. Tendances des taux d'emploi et des conditions de travail

Étant donné qu'un abondant corpus de travaux de recherche a montré que le statut au regard de l'emploi et les conditions de travail ont une incidence sur la santé mentale, il est intéressant de se demander si les évolutions récentes des marchés du travail sont à l'origine d'un nombre croissant de problèmes de santé mentale. La présente section examine brièvement les tendances récentes dans les pays de l'OCDE de la structure de l'emploi pour déterminer si les travailleurs sont davantage exposés à des facteurs qui, selon des travaux de recherche antérieurs, sont susceptibles d'avoir une incidence négative sur la santé mentale. Dans un souci de brièveté, nous nous bornons à examiner les tendances moyennes de la structure de l'emploi dans la zone de l'OCDE sans donner d'informations sur les variations considérables observées à cet égard entre les pays.

Un élément frappant de l'évolution des marchés du travail des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie est l'augmentation considérable tant des taux d'emploi que des taux de participation (voir le graphique 4.1). L'aspect peut-être le plus important du point de vue de la santé mentale est la baisse des taux de chômage, qui signifie que moins de travailleurs sont exposés à ce facteur de stress économique qui a été corrélé avec des problèmes de santé mentale. L'augmentation générale des taux d'emploi devrait être un

facteur positif pour la santé mentale, mais elle résulte en partie de la hausse des taux de participation de groupes de population pour lesquels le travail est susceptible d'être relativement plus stressant. En particulier, les taux de participation ont augmenté pour les femmes, qui risquent d'avoir plus de mal à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales que les hommes, ainsi que pour les travailleurs âgés, pour qui le travail peut devenir de plus en plus pénible en raison du déclin de leurs capacités physiques.

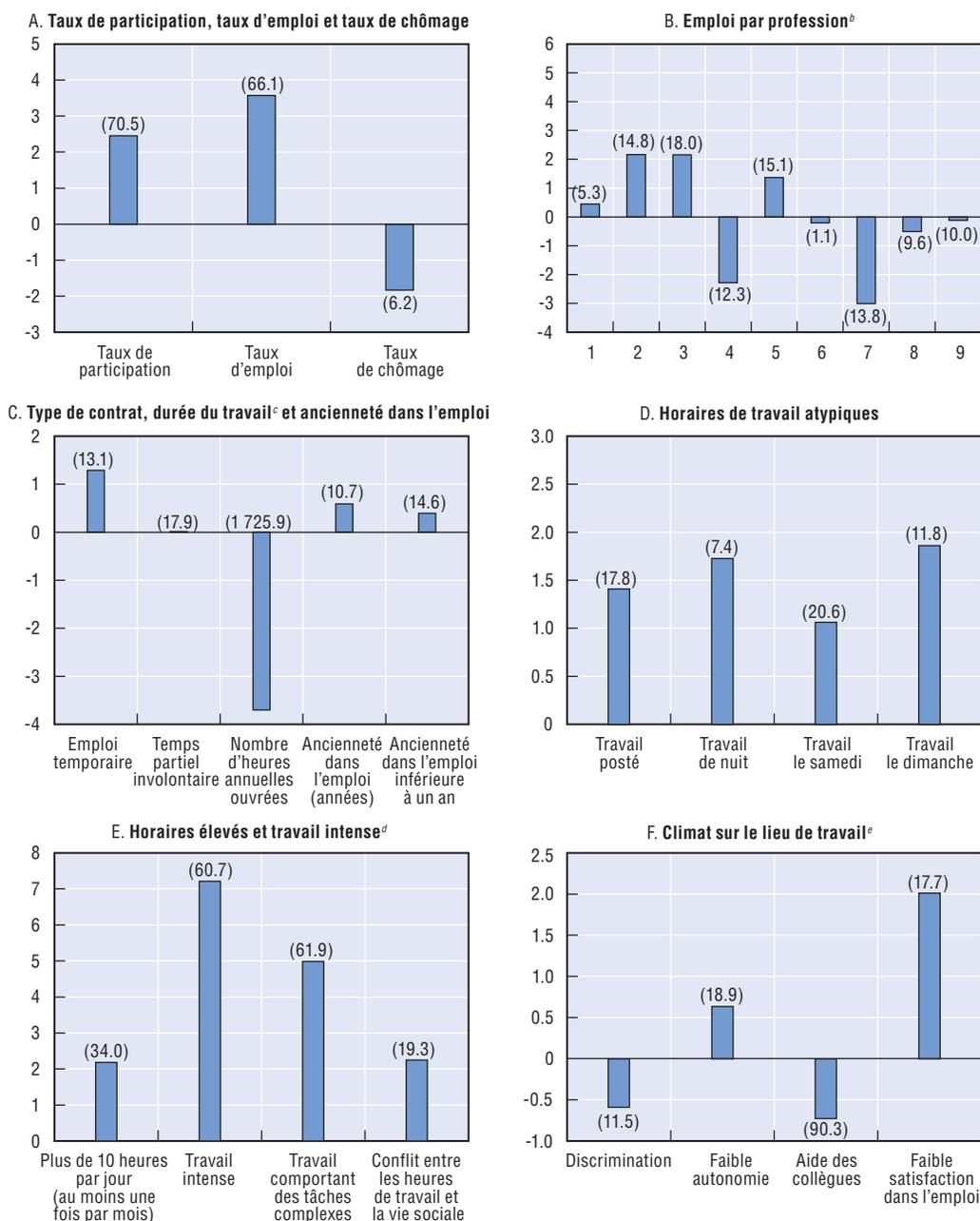
S'agissant de la composition sectorielle de l'emploi, la proportion de travailleurs employés dans le secteur manufacturier et d'autres secteurs producteurs de biens a diminué, alors que la part du secteur tertiaire dans l'emploi a progressé, en particulier pour l'immobilier et les services aux entreprises. La proportion de personnes travaillant dans des professions intellectuelles et scientifiques a fortement augmenté, tandis que celle des employés moins qualifiés (par exemple employés de bureau et vendeurs) a diminué. La proportion de travailleurs recrutés à titre temporaire a augmenté dans toute la zone de l'OCDE, mais les données dont on dispose sur la durée d'occupation des emplois ne permettent pas d'établir clairement si cela s'est traduit par une moindre sécurité de l'emploi. La durée moyenne d'occupation des emplois a augmenté dans la zone de l'OCDE, signe d'une stabilité accrue de l'emploi. La proportion de travailleurs ayant occupé leur emploi moins d'un an a augmenté elle aussi, ce qui indique que la rotation totale de la main-d'œuvre a probablement augmenté, mais que cette rotation plus importante est relativement plus marquée pour les nouveaux venus sur le marché du travail et ne concerne pas de façon plus ou moins égale l'ensemble de la population active.

La proportion de travailleurs qui travaillent régulièrement le soir, la nuit ou pendant les week-ends, ou qui font un travail posté, est en progression. Bien que le nombre annuel moyen d'heures travaillées par individu ait eu tendance à diminuer, la proportion de personnes qui déclarent travailler assez fréquemment dix heures par jour ou plus a augmenté. Le fait que les travailleurs européens déclarent d'eux-mêmes être exposés à des conditions de travail stressantes donne à penser que les pressions psychologiques dont les travailleurs font l'objet ou les efforts attendus d'eux ont tendance à s'accroître. Ainsi, le nombre de travailleurs déclarant qu'ils doivent travailler de façon très intense (à une cadence rapide et dans des délais très serrés) a fortement augmenté. Le nombre de salariés qui ont déclaré que leur travail n'est pas compatible avec leur vie familiale augmente dans une moindre proportion. Les tendances sont plus contrastées en ce qui concerne d'autres conditions de travail reflétant le pouvoir de décision ou le climat de travail. La proportion de travailleurs manquant d'autonomie dans leur travail et victimes de discrimination a diminué, tandis que le pourcentage de ceux qui déclarent retirer peu de satisfaction de leur emploi a très fortement augmenté.

Les données fournies dans la présente section donnent à penser que certaines conditions de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale se sont répandues ces dernières années dans beaucoup de pays de l'OCDE. Cependant, d'autres tendances observées sur le marché du travail, en particulier la baisse générale des taux de chômage, ont probablement contribué à l'amélioration de la santé mentale. Naturellement, les moyennes pour l'OCDE masquent des situations très différentes selon les pays (voir l'annexe 4.A1 pour les changements dans les pays de la zone de l'OCDE concernant le graphique 4.1). Pour analyser de manière plus approfondie si les changements intervenus dans l'environnement de travail sont responsables de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité pour maladie mentale, on s'efforce de vérifier dans la

Graphique 4.1. Évolution de certains indicateurs des performances du marché du travail et des conditions de travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006

Variations en points de pourcentage, moyenne non pondérée des pays de l'OCDE^a



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352053638534>

a) Les valeurs entre parenthèses correspondent à la moyenne de l'OCDE pour la dernière année.

b) Professions classées selon la CIP-88, par grand groupe : 1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise; 2 : Professions intellectuelles et scientifiques; 3 : Professions intermédiaires; 4 : Employés de type administratif; 5 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché; 6 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; 7 : Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal; 8 : Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage; 9 : Ouvriers et employés non qualifiés.

c) Variation en pourcentage pour la moyenne annuelle des heures travaillées.

d) 2000-2005 pour la proportion de salariés travaillant plus de dix heures par jour (au moins une fois par mois) et pour ceux qui ont du mal à concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales ou sociales en dehors du cadre professionnel; 1990-2005 pour le travail intense; et 1995-2005 pour le travail comportant des tâches complexes.

e) 1995-2005 au lieu de 1995-2006.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active pour les sections A et C, l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les sections B et D, et l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) pour les sections E et F. Pour plus de détails sur les variables et les définitions, voir les tableaux 4.A1.2 et 4.A1.3 de l'annexe.

section qui suit si l'on observe une augmentation de la prévalence des maladies mentales dans la population d'âge actif ou certains de ses sous-groupes.

2. La santé mentale s'est-elle dégradée?

Cette section contient une analyse descriptive des tendances de la santé mentale et des variations de leur prévalence en fonction du statut au regard de l'emploi et des caractéristiques de l'emploi. À cette fin, une certaine définition de la santé mentale a été retenue et cette définition s'applique à des échantillons représentatifs de la population d'âge actif. Une série d'indicateurs des problèmes de santé mentale compilés à partir de données de registre, d'enquêtes de santé nationales et d'enquêtes sur les conditions de travail sert à évaluer l'état de santé mentale et ses liens avec le statut au regard de l'emploi dans les pays de l'OCDE. Étant donné que la santé mentale est une réalité complexe, sa définition et sa mesure soulèvent des difficultés considérables, en particulier pour un projet qui a pour objectif d'effectuer des comparaisons internationales (voir l'encadré 4.1).

Encadré 4.1. Mesurer la santé mentale

La santé mentale peut être décrite selon plusieurs dimensions. La santé mentale positive recouvre le bien-être et la capacité à faire face à l'adversité. Les mesures de cette dimension comprennent l'estime de soi, le contrôle de soi et l'optimisme. La santé mentale négative recouvre les troubles mentaux et la détresse psychologique. Les troubles mentaux correspondent à des diagnostics psychiatriques, établis par des spécialistes en fonction de syndromes définis. La détresse psychologique renvoie à la présence de symptômes (principalement la dépression et l'anxiété) qui n'atteignent pas nécessairement le seuil requis pour motiver un diagnostic fondé sur les systèmes de classification en psychiatrie. Cette étude se concentre sur l'analyse de la santé mentale négative.

Les statistiques recueillies de façon systématique, telles que les causes de décès, reflètent imparfaitement la réalité de la majorité des problèmes de santé mentale, qui n'entraînent ni décès ni hospitalisation mais peuvent être mesurés avec une précision assez élevée et elles sont disponibles pour la plupart des pays de l'OCDE (voir dans l'annexe 4.A1 quels pays sont concernés). La comparabilité des données relatives aux causes de décès a été rendue possible partout dans le monde grâce à l'élaboration et aux révisions de la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé (CIM). Bien que la CIM soit destinée à permettre d'enregistrer de manière uniforme la cause première de décès, la comparaison des données relatives aux causes de décès dans le temps et entre pays se heurte à certaines limites. En particulier, les procédures d'enregistrement d'un décès résultant d'un suicide ne sont pas uniformes et certains pays peuvent exiger une déclaration de suicide ou une enquête d'un juge d'instruction pour que le décès soit classé comme suicide. Des erreurs de détermination de la cause du décès ou de codage peuvent se produire en raison d'un diagnostic incorrect, du fait que le certificat de décès est incorrect ou incomplet, d'une interprétation erronée des règles de la CIM pour sélectionner la cause principale du décès et de variations dans l'utilisation des catégories de codage pour des raisons inconnues et mal définies. Les normes socioculturelles jouent certainement un rôle dans l'enregistrement des suicides en raison du degré variable de stigmatisation, voire de criminalisation, du suicide dans les divers pays et dans le temps. Pour ces raisons, l'une des principales difficultés qui entachent la fiabilité des données peut être l'ampleur variable de la sous-déclaration du suicide. Il semble, d'après les informations contenues dans les études, que l'on donne à ces sources d'erreur un caractère aléatoire, du moins dans la mesure permise pour que les épidémiologistes puissent comparer les taux entre pays, entre groupes démographiques et dans le temps (Sainsbury et Jenkins, 1982).

Encadré 4.1. **Mesurer la santé mentale** (suite)

Pour évaluer la morbidité dans l'ensemble de la population d'âge actif, on utilise deux types de données autodéclarées : un indice de détresse psychologique et un indicateur de maladie ou de handicap mental de longue durée. Le premier de ces indicateurs reflète la détresse psychologique générale et ne correspond donc pas à des symptômes spécifiques. Pour l'évaluer, on utilise des listes de contrôle avec, entre autres, des questions sur l'anxiété, la dépression, la colère, l'irritabilité et autres changements d'humeur. Dans certains pays, les praticiens utilisent un instrument de dépistage solidement établi se présentant sous la forme d'un questionnaire (le SF-36 ou le GHQ-12 par exemple – voir l'annexe 4.A1). Les réponses obtenues à chaque question peuvent être facilement agrégées en un indice unique, qui donne une indication des problèmes de santé mentale éventuels du patient. Le deuxième indicateur autodéclaré est souvent codé selon la Classification internationale des maladies. Ces mesures plus complètes de la prévalence des problèmes de santé mentale donnent souvent lieu à des erreurs de mesure potentiellement importantes – qui peuvent résulter d'une sous-déclaration de ces problèmes, due à leur sous-estimation, mais aussi d'une surdéclaration, motivée par des incitations économiques. Par ailleurs, les enquêtes par sondage peuvent être affectées par l'attrition non aléatoire des échantillons, problème qui peut biaiser les estimations de la prévalence des problèmes de santé mentale, dans la mesure où les personnes qui en sont atteintes sont susceptibles de quitter l'échantillon à un rythme disproportionné. D'un autre côté, les données obtenues avec les instruments les plus fiables (entretiens, diagnostic professionnel pour le dépistage des troubles mentaux, par exemple) sont souvent réservées aux études cliniques, lesquelles ne sont pas représentatives de la population générale et ne sont menées que sporadiquement, ce qui limite leur utilité pour les analyses tendanciennes. Enfin, les plus grandes difficultés posées par l'utilisation de ces instruments de mesure de la morbidité sont l'absence de mesures uniformes dans l'ensemble des pays et à l'intérieur des pays dans le temps. Ces indicateurs sont recueillis au moyen d'enquêtes de santé nationales, mais beaucoup de pays de l'OCDE ne procèdent pas régulièrement à de telles enquêtes ou n'ont inclus que depuis peu de temps dans ces enquêtes les questions de santé mentale. Par conséquent, ces instruments ne sont disponibles que pour un ensemble limité de pays et généralement les différents pays utilisent des définitions différentes (on trouvera plus de détails dans l'annexe 4.A1).

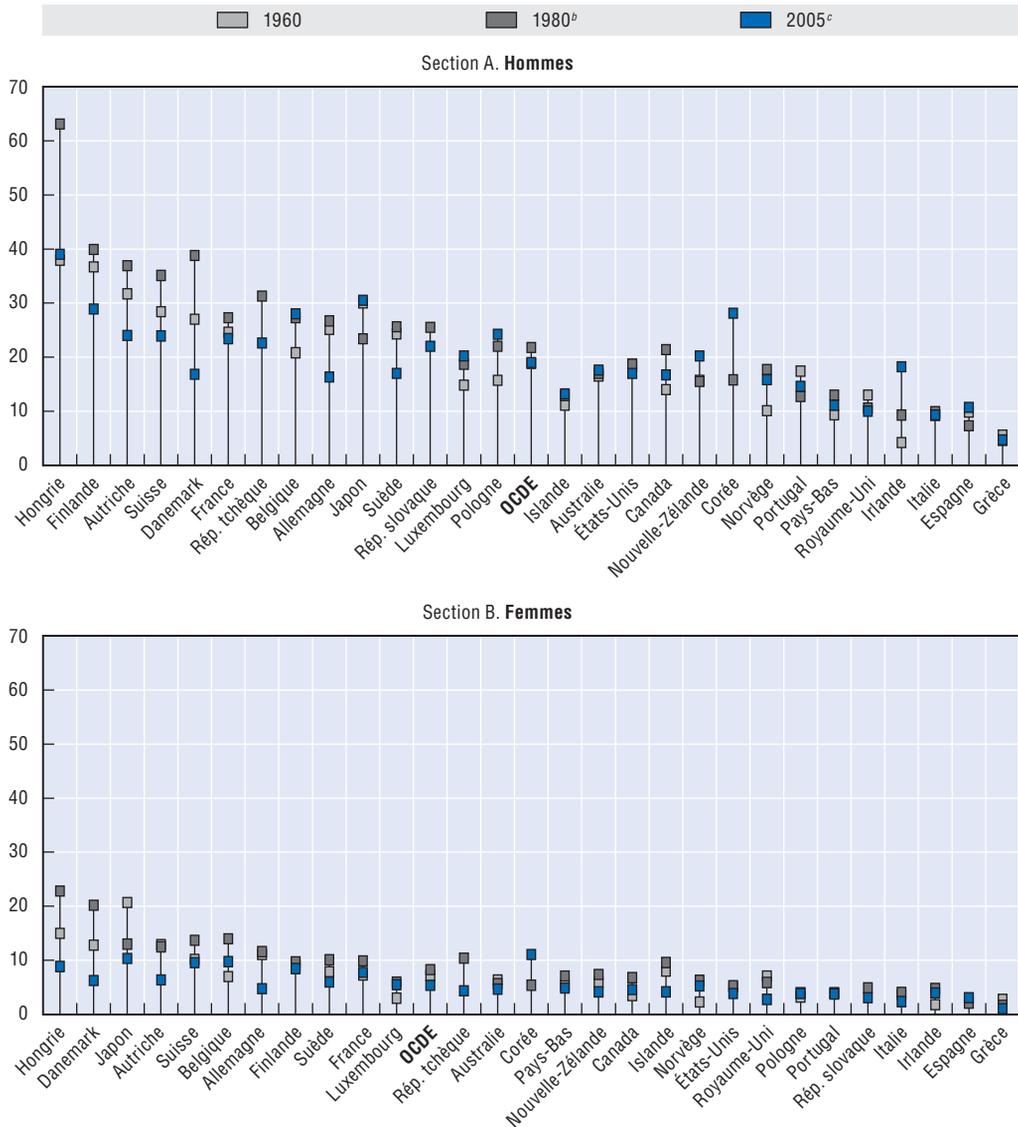
Un dernier ensemble d'indicateurs de santé mentale provient des réponses fournies par les personnes occupant un emploi à des questions leur demandant si leur santé est affectée défavorablement par leur travail. Les participants qui répondent par l'affirmative sont interrogés sur des symptômes spécifiques incluant le stress, les problèmes de sommeil, l'anxiété et l'irritabilité. Un indicateur composite des problèmes de santé mentale liés au travail sera calculé à partir de cet ensemble de symptômes autodéclarés. L'avantage de cette mesure est qu'elle fournit un indicateur aisément comparable de la morbidité liée à la santé mentale dans l'ensemble des pays européens et que les données fournissent beaucoup de détails sur les conditions de travail. En revanche, elles ne constituent pas un instrument validé capable de montrer quels sont les groupes de population risquant d'être atteints par une maladie mentale comme les indicateurs évoqués ci-dessus.

2.1. **Tendances des taux de suicide**

Les tendances structurelles du suicide ne révèlent apparemment pas de dégradation générale de la santé mentale, mais il y a des différences notables selon les sexes, les pays et dans leur évolution dans le temps (voir le graphique 4.2). En premier lieu, les taux de suicide masculins sont pratiquement quatre fois plus élevés que les taux féminins. Les deux taux semblent avoir augmenté au cours des années 70 et ont atteint un point

Graphique 4.2. Évolution des taux de suicide normalisés par âge dans les pays de l'OCDE, 1960-2005

Nombre annuel de suicides pour 100 000 personnes^a



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352055775645>

- a) OCDE représente la moyenne non pondérée des pays figurant dans ce graphique.
 b) 1986 au lieu de 1980 pour la République tchèque ; 1985 au lieu de 1980 pour la Corée ; 1979 au lieu de 1980 pour la Pologne ; et 1992 au lieu de 1980 pour la République slovaque.
 c) 2005 correspond à 2005 ou à l'année disponible la plus proche. Les pays sont classés de droite à gauche par ordre décroissant de la prévalence des taux de suicide moyens pour toute la période 1960-2005.

Source : Eco-Santé OCDE 2006, octobre 2006. Pour plus de détails sur les définitions et la méthode, voir l'annexe 4.A1.

culminant au début des années 80. En ce qui concerne les hommes, le taux moyen de la zone de l'OCDE est pratiquement identique à celui de 1960, tandis que pour les femmes le taux moyen a baissé de 23 % environ par rapport à celui de 1960. Le pays qui enregistre le taux de mortalité le plus élevé sur ces quatre décennies tant pour les hommes que pour les femmes est la Hongrie (53 pour 100 000 hommes et 18 pour 100 000 femmes). La Finlande, l'Autriche, la Suisse et le Danemark enregistrent des taux de suicide élevés pour les deux

sexes et au Japon il semble que les taux sont élevés uniquement pour les femmes. À l'autre extrémité, on trouve les pays méditerranéens (Portugal, Italie, Espagne et Grèce notamment) qui enregistrent des taux très faibles de suicide, ainsi que l'Irlande et le Royaume-Uni. On observe une aggravation générale dans le temps dans un petit groupe de pays, entre autres Corée, Japon, Irlande, Nouvelle-Zélande et Pologne. Les données font également apparaître des disparités dans l'évolution de la mortalité dans l'ensemble des groupes d'âge entre les différents pays (voir le graphique 4.A1.1 dans l'annexe). Le profil de la plupart des pays se caractérise par une augmentation initiale de la mortalité avec l'âge dans les années 50 et 60. Depuis les années 70 et surtout depuis les années 80, un petit groupe de pays (Australie, Irlande et Nouvelle-Zélande) a enregistré une forte augmentation du suicide chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans¹.

Le suicide est étroitement lié à des antécédents (familiaux) de problèmes de santé mentale, mais il est également influencé par des changements dans la situation économique, des facteurs sociaux tels que le divorce et des facteurs démographiques tels que le vieillissement (Becker et Posner, 2005). Étant donné que le suicide reste un phénomène rare, on suppose que les personnes qui décident de se suicider se situent à une extrémité de la courbe d'utilité. C'est pourquoi des facteurs qui ont une incidence sur l'utilité moyenne sont susceptibles de pousser certaines personnes à franchir le seuil du suicide. Une récession économique ou une hausse des taux de chômage entraînent une baisse des revenus escomptés par les individus ou des opportunités économiques en général et pourraient, de ce fait, faire augmenter les taux de suicide. Les personnes âgées sont supposées avoir une plus faible utilité de vie estimée et devraient aussi être plus prédisposées au suicide.

Le tableau 4.2 présente des régressions chronologiques des taux de suicide dans les différents pays en fonction d'un certain nombre de conditions économiques, sociales et liées au marché du travail. L'analyse de régression donne à penser que les taux de suicide sont procycliques, une moindre croissance économique et une hausse du chômage étant associées à des taux de suicide plus élevés, mais les variables sociales jouent également. Les taux de divorce sont corrélés avec des taux de suicide plus élevés, notamment dans les tranches d'âge très actif. La croissance économique a un impact plus fort sur le suicide pour les femmes et pour les jeunes. La corrélation entre taux de chômage et taux de suicide n'est marquée que chez les femmes. Il est intéressant aussi de vérifier si les taux de suicide sont affectés non seulement par les conditions économiques qui influent sur l'ensemble des gains ou sur les possibilités d'emploi, mais aussi par la dualité du marché du travail. La proportion de travailleurs temporaires semble n'avoir pas d'incidence sur les taux de suicide pour la tranche d'âge supérieure (de 50 à 64 ans) – pas plus que pour les femmes jeunes – tandis que l'on note une faible incidence pour les hommes jeunes. Occuper un emploi temporaire semble être un facteur important pour la tranche d'âge très actif, à savoir de 30 à 49 ans. Globalement, les taux de suicide féminins semblent réagir davantage aux facteurs économiques et à la situation sur le marché du travail : les inégalités, le chômage et l'incidence de l'emploi temporaire ont plus de répercussions sur les femmes que sur les hommes.

Selon certaines observations, des facteurs négatifs sur le marché du travail sont corrélés à une augmentation du nombre de maladies mentales, mais avant d'en tirer des conclusions générales il faut sopeser les mérites et les inconvénients de l'utilisation du suicide comme indicateur de la maladie mentale. On dispose pour la plupart des pays de l'OCDE de statistiques sur la mortalité pour un nombre considérable d'années et celles-ci

Tableau 4.2. **Impact de certaines variables socio-économiques sur le logarithme des taux de suicide dans les pays de l'OCDE**

Résultats de régressions de panel

	Section A. Personnes âgées de 20 à 29 ans			
	Hommes		Femmes	
	(1)	(2)	(1)	(2)
PIB par habitant	0.000	0.000	0.000	0.000
Croissance du PIB	-0.015***	-0.015**	-0.018***	-0.012*
Taux de divorce brut	0.130***	0.145***	0.064	0.140***
Taux de chômage	0.001	0.002	0.015***	0.018***
Coefficient de Gini	0.010***	0.011***	0.005	0.007*
Incidence de l'emploi temporaire	0.004*	0.002	0.004	0.000
Pays	Oui	Oui	Oui	Oui
Année	Oui	Oui	Oui	Oui
Tendance propre au pays	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	482	482	482	482
	Section B. Personnes âgées de 30 à 49 ans			
	Hommes		Femmes	
	(1)	(2)	(1)	(2)
PIB par habitant	0.000	0.000	0.000	0.000
Croissance du PIB	-0.016***	-0.010*	-0.014**	-0.006
Taux de divorce brut	0.171***	0.261***	0.137***	0.261***
Taux de chômage	0.000	0.000	0.020***	0.025***
Coefficient de Gini	0.006**	0.006*	-0.001	-0.001
Incidence de l'emploi temporaire	0.010*	0.015**	0.018**	0.014*
Pays	Oui	Oui	Oui	Oui
Année	Oui	Oui	Oui	Oui
Tendance propre au pays	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	420	420	420	420
	Section C. Personnes âgées de 50 à 64 ans			
	Hommes		Femmes	
	(1)	(2)	(1)	(2)
PIB par habitant	0.000	0.000	0.000*	0.000**
Croissance du PIB	-0.016**	-0.014**	-0.020***	-0.013**
Taux de divorce brut	0.074*	0.121***	0.097*	0.181***
Taux de chômage	-0.003	-0.003	0.026***	0.035***
Coefficient de Gini	0.004	0.002	-0.002	-0.002
Incidence de l'emploi temporaire	-0.008	-0.012	0.008	0.006
Pays	Oui	Oui	Oui	Oui
Année	Oui	Oui	Oui	Oui
Tendance propre au pays	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	420	420	420	420

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352501162637>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE d'après Eco-Santé 2006, octobre 2006. Pour plus de détails sur les définitions et la méthode, voir l'annexe 4.A1.

sont enregistrées conformément à la CIM, ce qui permet de procéder à une analyse détaillée des tendances internationales. Il subsiste néanmoins des différences dans le recodage des suicides (voir l'encadré 4.1), qui pourraient expliquer certaines des variations des taux de suicide d'un pays à l'autre et dans le temps à l'intérieur d'un même pays. En outre, le suicide reste un événement rare et il est risqué d'établir des priorités en se basant

sur un phénomène aussi rare. Des indicateurs de la morbidité donnant une image de la population souffrant de maladie mentale ou risquant d'en souffrir sont donc également utilisés ci-après.

2.2. Tendances de la santé mentale fondées sur la morbidité

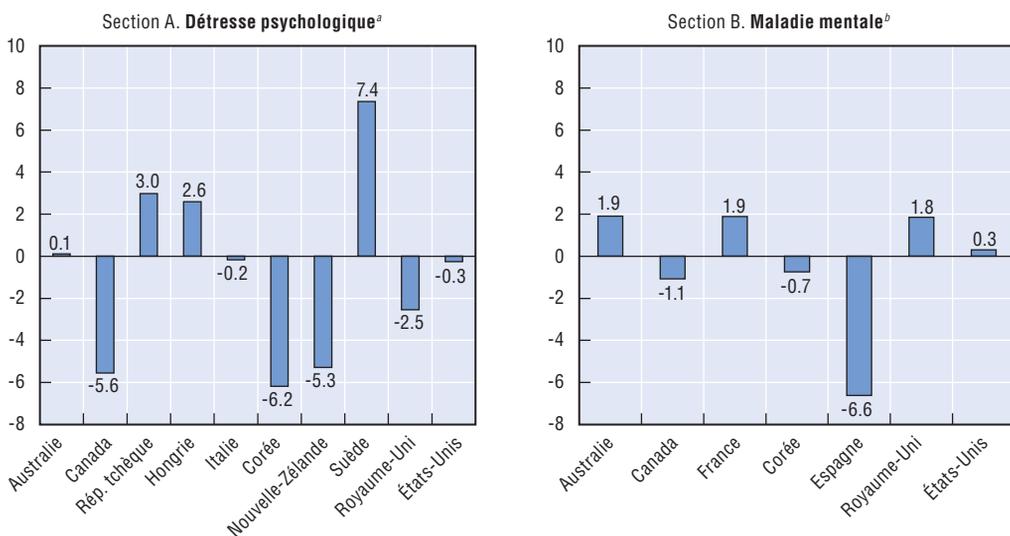
La description de la santé mentale fondée sur la morbidité dans cette section inclut trois types d'indicateurs : la détresse psychologique, la maladie mentale autodéclarée et les problèmes de santé mentale liés au travail (autodéclarés également). La détresse psychologique reflète une série de problèmes émotionnels en utilisant des listes de contrôle avec, entre autres, des questions sur l'anxiété, la dépression, la colère, l'irritabilité et autres changements d'humeur, qui constituent un instrument clinique solidement établi pour révéler de manière indirecte s'il s'agit d'une personne à risque de diagnostic psychiatrique. La maladie mentale décrit le fait que l'individu concerné pense avoir une maladie chronique ou de longue durée qui est d'ordre mental, telle que la dépression. Le dernier indicateur comprend des problèmes de santé mentale autodéclarés que l'individu considère être liés au travail (voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails).

Détresse psychologique

On n'observe pas de tendance uniforme en ce qui concerne la détresse psychologique dans un groupe donné de pays de l'OCDE (voir le graphique 4.3). Au Canada, en Corée (en utilisant les pensées suicidaires comme indicateur indirect) et en Nouvelle-Zélande, la tendance générale est négative avec moins de personnes souffrant de problèmes psychologiques. De même, au Royaume-Uni, la prévalence de la détresse psychologique a

Graphique 4.3. Évolution de la prévalence de la détresse psychologique et de la maladie mentale dans certains pays de l'OCDE

Évolution en points de pourcentage



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352081706248>

a) 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 1996-2002 pour la République tchèque; 1996/97-2002/03 pour la Nouvelle-Zélande; 2000-2003 pour la Hongrie; 2000-2005 pour l'Italie; 1998-2005 pour la Corée; 1968-2001 pour la Suède; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; et 1997-2005 pour les États-Unis.

b) 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 1992-2003 pour la France; 1998-2001 pour la Corée; 1987-2003 pour l'Espagne; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; et 1997-2005 pour les États-Unis.

Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

diminué mais dans une moindre mesure que dans les autres pays et avec des fluctuations dans le temps. En Australie, aux États-Unis et en Italie, la prévalence est restée relativement stable, ce qui donne à penser que le taux sous-jacent des maladies mentales dans la population n'a pas varié dans le temps. Les pays où la détresse psychologique s'est aggravée sont notamment la Hongrie, la République tchèque et la Suède².

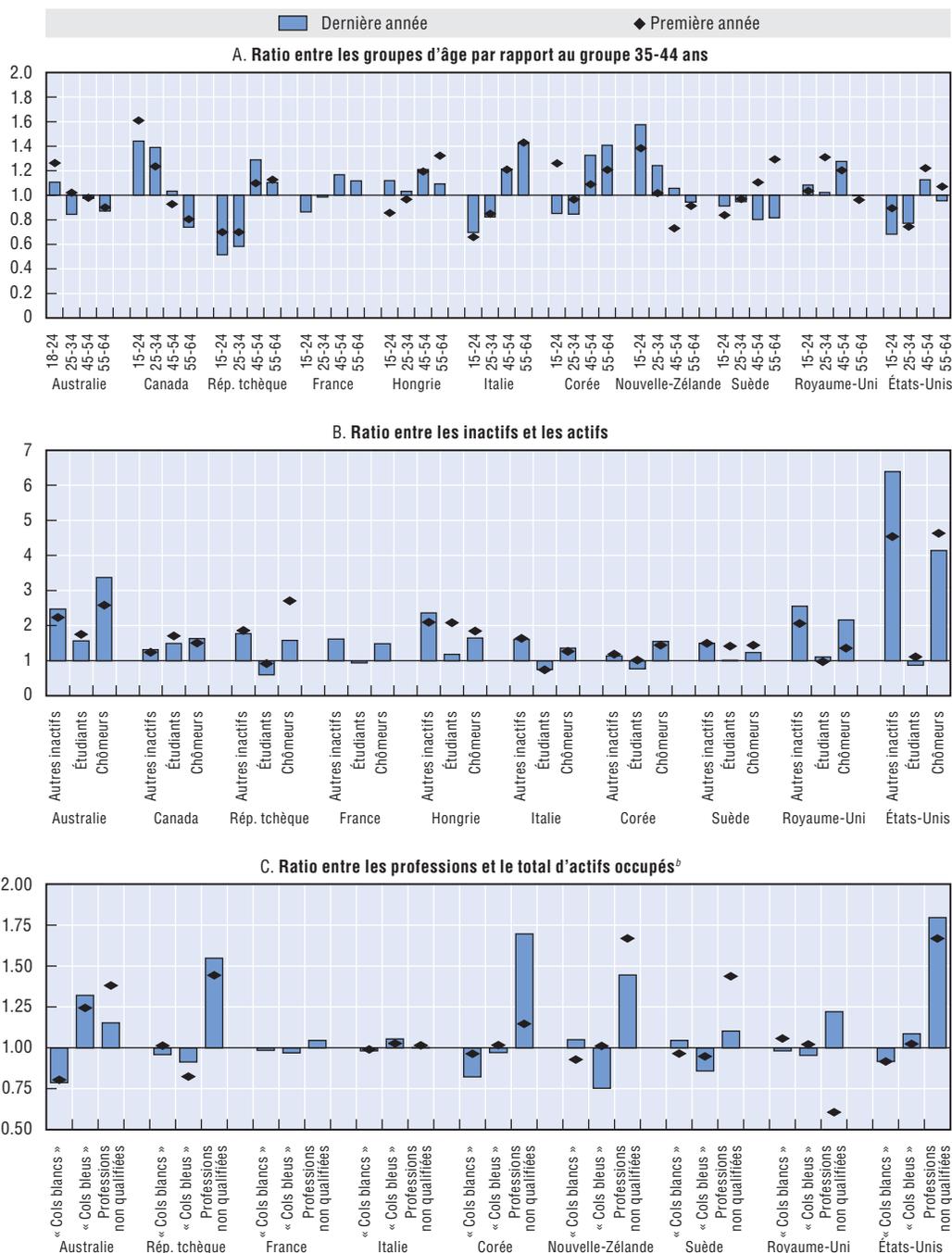
En plus de la tendance générale en matière de détresse psychologique, on s'est demandé aussi si certains groupes de population et groupes de travailleurs n'avaient pas enregistré une aggravation à cet égard, mais l'analyse ne confirme pas cette hypothèse. Dans l'ensemble des pays, les femmes déclarent systématiquement souffrir davantage de détresse psychologique, mais la prévalence relative de la détresse chez les femmes a diminué dans le temps dans tous les pays sauf en Corée et aux États-Unis, où elle a augmenté, et au Canada et en Nouvelle-Zélande, où il y a peu de changements dans le temps (voir le graphique 4.A1.2 dans l'annexe 4.A1). On s'interroge toujours beaucoup sur le point de savoir si cela est dû à des niveaux de détresse plus élevés ou à des différences de déclaration entre hommes et femmes. De plus, les résultats montrent que dans beaucoup de pays, sauf dans certains pays anglo-saxons (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni), la prévalence de la détresse est plus grande parmi les groupes plus âgés et que l'on n'observe pas de signe particulier d'aggravation chez les plus jeunes (voir le graphique 4.4). La Suède constitue une exception notable : dans les années 70, la détresse psychologique frappait davantage les groupes plus âgés, mais en 2000 c'est parmi les travailleurs d'âge très actif que sa prévalence est la plus grande. Le groupe d'âge le plus jeune (15 à 24 ans) a enregistré l'augmentation relative la plus importante en Suède. On observe une tendance similaire en Hongrie : la prévalence relative parmi les jeunes a augmenté tandis que dans les tranches d'âge supérieures, elle a diminué.

On relève des différences notables dans la prévalence de la détresse psychologique en fonction du statut au regard de l'activité³, ce qui indique que les personnes pourvues d'un emploi jouissent d'une meilleure santé mentale. Une détérioration de la détresse psychologique pour les personnes sans emploi n'est pas observée dans tous les pays mais dans un nombre important, constituant la moitié des pays. C'est aux États-Unis que la différence dans la prévalence de la détresse psychologique chez les inactifs et chez les actifs est la plus marquée. De la même manière, les ratios de détresse psychologique des chômeurs par rapport à celle de travailleurs est plus élevé aux États-Unis, tandis que la différence entre actifs et inactifs est la plus faible en Corée.

Dans tous les pays, la prévalence de la détresse psychologique est plus importante parmi les travailleurs non qualifiés et les travailleurs employés dans les services à la personne et/ou les secteurs sociaux. La prévalence relative parmi les travailleurs non qualifiés a sensiblement augmenté dans la plupart des pays, à l'exception de l'Australie, la Nouvelle-Zélande et la Suède. À l'inverse, le nombre de travailleurs souffrant de détresse psychologique a eu tendance à diminuer relativement au fil du temps dans le secteur des services aux particuliers (voir le graphique 4.A1.2 dans l'annexe 4.A1).

Maladie mentale

Comme c'est le cas avec la détresse psychologique, l'analyse de la maladie mentale au fil du temps révèle des contrastes entre les pays de l'OCDE retenus. En France et au Royaume-Uni, la proportion de personnes souffrant de maladie mentale a plus que doublé depuis 1991 (graphique 4.3). Une hausse similaire a été observée en Australie entre 2001 et 2005, tandis qu'aux États-Unis, la progression a été moins spectaculaire. Inversement, la

Graphique 4.4. **Prévalence relative de la détresse psychologique par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE^a**

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352126425431>

a) Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 1996-2002 pour la République tchèque; 2003 pour la France; 2000 pour la Hongrie; 2000-2005 pour l'Italie; 1998-2005 pour la Corée; 1968-2001 pour la Suède; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; 1997-2005 pour les États-Unis. Pour la section C, 1997-2003 au lieu de 1997-2005 pour les États-Unis; 2003 seulement pour la France; et 1981-2001 au lieu de 1968-2001 pour la Suède.

b) Les trois grands regroupements par profession ont été définis à partir de la classification CIP-88 en neuf groupes : les « cols blancs » correspondent aux groupes de professions 1 à 5 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs et dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, employés de type administratif, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché); les « cols bleus » correspondent aux groupes de professions 6 à 8 (agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage); les professions non qualifiées correspondent au groupe de profession 9.

Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A.1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

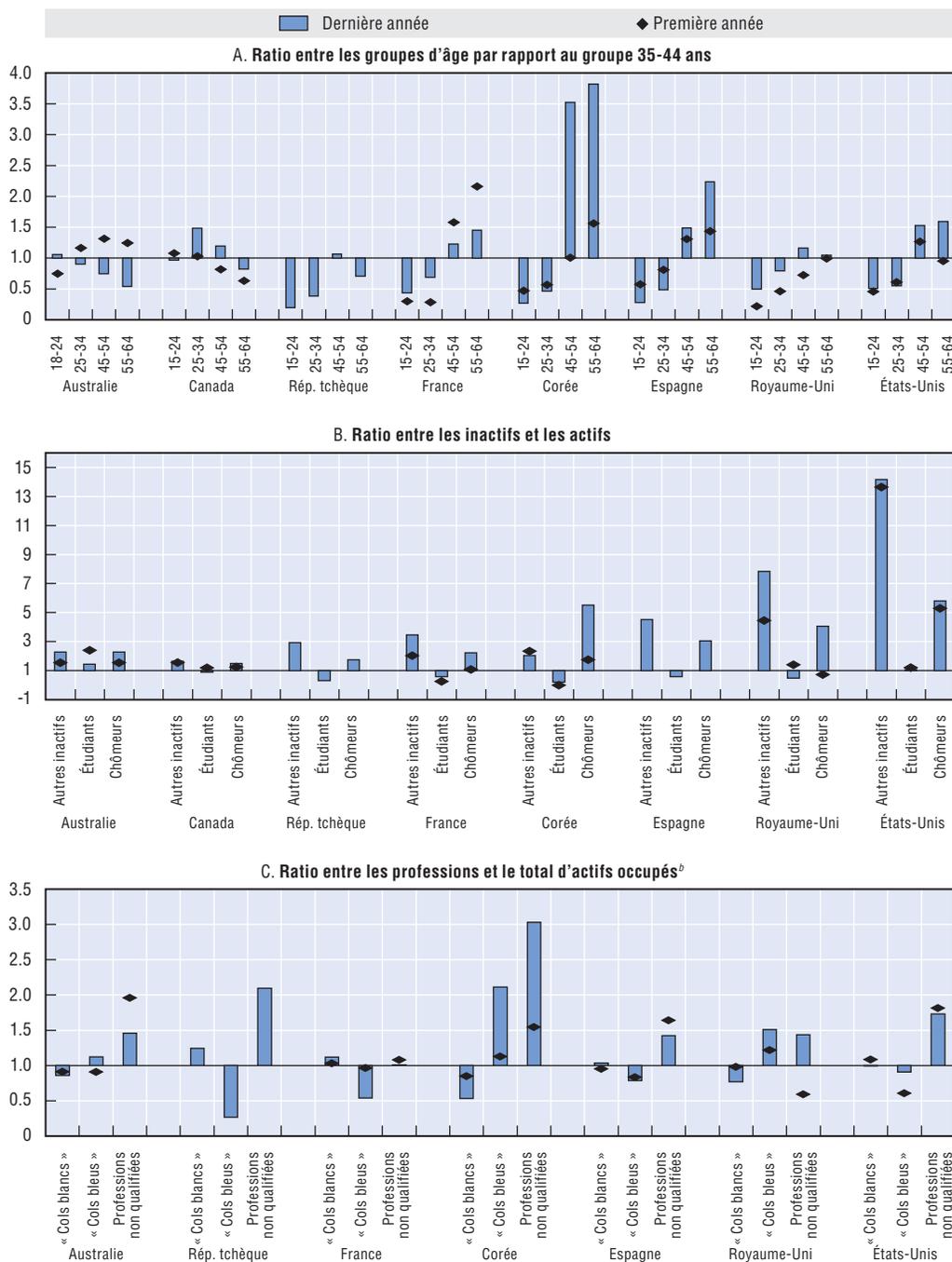
prévalence de la maladie mentale a sensiblement diminué au Canada, en Corée et en Espagne⁴.

Les femmes sont plus exposées au risque de maladie mentale, de même que les personnes âgées. En particulier, la prévalence de la maladie mentale était quatre fois plus élevée chez les femmes en Corée en 1998, tandis qu'en Australie et au Royaume-Uni, les différences selon le sexe sont moins prononcées (voir le graphique 4.A1.3 dans l'annexe 4.A1). En outre, sa prévalence a augmenté plus vite chez les femmes dans la moitié des pays observés (France, Espagne et Royaume-Uni), tandis que le contraire est survenu dans les autres pays (Australie, Canada, Corée et les États-Unis). La courbe de l'évolution de la maladie mentale par tranche d'âge est plus marquée dans les tranches supérieures (50-64 ans) dans tous les pays sauf en Australie et en France (voir le graphique 4.5). En Corée et en Espagne, la prévalence des troubles mentaux a également augmenté plus rapidement chez les jeunes.

Comme avec la détresse psychologique, on observe un lien entre la prévalence de la maladie mentale et la situation au regard du marché du travail. Les personnes sans emploi sont plus nombreuses à souffrir de maladie mentale et le taux de prévalence de ce type de maladie a plus augmenté parmi les chômeurs et les inactifs que parmi les actifs occupés dans tous les pays retenus. La maladie mentale est également plus fréquente chez les personnes occupant des emplois non qualifiés ou travaillant dans des secteurs d'activité exigeant des contacts plus directs avec le public, par exemple les services à la personne et les services sociaux. D'un autre côté, la tendance des changements dans la prévalence par rapport à l'occupation et à l'industrie ne montrent pas de tendance uniforme parmi les pays.

Comme pour les taux de suicide, les différences dans les taux de morbidité due aux troubles mentaux selon les pays s'expliquent peut-être par des changements dans le poids relatif des groupes démographiques et l'évolution de la structure de l'emploi, qui sont contrebalancés par le mode de vie et d'autres facteurs. En exploitant des informations sur la variation effective des caractéristiques (vieillesse, modification des comportements en matière de santé, composition du marché du travail) observées dans les enquêtes sur la santé, on a recours à une technique de décomposition pour prédire les changements qui auraient dû intervenir dans la santé mentale au fil du temps et quantifier l'impact relatif de chaque variable (encadré 4.2). Les prédictions effectuées selon cette technique se fondent sur les caractéristiques observées et il est donc possible que les changements réellement intervenus aillent dans le sens opposé si d'autres caractéristiques sur lesquelles aucune information n'est disponible ont évolué.

Dans tous les pays inclus dans l'analyse, les changements dans la composition des ménages et les comportements en matière de santé ont un impact similaire sur la détresse psychologique, alors que les changements liés au marché du travail ont des incidences diverses sur la santé mentale (graphique 4.6). De fait, les changements dans la composition des ménages – augmentation de la proportion de personnes divorcées et célibataires au détriment des couples mariés – contribuent à l'aggravation de la détresse psychologique. Les évolutions des comportements en matière de santé ont été positives dans tous les pays, principalement en raison de la baisse tendancielle de la proportion de fumeurs. Les tendances observées sur le marché du travail ont contribué à faire baisser la prévalence de la détresse psychologique en Italie et au Royaume-Uni (par suite de la diminution du nombre de chômeurs) et elles ont eu l'effet inverse aux États-Unis et en Suède (par suite de

Graphique 4.5. **Prévalence relative de la maladie mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE^a**StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352144360042>

a) Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 2002 pour la République tchèque; 1992-2003 pour la France; 1998-2001 pour la Corée; 1987-2003 pour l'Espagne; 1968-2001 pour la Suède; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; et 1997-2005 pour les États-Unis. Pour la section C, 2001-2003 au lieu de 1987-2003 pour l'Espagne; et 1997-2003 au lieu de 1997-2005 pour les États-Unis.

b) Les trois grands regroupements par profession ont été définis à partir de la classification CIP-88 en neuf groupes : les « cols blancs » correspondent aux groupes de professions 1 à 5 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs et dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, employés de type administratif, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché); les « cols bleus » correspondent aux groupes de professions 6 à 8 (agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage); les professions non qualifiées correspondent au groupe de profession 9.

Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

Encadré 4.2. Décomposition de l'évolution globale de l'état de santé

On utilise une méthode de décomposition multivariée, dite décomposition de Blinder-Oaxaca, pour quantifier l'importance relative des différentes caractéristiques de l'évolution de la détresse psychologique (ou de la maladie mentale). La décomposition de Blinder-Oaxaca sert à quantifier et à décomposer en deux variables distinctes l'évolution de l'état de santé dans le temps : i) l'évolution due aux changements de caractéristiques mesurables comme l'âge, le niveau d'études, la composition du ménage, les caractéristiques de la population active, etc.; et ii) l'évolution due aux changements de l'impact que ces caractéristiques ont sur l'état de santé.

L'évolution moyenne de la santé mentale entre les périodes 1 et 2 peut être décomposée comme suit :

$$\bar{y}_2 - \bar{y}_1 = \beta^* (\bar{x}_2 - \bar{x}_1) + \bar{x}_2 (\beta_2 - \beta^*) - \bar{x}_1 (\beta_1 - \beta^*)$$

où x est un vecteur des caractéristiques moyennes et β^* une moyenne de la somme pondérée des deux vecteurs coefficients. Le premier terme à droite de l'équation est la variable résultant des changements des caractéristiques moyennes de la population (variable expliquée) entre les périodes 1 et 2. Elle correspond aux résultats présentés ici pour chaque caractéristique et pour l'évolution globale.

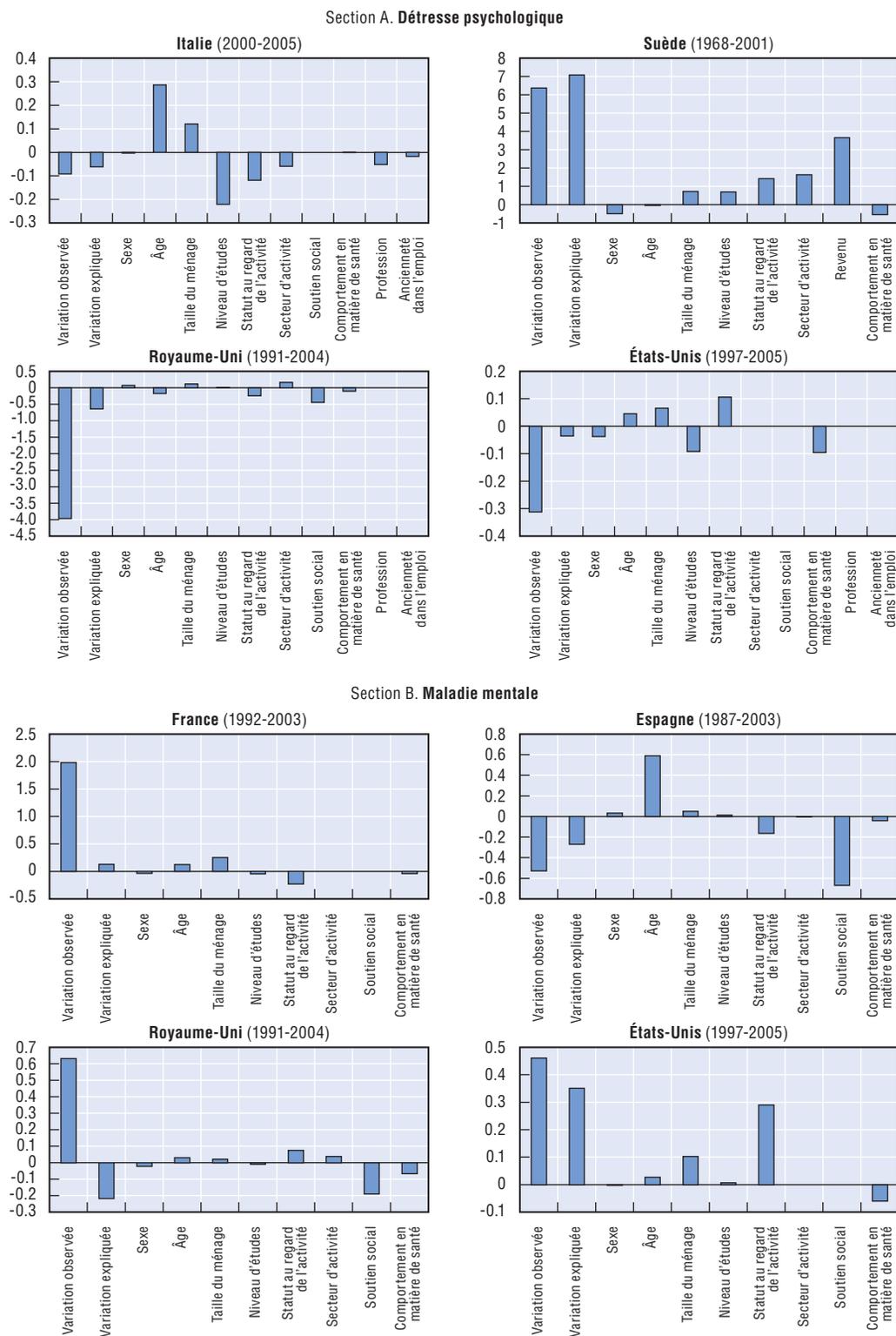
l'augmentation du nombre de chômeurs en Suède et des autres catégories d'inactifs aux États-Unis). En revanche, l'évolution du tissu industriel a contribué à aggraver la détresse psychologique au Royaume-Uni, alors que c'est l'inverse qui s'est produit en Italie. Dans l'ensemble, les améliorations de la santé mentale aux États-Unis et au Royaume-Uni semblent résulter dans une plus large mesure d'évolutions indépendantes du marché du travail comme des améliorations de la santé ou un meilleur soutien social.

S'agissant de la maladie mentale, l'analyse de décomposition révèle que les changements des caractéristiques socio-économiques observables expliquent en grande partie la hausse de sa prévalence aux États-Unis et sa baisse en Espagne, alors qu'elle prédit une baisse au Royaume-Uni (où l'on observe au contraire une augmentation). Aux États-Unis, la hausse de la prévalence résulte pour l'essentiel des changements du statut au regard de l'activité et, dans une moindre mesure, d'une augmentation du nombre de divorcés et de l'élévation de l'âge moyen. L'amélioration des comportements en matière de santé tend à contrebalancer ce phénomène en faisant baisser l'incidence de la maladie mentale. En France, par contre, la hausse est imputable principalement au vieillissement et à l'évolution de la composition des ménages, tandis que les changements du statut au regard de l'activité devraient avoir contribué à faire baisser sa prévalence. Le facteur le plus important ayant contribué à faire régresser la maladie mentale en Espagne est l'amélioration du soutien social, suivie de la hausse de l'emploi et de l'amélioration des comportements en matière de santé, qui compensent les effets aggravants du vieillissement.

Les données font apparaître des tendances très diverses de la morbidité au sein de la population d'âge actif, qui s'expliquent à leur tour par divers changements des différentes caractéristiques sociodémographiques. Il est encore possible, même si la maladie mentale ne s'est pas aggravée, que du fait de la hausse des taux d'emploi, la population active compte davantage de personnes atteintes de maladie mentale qui sont donc plus susceptibles de solliciter une pension d'invalidité. Pour compléter l'analyse des indicateurs, l'incidence des problèmes liés à la santé mentale parmi les travailleurs est examinée.

Graphique 4.6. Évolution de la santé mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE

Coefficients de la décomposition Oaxaca-Blinder multipliés par 100



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352167401051>

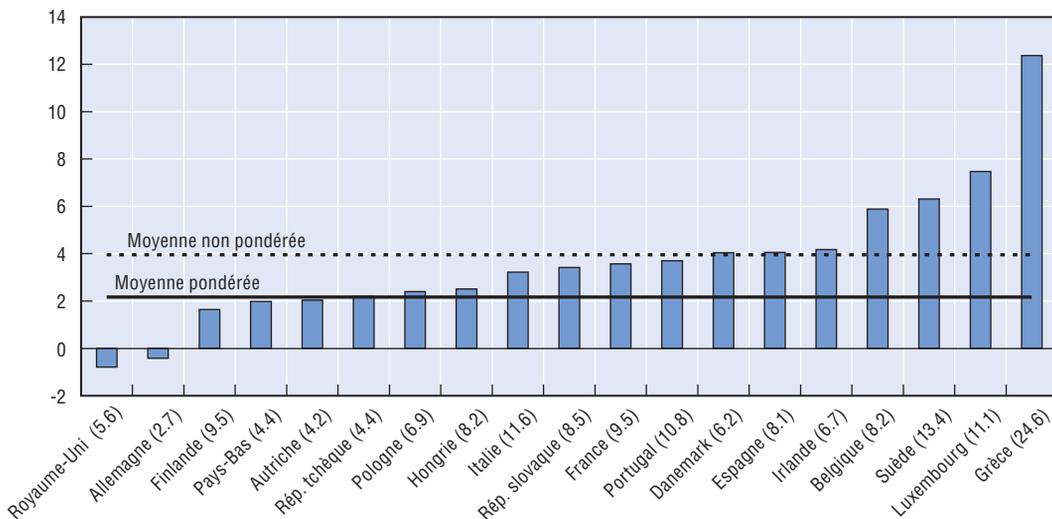
Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et encadré 4.2 pour des détails.

2.3. Tendances des problèmes de santé mentale liés au travail

Les problèmes de santé mentale liés au travail ont tendance à augmenter en moyenne parmi les actifs occupés dans l'ensemble des pays européens et ils touchent plus fréquemment ceux qui travaillent dans des conditions pénibles. C'est en Grèce et au Luxembourg que la proportion de travailleurs déclarant un nombre élevé de problèmes de santé mentale a le plus augmenté (graphique 4.7). Pourtant, dans certains pays tels que l'Allemagne et le Royaume-Uni, le nombre de travailleurs souffrant de problèmes de ce type accuse une baisse tendancielle (1995-2005). La comparaison des problèmes de santé mentale selon les conditions de travail fait apparaître des tendances très nettes dans l'ensemble des pays européens : les problèmes de santé mentale sont plus fréquents chez les salariés dont les conditions de travail sont difficiles (voir le tableau 4.3). Par exemple, les salariés qui ont un rythme de travail très intense ont un taux de prévalence près de deux fois plus élevé que ceux qui ne sont pas dans ce cas. Par contre, les écarts entre les taux de prévalence selon les conditions de travail ne se sont creusés que pour les travailleurs faisant un travail posté ou ayant peu d'autonomie.

Graphique 4.7. **Évolution de la part des salariés déclarant au moins trois problèmes de santé mentale liés au travail en Europe, 1995-2005**^{a, b}

Évolution en points de pourcentage^c



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352172502275>

- a) Les problèmes d'ordre mental ou émotionnel considérés, sont : le stress, les problèmes de sommeil, l'anxiété et l'irritabilité. Les valeurs entre parenthèses après le nom des pays représentent la part en 2005.
- b) 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- c) L'évolution des moyennes pondérées et non pondérées est représentée par la ligne pleine et la ligne en pointillée, respectivement. Ces moyennes sont pour les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède. Les moyennes pondérées et non pondérées des parts en 2005 était de 7.3 et 9.1, respectivement.

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête communautaire des parts ne sur les conditions de travail (EECT), 1995-2005. Voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

Les conditions de travail et les problèmes de santé mentale liés au travail évoluent-elles de façon parallèle? Le graphique 4.8 (panel A) montre que, dans l'ensemble des pays, il existe une corrélation positive relativement forte entre l'augmentation de la proportion de personnes travaillant plus de dix heures par jour et la progression des problèmes de santé mentale liés au travail. Le constat est le même lorsque la variable considérée est la

Tableau 4.3. En Europe, les problèmes de santé mentale liés au travail sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible satisfaction au travail

Part relative des problèmes de santé mentale liés au travail déclarés par les travailleurs exposés à certaines conditions de travail, 1995-2005^a

	1995	2000	2005
Plus de 10 heures de travail par jour (au moins une fois par mois)	..	1.89	1.89
Discrimination sur le lieu de travail	3.76	4.16	3.80
Faible autonomie dans l'emploi	0.85	1.10	1.22
Conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales ou sociales	..	3.22	2.78
Aide des collègues	0.49	0.83	0.70
Emploi comportant des tâches complexes	2.07	2.48	2.14
Travail de nuit (au moins une fois par mois)	1.94	2.02	2.09
Travail posté	1.53	1.68	1.60
Travail le samedi	1.38	1.67	1.52
Travail le dimanche	1.68	2.12	1.94
Faible satisfaction dans l'emploi	3.20	3.87	4.03
Travail très intense	2.38	2.12	2.19

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352505104351>

.. Données non disponibles.

a) Ratio de la part des salariés pour une condition de travail donnée déclarant au moins trois problèmes mentaux liés au travail et la part correspondante des travailleurs ne déclarant pas de problèmes mentaux liés au travail pour cette condition de travail. Moyenne non pondérée des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

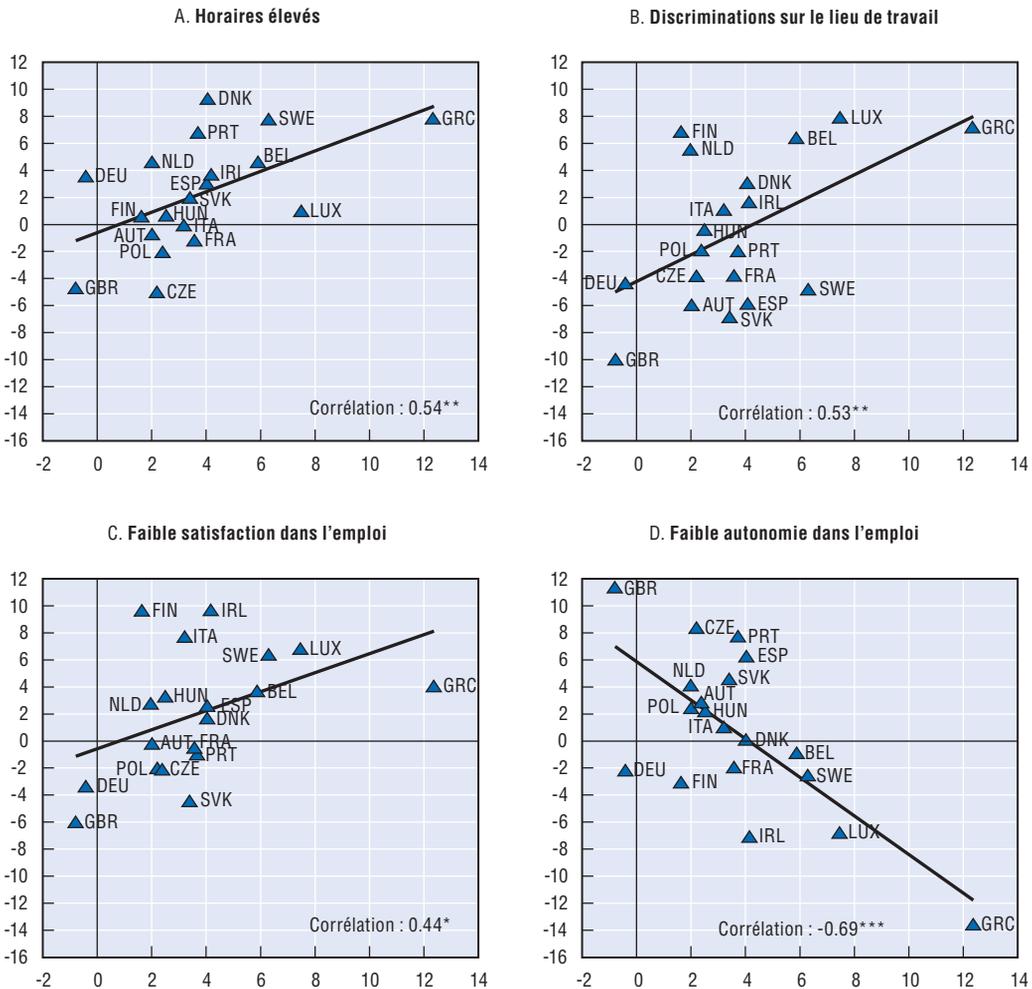
Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT), 1995-2005. Voir annexe 4.A1 et tableau 4.A1.4 de l'annexe pour plus de détails concernant les définitions et les calculs.

variation du degré de discrimination sur le lieu de travail (panel B). La corrélation positive entre l'évolution des problèmes de santé mentale liés au travail et une faible satisfaction dans l'emploi est un peu plus faible (panel C). En revanche, l'augmentation dans le temps du nombre de travailleurs manquant d'autonomie au travail est associée à une moindre prévalence des problèmes de santé mentale liés au travail (panel D). Les changements d'autres caractéristiques du travail, comme exercer un emploi non compatible avec la vie de famille, avoir à exécuter des tâches complexes, pouvoir être épaulé par des collègues ou travailler le dimanche, ne sont pas corrélés de manière statistiquement significative avec l'évolution des problèmes de santé mentale liés au travail. Bien entendu, il faut se garder de tirer des conclusions sur les comportements individuels à partir de ces corrélations internationales entre l'incidence déclarée des problèmes de santé mentale au travail et les conditions de travail.

Les tendances de la santé mentale dans les pays de l'OCDE retenus pour lesquels on dispose de données sont donc contrastées. Ni le suicide ni la détresse psychologique n'ont augmenté, mais la situation s'est aggravée dans certains pays (Corée et Nouvelle-Zélande) et pour certains groupes (travailleurs non qualifiés). Les maladies mentales autodéclarées affichent des tendances différentes selon les pays, mais elles progressent chez les personnes âgées et les sans-emploi. Les maladies mentales liées au travail sont devenues plus fréquentes chez les personnes qui ont de longues heures de travail ou dont le travail n'est pas compatible avec leurs obligations familiales, celles dont le rythme est très intense ou le travail non satisfaisant. L'analyse de la décomposition comme des corrélations apportent des éléments qui suggèrent en partie que les évolutions de l'environnement de travail et celles de la santé mentale suivent des courbes identiques. D'ailleurs, dans les

Graphique 4.8. En Europe, une exposition croissante à certaines conditions de travail stressantes est associée à une augmentation de la prévalence des problèmes mentaux liés au travail 1995-2005^{a, b}

Évolution en points de pourcentage



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352221651221>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) Les problèmes d'ordre mental ou émotionnels considérés, sont les suivants : stress, problèmes de sommeil, anxiété et irritabilité. Les graphiques montrent l'association entre pays de la part des salariés déclarant au moins trois problèmes de santé mentale liés au travail (axe horizontal) et la variation de la part des salariés exposés aux conditions de travail indiquées (axe vertical).

b) 2000-2005 pour la section A. 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT), 1995-2005.

pays où certaines conditions de travail se sont dégradées, les maladies liées au travail ont augmenté. Il y a néanmoins de nombreux autres facteurs qui évoluent dans des directions opposées, au sein de la population active mais aussi sur d'autres plans, comme l'évolution des comportements en matière de santé. C'est pourquoi il reste difficile d'évaluer les incidences du travail sur la santé mentale sans utiliser de données individuelles.

3. Quel est l'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale ?

L'analyse descriptive a montré qu'il existe un certain degré de corrélation entre le fait de ne pas travailler, certaines conditions de travail et la dégradation de la santé mentale, mais il n'en reste pas moins difficile en pratique d'évaluer l'incidence que les choix professionnels ont sur la santé mentale car la relation de cause à effet est à double sens et il se peut que d'autres facteurs interviennent. Ainsi, une incidence de problèmes mentaux plus élevée chez les chômeurs ou dans certaines professions pourrait être imputable à un effet de sélection : les personnes ayant une santé mentale plus fragile pourraient être plus susceptibles de tomber au chômage ou d'exercer certains types d'emploi. Il est également possible que celles dont le bien-être est le plus affecté par l'inactivité ou par certaines conditions de travail sortent de ces situations plus rapidement. D'autres peuvent être amenées à choisir certains types d'emploi comme le travail à temps partiel car ils constituent une bonne solution pour faire face aux obligations de la vie familiale. En revanche, certains aspects de l'emploi peuvent accélérer la dégradation de l'état de santé en raison du stress qu'ils engendrent. L'analyse devient encore plus complexe si l'on y intègre des caractéristiques non observables telles que des facteurs génétiques, la prévalence dans le temps et l'attitude vis-à-vis du risque, qui peuvent être corrélées tant avec l'état de santé qu'avec l'emploi.

Les enquêtes qui suivent les individus dans le temps permettent d'établir si les corrélations observées entre (les caractéristiques de) l'emploi et la santé mentale sont dues à l'incidence négative du chômage (ou de certains types d'emploi) sur la santé, ou si les personnes en mauvaise santé mentale sont plus susceptibles d'exercer certains emplois (ou d'être au chômage) – voir l'encadré 4.3 pour une description des méthodes employées. Le premier volet de l'analyse longitudinale cherchera à déterminer si le fait d'être au chômage ou de quitter la population active porte atteinte au bien-être et si le fait de retrouver un emploi a des effets positifs. Le second volet visera à identifier les effets, sur la santé des personnes qui travaillent, de la transition d'un emploi standard à un emploi atypique, au moyen d'une analyse détaillée qui comparera les effets des contrats de travail atypique (de durée déterminée ou temporaires), des horaires de travail atypique (temps partiel, heures supplémentaires), des horaires décalés (travail posté) et d'autres conditions de travail⁵. Enfin, on cherchera à déterminer si le fait pour une personne qui était précédemment sans emploi (au chômage ou inactive pour raisons de santé) de prendre un emploi atypique a un impact négatif sur sa santé mentale. L'analyse porte sur un nombre limité de pays (Australie, Canada, Corée, Royaume-Uni et Suisse) sur lesquels on dispose d'enquêtes longitudinales fournissant suffisamment d'informations sur la santé mentale et le parcours professionnel (voir l'annexe 4.A2 pour plus de détails).

L'analyse confirme l'hypothèse théorique selon laquelle le non-emploi est préjudiciable au bien-être : l'effet néfaste du chômage et de l'inactivité persiste lorsque les caractéristiques individuelles non observées sont contrôlées (graphique 4.9). L'estimation saisit l'effet du changement de statut au regard de l'emploi sur le changement de la santé mentale, en neutralisant l'effet d'autres événements de la vie susceptibles d'affecter le bien-être psychologique de l'individu (changement de situation de famille, naissance ou accident par exemple). Cela signifie que le coefficient associé au chômage (ou à l'inactivité) ne mesure pas l'effet du non-emploi mais plutôt la variation de l'état de santé mentale qui résulte de la transition de l'emploi vers le chômage (ou l'inactivité). Un coefficient positif signale que le changement est associé à un indice de détresse psychologique plus élevé, et

Encadré 4.3. L'impact de la situation au regard du marché du travail sur la santé mentale

L'effet du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur l'état de santé est estimé en ajustant le modèle de forme réduite ci-après :

$$H_{it} = X'_{it}\beta + L'_{it}\gamma + \delta_i + u_{it} \quad [1]$$

où δ désigne les effets individuels fixes dans le temps et u les chocs idiosyncratiques (i étant un suffixe individuel et t un suffixe temporel). X recouvre un ensemble de variables sociodémographiques et liées au mode de vie. L englobe des mesures du comportement au regard de l'emploi (parcours professionnel, profession, conditions de travail, etc.). H est la mesure de l'état de santé mentale disponible, variable d'un pays à l'autre. H est basé sur une échelle de détresse psychologique qui indique une plus mauvaise santé mentale pour des scores plus élevés. L'échelle correspond au SF-36 en Australie, l'indice de détresse au Canada, l'inverse de la satisfaction de vivre en Corée, la fréquence du cafard, anxiété et dépression en Suisse et le GHQ-12 au Royaume-Uni (voir les annexes 4.A1 et 4.A2 pour de plus amples détails sur les définitions). Alors que l'utilisation de différents indicateurs de santé mentale pour les différents pays peut poser des problèmes de comparabilité, l'idée principale de l'analyse est d'offrir une vue d'ensemble sur l'impact du travail et des conditions de travail sur la santé mentale, et non pas de comparer comment l'ampleur des effets des conditions sur la santé mentale varie entre les différents pays. L'annexe 4.A2 fournit de plus amples détails sur les variables de contrôle utilisées dans chaque pays.

La composante individuelle non observée δ contient des éléments du capital-santé initial et d'autres variations individuelles omises. Par conséquent, L et X peuvent être corrélés avec δ .

Le fait de disposer de données individuelles à travers le temps permet d'axer l'analyse sur les changements de l'état de santé mentale, en fonction de la valeur des effets fixes individuels. Cela suppose de prendre les différences premières de l'équation [1], pour obtenir :

$$\Delta H = \Delta X'\beta + \Delta L'\gamma + \Delta u \quad [2]$$

où Δ est l'opérateur de différence première, à savoir

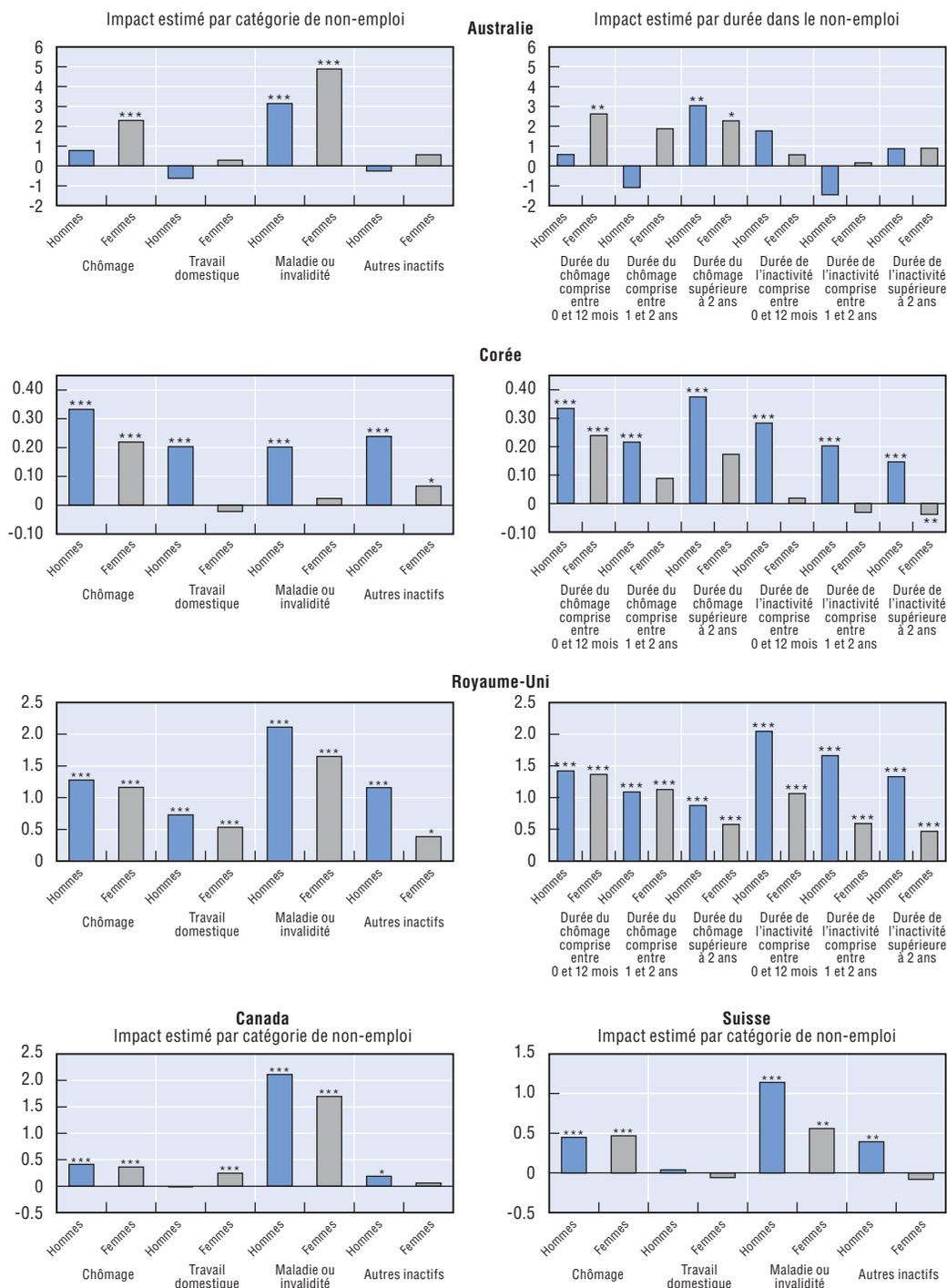
$$\Delta y = y_t - y_{t-1} \quad [3]$$

pour toute variable variant dans le temps, $y = H, L, X$ et u .

L'expression sous forme de différences premières permet de purger la composante permanente δ et les estimations résultant de l'équation [2] fournissent des estimations cohérentes des coefficients. Néanmoins, cette procédure repose sur l'hypothèse que δ est constant au sein de la période considérée. Elle présuppose également que X et L sont orthogonaux au terme d'erreur u . Il est à noter que X comprend également des indicateurs d'événements de la vie (accidents, décès, ruptures familiales, etc.) pour capter certains des éléments qui pourraient résulter en une éventuelle corrélation entre u et les régresseurs inclus qui pourrait contrevenir à cette hypothèse. En outre, la mise en différences premières permet de résoudre les problèmes de sélection endogène et d'attrition non aléatoire – pour autant qu'ils concernent les composantes individuelles invariantes dans le temps (on trouvera de plus amples détails à l'annexe 4.A2).

donc à une dégradation de la santé mentale. Les résultats de l'analyse de régression montrent donc que lorsqu'un individu change de statut et cesse de travailler, tout autre statut au regard de l'emploi entraîne une dégradation de l'indice de détresse psychologique. L'effet négatif du chômage ou de l'inactivité liée à la maladie sur la santé mentale est considérable : ces deux situations aggravent la détresse mentale plus que

Graphique 4.9. Effets de la sortie de l'emploi sur la détresse mentale^a
Régressions à effets fixes^b



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352263712016>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans qui n'ont jamais été scolarisées ou qui sont retraitées durant toute la période analysée dans l'enquête.

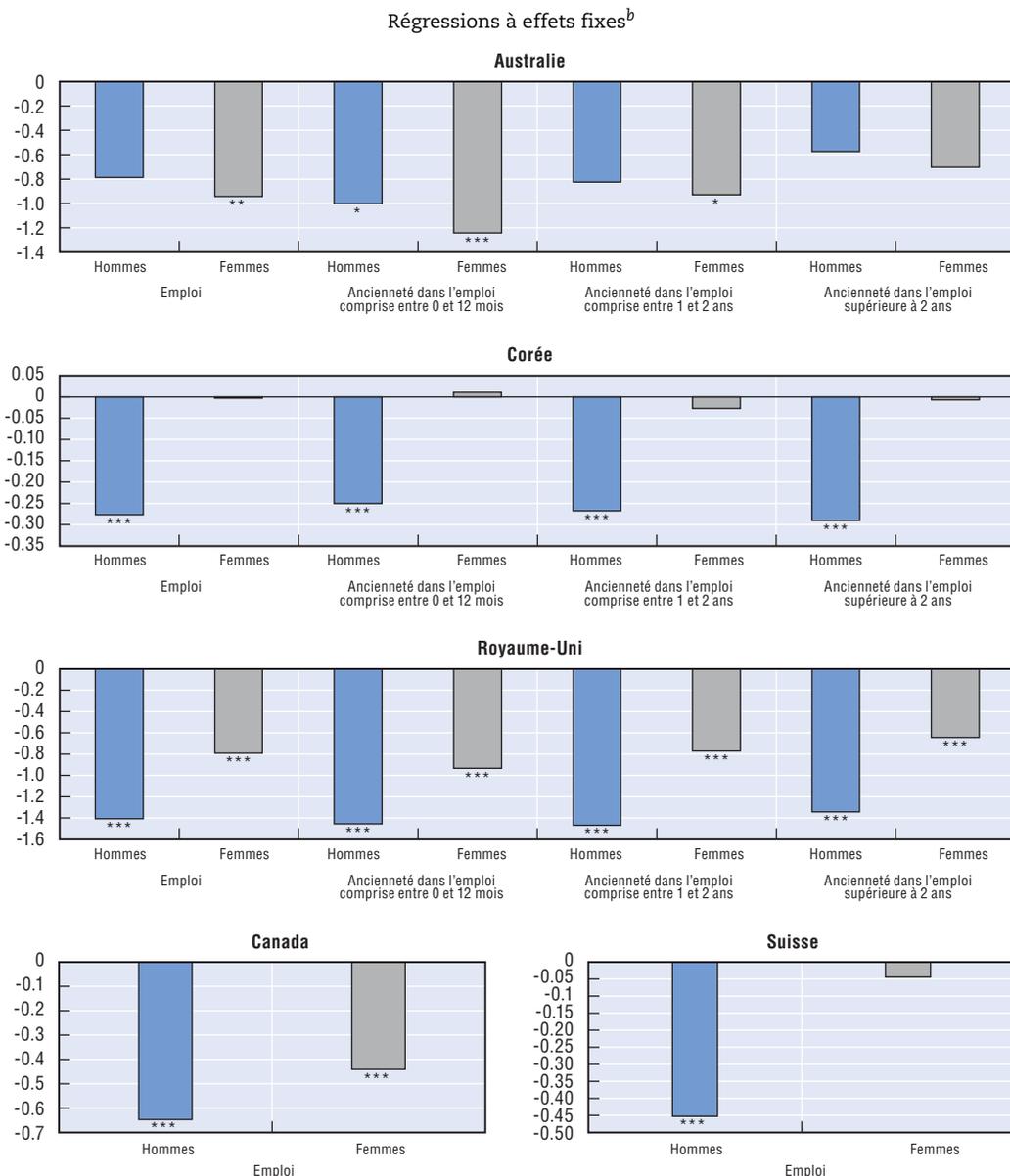
b) Les régressions incluent un contrôle pour les événements de la vie sauf pour la Corée.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE); l'ENSP pour le Canada; l'enquête KLIPS pour la Corée; le PSM pour la Suisse; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni. Voir l'annexe 4.A2 pour des détails sur les variables dépendantes et de contrôle.

n'importe quel autre événement de la vie – accident, déménagement ou changement de situation familiale (perte du conjoint, etc.). Dans l'ensemble, les hommes souffrent davantage d'être sans emploi que les femmes. C'est en Australie, au Canada, au Royaume-Uni et en Suisse que la transition de l'emploi vers l'inactivité pour cause de maladie aggrave le plus la détresse psychologique, le passage de l'emploi au chômage venant en deuxième position en termes de retombées négatives⁶. En Corée, en revanche, c'est le chômage qui est le plus préjudiciable⁷. En Australie, par contre, le chômage a un effet négatif sur la santé mentale des femmes mais pas sur celle des hommes. Pour les hommes, seule l'inactivité due à la maladie a un effet nuisible significatif en Australie. Le chômage chez les hommes australiens est associé à une dégradation de la santé mentale uniquement lorsque l'état de santé physique n'est pas pris en compte.

Après avoir examiné l'effet des changements de statut au regard de l'emploi, il peut être intéressant, pour l'orientation des politiques, de déterminer si l'impact psychologique de l'inactivité est persistant. En ce qui concerne le chômage, une opinion répandue veut que le chômage de longue durée soit particulièrement néfaste à la santé mentale. D'un autre côté, les chômeurs peuvent s'habituer à leur situation, autrement dit, il peut y avoir effet d'accoutumance (Clark *et al.*, 2001). Les régressions présentées dans le graphique 4.9 montrent que la durée est importante mais l'ampleur de l'impact varie entre les pays. Les résultats obtenus pour le Royaume-Uni confirment l'existence d'effets d'accoutumance au chômage et à l'inactivité. En effet, la détresse psychologique augmente beaucoup plus pour les individus (hommes et femmes) qui sont au chômage ou inactifs depuis très peu de temps que pour ceux qui sont dans cette situation depuis plus de deux ans. En Corée, on observe un phénomène d'accoutumance à l'inactivité chez les hommes. En revanche, les hommes coréens ne s'habituent pas au chômage : leur bien-être est affecté de la même manière, soit qu'ils viennent de perdre leur emploi ou qu'ils soient chômeurs depuis plus de deux ans. Chez les femmes, l'impact négatif du chômage n'est ressenti qu'immédiatement après la perte d'emploi et tend à disparaître à long terme. En Australie, le chômage de longue durée est très préjudiciable à la santé mentale des hommes. Pour les femmes, aucune donnée n'indique que l'effet du chômage diminue avec le temps.

Pour comprendre la relation entre le travail et la santé mentale dans toutes ses dimensions, il est important de vérifier l'effet sur la santé d'un changement inverse, c'est-à-dire d'une transition du non-emploi vers l'emploi. Nous avons vu que la transition de l'emploi au non-emploi était à l'origine d'une dégradation de la santé mentale, mais lorsqu'un individu retrouve un emploi, sa santé mentale s'améliore-t-elle? L'analyse de régression confirme que l'emploi est de nature à améliorer l'état de santé, mais seulement partiellement dans certains pays (voir le graphique 4.10). Dans tous les pays à l'exception de l'Australie pour les hommes, et de la Corée et la Suisse pour les femmes, les coefficients négatifs associés au passage à l'emploi témoignent d'une amélioration de la santé mentale⁸. Les résultats obtenus pour le Royaume-Uni dénotent une amélioration pour les hommes comme pour les femmes, mais avec des effets généralement plus importants pour les premiers, ce qui tend à montrer encore une fois que le travail est associé à des gains accrus pour leur santé mentale. Par ailleurs, le cas du Royaume-Uni donne à penser que les effets positifs de l'emploi sur le bien-être diminuent avec le temps : si l'on compare les effets produits par l'emploi selon la durée, on constate que le coefficient de l'emploi de longue durée (plus de deux ans) est inférieur à celui de l'emploi récent. En Australie, l'effet de la transition vers l'emploi est positif mais éphémère, surtout chez les hommes.

Graphique 4.10. Effets du passage du non-emploi vers l'emploi sur la détresse mentale^a

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352275854582>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans qui n'ont jamais été scolarisées ou qui sont retraitées durant toute la période analysée dans l'enquête.

b) Les régressions incluent un contrôle pour les événements de la vie sauf pour la Corée.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE); l'ENSP pour le Canada; l'enquête KLIPS pour la Corée; le PSM pour la Suisse; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni. Voir l'annexe 4.A2 pour des détails sur les variables dépendantes et de contrôle.

Ayant constaté que la santé mentale des individus était fréquemment influencée par leur statut au regard de l'emploi, il convient de se demander ensuite si les changements entre différents types d'emploi ont également une importance. Les analyses comparatives menées sur des personnes qui sont passées d'un emploi standard à un emploi atypique montrent que ce changement tend à exercer un effet négatif sur la santé mentale (tableau 4.4, section A).

Tableau 4.4. **Effet des changements dans le type d'emploi sur la détresse mentale^a**
Régressions à effets fixes

	Section A. Transitions vers un emploi atypique									
	Australie		Canada		Corée		Suisse		Royaume-Uni	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Type de contrat										
Travailleur temporaire	-0.181	-0.039			0.066**	0.067**	0.313***	0.128	0.202**	0.180*
Temps de travail										
Emploi à horaire réduit	1.040	-0.579	0.202	0.166*	0.129**	0.119**	0.184	0.008	-0.285*	0.166*
Temps partiel	0.827	-0.700*	0.162	0.018	0.249***	0.028	0.092	0.073	-0.044	0.093
Heures supplémentaires	0.619*	-1.006**	0.142**	0.110	0.013	0.009	0.039	-0.197	0.131**	0.107
Travail posté										
Oui	0.577*	-0.321			0.076***	0.060**	-0.028	-0.110	0.050	0.109**
Horaires de travail										
Rotatifs ou postés avec interruptions			-0.004	0.044						
Horaires irréguliers ou sur appel			-0.013	-0.009						
Autres horaires irréguliers			0.956***	-0.378						
Sécurité de l'emploi										
Plutôt sûr	1.120***	0.804**	0.372**	0.350**	0.204***	0.177***	0.074	-0.217***	0.132***	0.140***
Très incertain	2.701***	1.005**	0.519***	0.516***	0.164***	0.145***	0.279**	0.611***	0.624***	0.383***
Satisfaction dans l'emploi										
Satisfait	0.883**	1.691***			0.069***	0.051***	-0.426***	-0.291**	0.385***	0.480***
Pas satisfait	2.651***	0.699			0.170***	0.179***	0.377***	0.301**	1.399***	1.084***
Contraintes au travail										
Moyennes-faibles			-0.146	0.095						
Moyenne-fortes			0.064	0.335***						
Fortes			0.074	0.423***						
Demandes psychologiques										
Moyennes			-0.101	0.265**						
Fortes			0.007	0.559***						
Organisation du travail										
Opportunités d'emploi										
Non									0.204***	0.090**
Stress au travail										
Moyen-faible			0.015	0.216**						
Moyen-fort			0.206**	0.295**						
Fort			0.255**	0.745***						
Latitude de décision										
Moyenne			0.003	0.315**						
Faible			0.132	0.429***						
Autonomie dans l'emploi										
Pas satisfait	0.206	0.706*								
Satisfait	0.699**	-0.097								
Temps de travail et obligations sociales										
Pas satisfait	1.487***	1.101**								
Satisfait	-0.140	0.504								
Réalisation personnelle										
Pas satisfait					0.173***	0.129***				
Satisfait					-0.026**	-0.006				
Gestion du personnel										
Pas satisfait					0.102***	0.104***				
Satisfait					0.046***	0.019				
Contrôles pour les événements de la vie	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	11 063	10 628	7 087	7 600	18 052	12 146	6 637	6 228	29 925	27 777

Tableau 4.4. **Effet des changements dans le type d'emploi sur la détresse mentale^a (suite)**
Régressions à effets fixes

	Section B. Transitions vers l'emploi standard									
	Australie		Canada		Corée		Suisse		Royaume-Uni	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Type de contrat										
Travailleur permanent	0.181	0.039			-0.066**	-0.067**	-0.313***	-0.128	-0.035	-0.014
Temps de travail										
Temps plein	-0.680**	0.780**	-0.149***	-0.081	-0.030*	-0.021	-0.052	0.006	-0.093**	-0.125**
Travail posté										
Non	-0.577*	0.321			-0.076***	-0.060**	0.028	0.110	-0.050	-0.109**
Horaires de travail										
Horaires réguliers ou postés			-0.018	-0.005						
Sécurité de l'emploi										
Très sûr	-1.634***	-0.885***	-0.492***	-0.488***	-0.155***	-0.133***	-0.122*	-0.197**	-0.332***	-0.242***
Satisfaction dans l'emploi										
Très satisfait	-1.670***	-2.183***			-0.194***	-0.175***	-0.365***	-0.303**	-0.654***	-0.647***
Contraintes au travail										
Faibles			0.042	-0.245**						
Demandes psychologiques										
Faibles			0.079	-0.336***						
Organisation du travail										
Opportunités d'emploi										
Oui									-0.253***	-0.198***
Stress au travail										
Faible			-0.100	-0.316***						
Latitude de décision										
Forte			-0.047	-0.352***						
Autonomie dans l'emploi										
Très satisfait	-1.179***	-0.271								
Temps de travail et obligations sociales										
Très satisfait	-0.321	-1.017**								
Réalisation personnelle										
Très satisfait					-0.154***	-0.154***				
Gestion du personnel										
Très satisfait					-0.221***	-0.187***				
Contrôles pour les événements de la vie	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	11 063	10 628	7 101	7 600	18 052	12 146	6 637	6 228	29 925	27 777

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352542118458>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans pourvues d'un emploi pendant l'enquête.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE) ; l'ENSP pour le Canada ; l'enquête KLIPS pour la Corée ; le PSM pour la Suisse ; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni. Voir l'annexe 4.A2 pour des détails sur les variables dépendantes et de contrôle.

Dans ce contexte, un emploi atypique est défini comme un emploi caractérisé par : un contrat de travail non standard (temporaire), un temps de travail inférieur ou supérieur à un plein-temps (travail en heures supplémentaires ou à temps partiel) ou des horaires de travail irréguliers (travail posté). En outre, nous incluons dans cette définition d'autres changements qui ne sont pas forcément assimilés aux caractéristiques des emplois atypique en tant que tels, mais qui font que l'individu est moins satisfait du contenu de son emploi ou de ses conditions de travail et qui, de ce fait, peuvent être néfastes pour sa santé mentale. Les changements de type de contrat (passage à un contrat non permanent)

et de la durée du travail semblent plus déterminants que le changement des horaires de travail. Dans l'ensemble des pays, les indicateurs des conditions de travail qui ont un caractère plus subjectif exercent un impact plus important sur la santé mentale. C'est le cas de la sécurité de l'emploi et de la satisfaction à l'égard du degré d'autonomie et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

De nombreux indicateurs d'emploi atypique affectent le bien-être de façon substantielle, mais dans le cas de l'Australie, du Canada et de la Suisse, l'impact sur la santé mentale apparaît moins notable pour certaines caractéristiques. En Corée, au Royaume-Uni et en Suisse, la transition vers un emploi saisonnier ou temporaire aggrave sensiblement la détresse psychologique. S'agissant des heures de travail atypiques, au Canada, au Royaume-Uni et en Australie, les hommes qui passent d'un emploi à plein-temps à un emploi où ils effectuent des heures supplémentaires voient leur santé mentale se détériorer⁹. En Corée, la transition vers un emploi avec des heures supérieures à un plein-temps n'a pas d'effet significatif sur le bien-être. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une large proportion d'hommes et de femmes travaillent plus de 48 heures par semaine. A contrario, les hommes et les femmes pâtissent du changement de leur temps de travail lorsqu'il diminue (c'est le cas également pour les femmes au Canada et au Royaume-Uni). Dans tous les pays, la transition vers un emploi qui ne donne pas satisfaction en termes de sécurité ou de contenu entraîne une dégradation de la santé mentale pour les hommes comme pour les femmes. On ne dispose d'informations plus détaillées sur les caractéristiques de l'emploi que pour certains pays. Au Royaume-Uni, le fait de prendre un emploi sans perspectives d'évolution amoindrit le niveau de bien-être. En Corée, les changements des conditions de travail liées à l'organisation, telles que les possibilités de réalisation personnelle et le caractère équitable de l'encadrement, exercent également une forte influence sur le bien-être des hommes et des femmes. En Australie, le manque de satisfaction à l'égard du niveau d'autonomie au travail et des possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée est associé à un bien-être mental moindre. Un taux élevé de contraintes au travail et de demandes psychologiques a pour conséquence une moins bonne santé mentale au Canada pour les femmes seulement, de même qu'une faible latitude de décision. Aussi bien les hommes que les femmes souffrent d'une dégradation de leur santé mentale s'il existe de niveaux élevés de stress au travail.

Les situations de transition d'un emploi standard vers un emploi atypique ou assorti de conditions de travail relativement moins favorables n'étant pas forcément courantes, il est peut-être plus pertinent d'évaluer l'effet de changements inverses sur la santé. En effet, seulement 2 à 3 % environ des personnes titulaires d'un contrat de travail permanent passent à un contrat temporaire ou de courte durée l'année suivante, tandis que 52 % des personnes travaillant avec un contrat à durée déterminée obtiennent un contrat permanent l'année suivante (71 % pour les travailleurs temporaires en Corée). La mobilité vers l'emploi atypique est légèrement supérieure en Australie, puisque de l'ordre de 9 % des personnes occupant un emploi permanent se retrouvent l'année suivante dans un emploi occasionnel ou à durée déterminée.

La section B du tableau 4.4. présente les effets estimés des transitions d'un emploi atypique vers un emploi standard sur la santé mentale. Un grand nombre de caractéristiques de l'emploi standard sont associées à une amélioration significative de la santé mentale, mais pas dans les cinq pays. Dans le cas de la Corée et du Royaume-Uni, la plupart de ces caractéristiques s'accompagnent d'une amélioration notable du bien-être. Seul le type de contrat de travail semble être sans effet au Royaume-Uni, l'acquisition d'un

emploi permanent n'étant associée, dans ce pays, à aucun impact significatif sur le niveau de bien-être. On observe une amélioration importante de la santé mentale pour le travail à plein-temps et l'absence de travail posté en Australie, et pour les contrats permanents en Suisse (chez les hommes). Au Canada, des améliorations dans la santé mentale chez les hommes sont observés seulement pour des changements vers des horaires réguliers à temps plein ou lorsqu'il y a une grande sécurité de l'emploi. Les femmes canadiennes n'obtiennent pas d'amélioration dans leur santé mentale lors de changements d'horaires. D'un autre côté, d'importantes améliorations sont présentes au Canada pour les femmes, lors de changements dans les caractéristiques psychosociales telles qu'obtenir un emploi avec peu de contraintes, de faibles demandes psychologiques, peu de stress et une grande latitude de décision. Comme c'était le cas avec le changement inverse, l'amélioration de la santé mentale est plus sensible lorsque les personnes concernées prennent un emploi dont elles tirent davantage de satisfaction à l'aune d'indicateurs subjectifs tels que la sécurité.

Le fait de prendre un emploi atypique est apparu comme nuisible à la santé mentale mais l'emploi, quel qu'il soit, est-il préférable à l'inactivité? L'analyse de régression illustrée par le tableau 4.5 montre que le passage du non-emploi à différents types d'emploi est associé à une amélioration de la santé mentale, mais que les effets positifs sont moindres lorsque l'emploi est atypique. Ce résultat est corroboré par les trois différents scénarios de transition vers l'emploi : pour les personnes antérieurement en situation de non-emploi, pour celles qui étaient antérieurement au chômage, et pour celles en situation d'absence du travail pour cause de maladie (comme un cas d'inactivité particulier). Le type de contrat obtenu dans le nouvel emploi importe uniquement en Corée et en Suisse. De fait, en Suisse, la transition vers l'emploi ne s'accompagne d'un effet positif significatif sur le bien-être que s'il s'agit d'un emploi permanent (le coefficient associé aux contrats temporaires n'est pas significatif). En Corée, la prise d'un emploi temporaire est beaucoup moins bénéfique pour la santé mentale que le passage à un contrat permanent. Le nombre d'heures de travail effectué dans le nouvel emploi a un effet sensiblement différent sur l'amélioration du bien-être d'un pays à l'autre et d'un sexe à l'autre. En Australie et au Royaume-Uni, le travail en heures supplémentaires est associé à une amélioration du bien-être nettement moindre que le travail régulier à plein-temps; en Corée, le fait de travailler un petit nombre d'heures (temps partiel ou emploi à horaire réduit) entraîne une amélioration plus réduite, voire non significative, de la santé mentale. Au Canada, les deux types d'horaires non standards (heures supplémentaires et mi-temps) entraînent de plus faibles améliorations de la santé mentale qu'un emploi avec des heures régulières à plein-temps. Certains emplois ont des effets délétères sur la santé des personnes qui ne travaillaient pas précédemment : c'est le cas des emplois donnant peu satisfaction à leurs titulaires en Corée et en Australie, et des emplois très précaires en Australie.

Une autre question est de savoir si ces résultats sont valables pour tous les travailleurs, en particulier les personnes qui souffrent déjà de problèmes de santé. Le bien-être mental d'un individu est dépendant de son état au fil du temps; en d'autres termes, il est probable que sa santé mentale actuelle dépende dans une large mesure de sa santé mentale antérieure. Sur la base des ensembles de données utilisés pour l'analyse, entre 85 et 97 % des personnes qui n'ont pas de problèmes de santé mentale une année déterminée n'en ont pas non plus l'année suivante. Pour les personnes qui ont de tels problèmes, les variations sont plus importantes; cependant, 35 à 50 % de celles qui sont

Tableau 4.5. Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale^a

Régressions à effets fixes

	Section A. Hommes														
	Australie			Canada			Corée			Suisse			Royaume-Uni		
	De...			De...			De...			De...			De...		
	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie
... Vers...															
Type de contrat															
Travailleur permanent	-1.226*	-1.252	-3.349***				-0.226***	-0.209***	-0.142***	-0.186***	-0.167***	-0.144***	-1.299***	-1.210***	-1.768***
Travailleur temporaire	-1.309**	-1.340*	-3.436***				-0.156***	-0.138***	-0.070***	0.031	0.064	0.096	-1.206***	-1.124***	-1.681***
Temps de travail															
Emploi à horaire réduit	-0.333	-0.338	-2.731**	-0.463***	-0.224	-1.934***	-0.104*	-0.086	-0.019	-0.384**	-0.379*	-0.969**	-1.238***	-1.127***	-1.272***
Temps partiel	-0.631	-0.608	-3.001**	-0.571***	-0.328**	-2.039***	0.009	0.027	0.091*	-0.435***	-0.435**	-1.024***	-1.145***	-1.009***	-1.178***
Temps plein	-1.083*	-1.064	-3.457***	-0.710***	-0.468***	-2.179***	-0.225***	-0.207***	-0.139***	-0.410***	-0.421***	-1.010***	-1.125***	-0.985***	-1.157***
Heures supplémentaires	-0.532	-0.508	-2.901***	-0.571***	-0.342***	-2.053***	-0.211***	-0.193***	-0.127***	-0.427***	-0.438***	-1.027***	-0.960***	-0.824***	-0.992***
Travail posté															
Oui	-0.459	-0.437	-2.832**	-0.656***	-0.420***	-2.121***	-0.123***	-0.106***	-0.043*	-0.437***	-0.447***	-1.146	-1.403***	-1.275***	-2.094***
Non	-0.948*	-0.920	-3.315***	-0.615***	-0.378***	-2.079***	-0.234***	-0.217***	-0.150***	-0.430***	-0.439***	-1.138	-1.398***	-1.267***	-2.086***
Sécurité de l'emploi															
Très sûr	-1.569***	-1.487***	-1.930***	-0.722***	-0.716***	-2.204***	-0.392***	-0.373***	-0.300***	-0.546***	-0.546***	-1.225***	-1.461***	-1.323***	-1.599***
Plutôt sûr	-0.457	-0.381	-0.819	-0.574***	-0.557***	-2.046***	-0.233***	-0.215***	-0.141***	-0.499***	-0.499***	-1.177***	-1.142***	-1.006***	-1.280***
Très incertain	1.163**	1.259**	0.796	-0.238*	-0.220	-1.708***	-0.071***	-0.052***	0.023	-0.224	-0.227	-0.905**	-0.523***	-0.388***	-0.661***
Satisfaction dans l'emploi															
Très satisfait	-1.328**	-1.318*	-3.800***				-0.298***	-0.276***	-0.215***	-0.463***	-0.460***	-1.146***	-1.779***	-1.646***	-2.339***
Satisfait	0.140	0.152	-2.330**				-0.115***	-0.092***	-0.030*	-0.480***	-0.477***	-1.163***	-1.137***	-1.005***	-1.698***
Pas satisfait	2.549***	2.584***	0.102				0.053***	0.076***	0.139***	-0.306**	-0.304*	-0.990***	0.223***	0.358***	-0.336***
Contraintes au travail															
Faibles				-0.602***	-0.558***	-2.084***									
Moyennes-faibles				-0.728***	-0.684***	-2.210***									
Moyenne-fortes				-0.589***	-0.555***	-2.081***									
Fortes				-0.495***	-0.450***	-1.976***									
Demandes psychologiques															
Faibles				-0.593***	-0.550***	-2.059***									
Moyennes				-0.686***	-0.656***	-2.164***									
Fortes				-0.521***	-0.495***	-2.003***									
Organisation du travail															
Opportunités d'emploi															
Non													-0.515***	-0.443***	-0.379***
Oui													-0.273***	-0.192***	-0.128***

Tableau 4.5. Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale^a (suite)

Régressions à effets fixes

Section A. Hommes															
Australie			Canada			Corée			Suisse			Royaume-Uni			
De...			De...			De...			De...			De...			
Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	
Stress au travail															
Faible			-0.706***	-0.692***	-2.199***										
Moyen-faible			-0.690***	-0.665***	-2.171***										
Moyen-fort			-0.563***	-0.540***	-2.047***										
Fort			-0.501***	-0.460***	-1.966***										
Latitudo de décision															
Forte			-0.672***	-0.652***	-2.154***										
Moyenne			-0.560***	-0.527***	-2.029***										
Faible			-0.465***	-0.434**	-1.936***										
Autonomie dans l'emploi															
Pas satisfait			-0.021	-0.106	-2.317**										
Satisfait			-0.366	-0.460	-2.671**										
Très satisfait			-1.458**	-1.550**	-3.762***										
Temps de travail et obligations sociales															
Pas satisfait			0.660	0.712	-1.668										
Satisfait			-0.901	-0.855	-3.236***										
Très satisfait			-1.207***	-1.159	-3.540***										
Réalisation personnelle															
Pas satisfait						-0.064***	-0.045**	0.024							
Satisfait						-0.235***	-0.216***	-0.148***							
Très satisfait						-0.388***	-0.370***	-0.302***							
Gestion du personnel															
Pas satisfait						-0.105***	-0.086***	-0.017							
Satisfait						-0.207***	-0.188***	-0.120***							
Très satisfait						-0.428***	-0.410***	-0.342***							
Contrôles pour les événements de la vie			Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations			2 517	2 517	2 517	20 535	20 535	20 535	19 268	19 268	19 268	7 996	7 996	7 996	36 560

Tableau 4.5. Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale^a (suite)

Régressions à effets fixes

	Section B. Femmes														
	Australie			Canada			Corée			Suisse			Royaume-Uni		
	De...			De...			De...			De...			De...		
	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie
... Vers...															
Type de contrat															
Travailleur permanent	-0.236	-1.803**	-4.390***				-0.048***	-0.116***	-0.074***	-0.087*	-0.166***	-0.105*	-0.731***	-1.123***	-1.440***
Travailleur temporaire	-0.607	-2.203***	-4.790***				0.021	-0.050**	-0.010	0.046	-0.045	0.031	-0.769***	-1.175***	-1.491***
Temps de travail															
Emploi à horaire réduit	-1.153**	-2.654***	-5.266***	-0.208**	-0.133	-1.486***	0.052	-0.015	0.021	-0.033	-0.456***	-0.432	-0.589***	-0.793***	-1.014***
Temps partiel	-1.095**	-2.519***	-5.130***	-0.402***	-0.322***	-1.675***	-0.003	-0.073*	-0.035	-0.035	-0.430***	-0.406	-0.697***	-0.863***	-1.087***
Temps plein	-0.376	-1.724**	-4.335***	-0.523***	-0.439***	-1.792***	-0.036**	-0.103***	-0.061***	-0.149*	-0.533***	-0.509*	-0.859***	-0.999***	-1.214***
Heures supplémentaires	-1.134*	-2.500***	-5.111***	-0.419***	-0.345***	-1.698***	-0.012	-0.077***	-0.034	-0.261**	-0.649***	-0.625**	-0.686***	-0.823***	-1.024***
Travail posté															
Oui	-1.127**	-2.486***	-5.081***	-0.447***	-0.373***	-1.714***	0.032	-0.039	0.000	-0.094	-0.521***	-0.611**	-0.749***	-1.119***	-1.608***
Non	-0.843**	-2.192***	-4.786***	-0.423***	-0.337***	-1.679***	-0.041***	-0.111***	-0.068***	-0.034	-0.462***	-0.552*	-0.827***	-1.190***	-1.679***
Sécurité de l'emploi															
Très sûr	-0.434	-0.429	-0.041	-0.610***	-0.430***	-2.374***	-0.170***	-0.232***	-0.188***	-0.102	-0.553***	-0.623**	-0.856***	-1.057***	-1.283***
Plutôt sûr	0.301	0.312	0.706	-0.541***	-0.349*	-2.294***	-0.020	-0.083***	-0.039*	-0.073	-0.519***	-0.588**	-0.628***	-0.829***	-1.053***
Très incertain	0.484	0.516	0.908	-0.195	-0.043	-1.987***	0.127***	0.062**	0.107***	0.358***	-0.074	-0.143	-0.332***	-0.531***	-0.754***
Satisfaction dans l'emploi															
Très satisfait	-1.450***	-2.824***	-5.440***				-0.150***	-0.188***	-0.155***	-0.045	-0.471***	-0.573**	-1.047***	-1.411***	-1.847***
Satisfait	0.774	-0.593	-3.209**				0.018	-0.020	0.013	-0.033	-0.450***	-0.552*	-0.452***	-0.809***	-1.246***
Pas satisfait	1.622***	0.267	-2.349*				0.211***	0.174***	0.205***	0.152	-0.262*	-0.364	0.596***	0.251**	-0.187
Contraintes au travail															
Faibles				-0.690***	-0.510***	-2.510***									
Moyennes-faibles				-0.648***	-0.456***	-2.456***									
Moyenne-fortes				-0.443***	-0.246	-2.246***									
Fortes				-0.357***	-0.147	-2.147***									
Demandes psychologiques															
Faibles				-0.734***	-0.546***	-2.535***									
Moyennes				-0.607***	-0.406**	-2.395***									
Fortes				-0.289***	-0.081	-2.070***									
Organisation du travail															
Opportunités d'emploi															
Non													-0.321***	-0.227***	-0.230***
Oui													-0.497***	-0.406***	-0.405***

Tableau 4.5. Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale^a (suite)

Régressions à effets fixes

Section B. Femmes															
Australie			Canada			Corée			Suisse			Royaume-Uni			
De...			De...			De...			De...			De...			
Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	Non-emploi	Chômage	Maladie	
Stress au travail															
Faible			-0.738***	-0.593***	-2.577***										
Moyen-faible			-0.654***	-0.490***	-2.474***										
Moyen-fort			-0.603***	-0.407**	-2.391***										
Fort			-0.199*	-0.001	-1.985***										
Latitudo de décision															
Forte			-0.589***	-0.406**	-2.388***										
Moyenne			-0.535***	-0.343**	-2.325***										
Faible			-0.218	-0.002	-1.985***										
Autonomie dans l'emploi															
Pas satisfait			-0.331	-1.777**	-4.403***										
Satisfait			-1.028**	-2.492***	-5.118***										
Très satisfait			-1.289***	-2.776***	-5.402***										
Temps de travail et obligations sociales															
Pas satisfait			0.841	-0.518	-3.134**										
Satisfait			-0.316	-1.687**	-4.302***										
Très satisfait			-1.224***	-2.619***	-5.235***										
Réalisation personnelle															
Pas satisfait						0.106***	0.037	0.078***							
Satisfait						-0.041***	-0.109***	-0.068***							
Très satisfait						-0.185***	-0.252***	-0.212***							
Gestion du personnel															
Pas satisfait						0.093***	0.022	0.061**							
Satisfait						-0.034**	-0.102***	-0.063***							
Très satisfait						-0.217***	-0.286***	-0.247***							
Contrôles pour les événements de la vie			Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations			3 638	3 638	3 638	23 334	23 334	23 334	21 909	21 909	21 909	10 146	10 146	10 146	40 474

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352556600407>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans qui n'ont jamais été scolarisées ou qui sont retraitées durant toute la période analysée dans l'enquête.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE) ; l'ENSP pour le Canada ; l'enquête KLIPS pour la Corée ; le PSM pour la Suisse ; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni. Voir l'annexe 4.A2 pour des détails sur les variables dépendantes et de contrôle.

Tableau 4.6. **Effets des changements du passage du congé maladie vers différents types d'emploi sur la détresse mentale, compte tenu de la détresse mentale antérieure**Régressions probit groupées^a

	Australie		Canada		Corée		Suisse		Royaume-Uni	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Men	Women
Détresse mentale antérieure	1.087***	0.826***	0.499 ***	0.457 ***	0.511***	0.600***	1.089***	0.859***	0.892***	0.774***
Type de contrat										
Travailleur permanent	-0.200	-0.582***			-0.493***	-0.236***	-0.343**	-0.305	-0.611***	-0.387***
Travailleur temporaire	-0.237	-0.486***			-0.211***	-0.065	-0.180	-0.038	-0.613***	-0.438***
Temps de travail										
Emploi à horaire réduit	0.324	-0.496**	-0.491 ***	-0.311***	-0.187	-0.058	-0.521	-0.441	-0.584***	-0.303***
Temps partiel	-0.101	-0.454**	-0.605 ***	-0.370***	0.103	-0.171	0.232	-0.291	-0.521***	-0.269***
Temps plein	0.016	-0.491**	-0.681 ***	-0.381***	-0.424***	-0.180***	-0.053	-0.399	-0.414***	-0.340***
Heures supplémentaires	0.068	-0.420*	-0.622 ***	-0.312***	-0.417***	-0.136**	0.071	-0.752*	-0.344***	-0.267***
Travail posté										
Oui	0.048	-0.497**	-0.257 ***	-0.113**	-0.240***	-0.102	0.234	-0.225	-0.698***	-0.473***
Non	0.075	-0.493**	-0.328 ***	-0.116*	-0.443***	-0.179***	-0.107	-0.509	-0.729***	-0.460***
Sécurité de l'emploi										
Très sûr	-0.426***	-0.029	-0.821 ***	-0.617***	-0.830***	-0.359***	-0.176	-0.484	-0.632***	-0.417***
Plutôt sûr	-0.201	0.014	-0.785 ***	-0.466***	-0.645***	-0.257***	-0.179	-0.254	-0.453***	-0.334***
Très incertain	-0.015	-0.116	-0.711 ***	-0.438***	-0.070	0.129**	0.054	0.220	-0.136**	-0.191***
Contraintes au travail										
Faibles	-0.027	-0.574***			-0.710***	-0.319***	-0.041	-0.186	-0.965***	-0.604***
Moyennes-faibles	0.098	-0.298			-0.476***	-0.189***	-0.015	-0.277	-0.547***	-0.290***
Moyenne-fortes	0.387	-0.151			0.010	0.189***	-0.024	-0.137	0.022***	0.000***
Fortes										
Demandes psychologiques			-0.763 ***	-0.680***						
Faibles			-0.831 ***	-0.628***						
Moyennes			-0.834 ***	-0.528***						
Fortes			-0.711 ***	-0.465***						
Satisfaction dans l'emploi										
Très satisfait			-0.764 ***	-0.710***						
Satisfait			-0.838 ***	-0.593***						
Pas satisfait			-0.741 ***	-0.485***						
Organisation du travail										
Opportunités d'emploi										
Non									-0.104***	-0.107***
Oui									-0.240***	-0.158***
Stress au travail										
Faible			-0.805 ***	-0.723 ***						
Moyen-faible			-0.814 ***	-0.644 ***						
Moyen-fort			-0.794 ***	-0.559 ***						
Fort			-0.669 ***	-0.397 ***						
Latitude de décision										
Forte			-0.813 ***	-0.639 ***						
Moyenne			-0.781 ***	-0.519 ***						
Faible			-0.620 ***	-0.443 ***						
Autonomie dans l'emploi										
Pas satisfait	0.008	-0.462**								
Satisfait	-0.018	-0.575***								
Très satisfait	-0.068	-0.522***								
Temps de travail et obligations sociales										
Pas satisfait	0.246	-0.273								
Satisfait	-0.050	-0.271								
Très satisfait	0.022	-0.547***								

Tableau 4.6. **Effets des changements du passage du congé maladie vers différents types d'emploi sur la détresse mentale, compte tenu de la détresse mentale antérieure** (suite)Régressions probit groupées^a

	Australie		Canada		Corée		Suisse		Royaume-Uni	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Men	Women
Réalisation personnelle										
Pas satisfait					-0.073	0.149**				
Satisfait					-0.569***	-0.308***				
Très satisfait					-0.728***	-0.505***				
Gestion du personnel										
Pas satisfait					-0.095	0.146*				
Satisfait					-0.512***	-0.271***				
Très satisfait					-0.647***	-0.361***				
Contrôles pour les événements de la vie	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	8 785	9 700	15 320	18 288	17 144	19 009	6 297	8 253	31 046	34 399

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352567028238>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE); l'ENSP pour le Canada; l'enquête KLIPS pour la Corée; le PSM pour la Suisse; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni. Voir l'annexe 4.A2 pour des détails sur les variables dépendantes et de contrôle.

dans ce cas présentent toujours des problèmes une année plus tard. Pour tenir compte de cette dépendance à l'état, une solution consiste à estimer un modèle dynamique incluant les états de santé antérieurs comme déterminants de l'état actuel de santé mentale. Les résultats de cette estimation confirment que les problèmes de santé mentale antérieure exercent une influence considérable sur la probabilité d'avoir, au moment considéré, une santé mentale déficiente (tableau 4.5). Par ailleurs, l'effet négatif de la santé mentale antérieure est beaucoup plus important que l'effet bénéfique des variables liées au travail. En outre, la prise en compte de la santé mentale antérieure rend les variables liées au travail moins significatives, ce qui confirme l'hypothèse selon laquelle certains des effets estimés des changements d'ordre professionnel sur la détresse mentale résultent d'états préexistants. C'est particulièrement vrai en Suisse et, pour les hommes, en Australie : dans ces pays, la plupart des coefficients liés au travail deviennent non significatifs lorsque l'état de santé préalable est pris en compte. Seuls l'emploi permanent et les emplois très sûrs pour les hommes suisses et australiens se révèlent bénéfiques à la santé mentale lorsque les états de santé mentale antérieurs sont pris en compte. Les principales conclusions n'en restent cependant pas moins valables : soit l'emploi standard est meilleur pour la santé mentale que l'emploi atypique, soit seul l'emploi standard a des effets bénéfiques significatifs sur la santé mentale.

Conclusion

Au cours des deux dernières décennies, la santé mentale a constitué la principale source d'augmentation des nouveaux bénéficiaires de prestations d'invalidité observée dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Cependant, les données présentées dans ce chapitre montrent que cela ne semble pas lié à une augmentation parallèle dans la proportion de la population d'âge actif avec des problèmes de santé mentale ni à une détérioration des conditions du marché du travail. En effet, les changements observés dans la prévalence de santé mentale dans la population d'âge actif, d'après l'analyse des

données d'enquête, ne montrent pas une augmentation d'ampleur suffisante et dans l'ensemble des pays de l'OCDE pour expliquer les tendances dans le nombre de bénéficiaires des prestations d'invalidité. Toutefois, il faut souligner les limitations existantes dans les données disponibles pour analyser des tendances de la santé mentale et leur relation avec les tendances du marché de travail. L'analyse tendancielle de ce chapitre utilise différentes mesures de santé mentale qui sont disponibles pour différentes combinaisons de pays et d'années. Des efforts supplémentaires pour collecter des données harmonisées sur les tendances de la santé mentale et l'association entre la santé mentale et l'emploi pourraient contribuer de manière notable à une meilleure compréhension des différents thèmes explorés ici.

Les analyses longitudinales plus détaillées menées auprès de cinq pays de l'OCDE portent à croire que le risque de développer des troubles mentaux est plus grand parmi les inactifs que chez les actifs occupés, même après contrôle des caractéristiques individuelles. En outre, les personnes qui passent d'une situation de non-emploi à une situation d'emploi, quel que soit le type de travail, voient leur santé mentale s'améliorer. Cependant, le retour à l'emploi est généralement plus bénéfique s'il s'agit d'un emploi standard. Les individus dans un emploi atypique ont tendance à avoir plus de problèmes mentaux que ceux dans un emploi standard, mais l'analyse dans ce chapitre montre que cette association reflète principalement une tendance des personnes ayant une prédisposition à des problèmes mentaux à se trouver dans ce type d'emploi, plutôt qu'un effet de causalité des conditions de travail pénibles sur la santé mentale. Les résultats s'appliquent à un grand nombre de conditions de travail mais il se peut que d'autres conditions de travail non analysées dans ce chapitre puissent avoir un impact nuisible sur la santé mentale. L'analyse reste limitée à cinq pays et il est possible que les résultats ne s'appliquent pas à d'autres pays de l'OCDE. Toutefois, elle renforce l'analyse descriptive pour un groupe plus large de pays en montrant que les tendances du marché de travail (telles que l'augmentation du nombre de contrats non standards) ne constituent pas une cause principale de l'augmentation des prestations d'invalidité pour des raisons de santé mentale.

Les résultats de ce chapitre soulignent l'importance des politiques de prévention et d'activation puisque l'inactivité est préjudiciable à la santé mentale¹⁰. La prévention consiste à maintenir le lien avec le travail pour les travailleurs qui tombent malades à travers la promotion des interventions et des traitements rapides. Les travailleurs qui ont des problèmes de santé seront plus enclins à continuer à travailler si leur employeur leur propose des aménagements particuliers. Ce type d'aménagement peut prendre plusieurs formes comme des modifications des tâches, la possibilité de prendre davantage de pauses, des changements d'horaires ou une diminution des exigences professionnelles (Daly et Bound, 1995). S'agissant des personnes malades qui ont cessé de travailler mais à qui il reste des capacités de travail, il y a lieu de les inciter à reprendre un emploi en mettant à leur disposition des programmes d'activation. Une gestion au cas par cas est nécessaire pour identifier les emplois possibles et pour incorporer les aménagements nécessaires. L'analyse présentée dans ce chapitre confirme qu'il faudra prêter attention aux caractéristiques des emplois proposés, les données démontrant que tous les emplois ne sont pas bons pour les travailleurs ayant des problèmes de santé mentale. Le retour graduel à l'emploi, avec une période initiale d'emploi à temps partiel ou des mesures de formation professionnelle permettant aux bénéficiaires de se préparer à d'autres types d'emploi, pourrait aussi avoir des effets bénéfiques.

Notes

1. Une comparaison du comportement d'une cohorte jeune et d'une cohorte plus âgée est également utile pour mieux comprendre l'évolution du suicide au fil du temps. À cette fin, on a calculé les taux de fécondité par âge pour diverses cohortes à la naissance en construisant des cohortes synthétiques à intervalles de cinq ans. À partir de l'analyse du suicide dans une cohorte, on constate que, quelle que soit la cohorte, les taux de suicide ont augmenté dans les années 70 dans de nombreux pays. En Australie, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, on s'aperçoit que les cohortes nées après 1950 ont enregistré des taux de suicide beaucoup plus élevés chez les jeunes et un gradient moins prononcé avec l'âge pour les tranches d'âge supérieures. Pour la Corée et le Japon, la situation est opposée, les cohortes les plus jeunes affichant un gradient par âge beaucoup plus marqué pour le suicide (graphiques non présentés).
2. Il convient d'être prudent en interprétant les résultats concernant la République tchèque, car l'indicateur mesurant la détresse psychologique a changé au fil du temps. En Suède, la dégradation est intervenue uniquement entre 1991 et l'an 2000.
3. Cette classification ne tient pas compte des individus étudiant et travaillant en même temps.
4. Les dates pour la Corée correspondent à la période qui a suivi la crise économique, ce qui pourrait indiquer que l'amélioration de la santé et la reprise économique sont liées.
5. La définition de l'emploi atypique s'appuie sur la description qu'en font Bardasi et Francesconi (2004).
6. L'effet important associé au non-emploi dû à des raisons de santé peut capter la gravité de la maladie; cette gravité ne serait pas prise en compte dans la variable de contrôle correspondant seulement à une variable indicatrice de la présence d'un accident.
7. La santé mentale en Corée est mesurée par la satisfaction de vivre en tant qu'indicateur du bien-être mental. Clark et Oswald (2006) expliquent que la satisfaction de vivre représente une échelle de bien-être mental inversée, les oscillations de la satisfaction de vivre tout au long de la vie affichant un comportement similaire.
8. Même si l'analyse tente de contrôler les effets de sélection dus aux caractéristiques observées et non observées chez les individus, il se peut qu'un effet de sélection persiste pour ceux qui retournent au travail puisque le retour à l'emploi peut être influencé par un effet de traitement dans l'année précédente.
9. Dans le cas de l'Australie, un résultat surprenant est observé pour les femmes chez qui les transitions vers un emploi à mi-temps ou avec des heures supplémentaires sont liées à une amélioration de la santé mentale. De même, une transition d'un emploi atypique à un emploi standard est associée à une dégradation de la santé mentale.
10. Dans ce sens, l'analyse renforce les principales recommandations formulées par l'OCDE dans le contexte de son examen thématique des politiques de maladie et invalidité (OCDE, 2006 et 2007).

ANNEXE 4.A1

*Présentation des sources de données***Tendances en matière de santé*****Variables communes des régressions sur le suicide****Taux de suicide*

Nombre annuel par âge de suicides et de blessures auto-infligées, selon la codification de la Classification internationale des maladies (CIM), pour les hommes et les femmes. Les données couvrent tous les pays de l'OCDE pour la période 1960-2005, sauf la Corée (depuis 1985), la République tchèque (depuis 1986), le Mexique (de 1969 à 1995, mais avec des années manquantes), la République slovaque (depuis 1992) et la Turquie (pas de données disponibles). Le Mexique et la Turquie sont exclus de l'analyse en raison du manque de données adéquates.

Les taux de suicide sont convertis en taux normalisés par rapport à l'âge pour 100 000 personnes, sur la base de la population des pays de l'OCDE en 1980. Pour pouvoir comparer les taux de mortalité moyens entre pays, on utilise les taux normalisés par rapport à l'âge pour 100 000 personnes (total, hommes ou femmes). Un taux normalisé par rapport à l'âge est un taux ajusté qui indique quelle aurait été la valeur du taux brut dans la population d'étude si cette population présentait la même structure par âge que la population standard. Dans ce cas, la population des pays de l'OCDE en 1980 sert de population de référence. Cette normalisation est rendue nécessaire par la raison suivante : deux populations qui ont les mêmes taux de mortalité par âge moyen pour une cause de décès donnée auront des taux de mortalité globaux différents si leur structure par âge est différente. Lorsque l'analyse porte sur des groupes d'âge spécifiques, cette procédure de normalisation devient inutile.

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

PIB par habitant

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

Taux de divortialité

Nombre total de divorces pour 1 000 habitants.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Indicateurs sociaux.

Taux de chômage

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

Indice de Gini

Mesure de l'inégalité de la distribution des revenus définie comme un ratio dont la valeur est comprise entre 0 et 1 : 0 correspondant à une parfaite égalité des revenus et 1 correspondant à une parfaite inégalité des revenus.

Source : Base de données sur l'inégalité des revenus à l'échelle mondiale de l'Université des Nations Unies (www.wider.unu.edu/research/Database/en_GB/database).

Estimation des régressions sur le suicide (voir graphique 4.A1.1)

La relation entre la situation du marché du travail, les indicateurs sociaux et les taux de suicide est estimée au moyen d'une régression linéaire. La spécification de base, où les indices i et t désignent le pays et l'année, s'écrit comme suit :

$$SR_{it} = \alpha_t + U_{it}\chi + G_{it}\beta + S_{it}\theta + C_i + \varepsilon_{it}$$

où SR désigne le logarithme naturel des taux de suicide selon le sexe et trois groupes d'âge (20-29, 30-49 et 50-64 ans), U le taux de chômage (actuel et retardé), G un vecteur de variables explicatives reflétant la situation économique, y compris le PIB par habitant et la croissance économique, S un ensemble d'indicateurs sociaux (indice de Gini et taux de divortialité), α une constante spécifique à l'année, C un effet fixe pays et μ un terme de perturbation. L'effet année comprend des déterminants constants de la mortalité qui varient de façon uniforme dans tous les pays au fil du temps. L'effet fixe pays rend compte de facteurs qui diffèrent entre les pays mais qui sont invariants dans le temps.

Pour tenir compte des facteurs qui varient dans le temps au sein de chaque pays, on peut ajouter à cette spécification un vecteur de tendances temporelles linéaires spécifiques aux pays :

$$SR_{it} = \alpha_t + U_{it}\chi + G_{it}\beta + S_{it}\theta + C_i + C_i \times T + \varepsilon_{it}$$

Des analyses de sensibilité sont effectuées avec des taux de chômage et d'emploi retardés de plusieurs périodes, en excluant tour à tour chaque pays et différentes périodes de temps. L'effet de la dualité du marché du travail est également vérifié, par intégration du pourcentage de travailleurs temporaires.

Indicateurs de morbidité (voir tableau 4.A1.1)

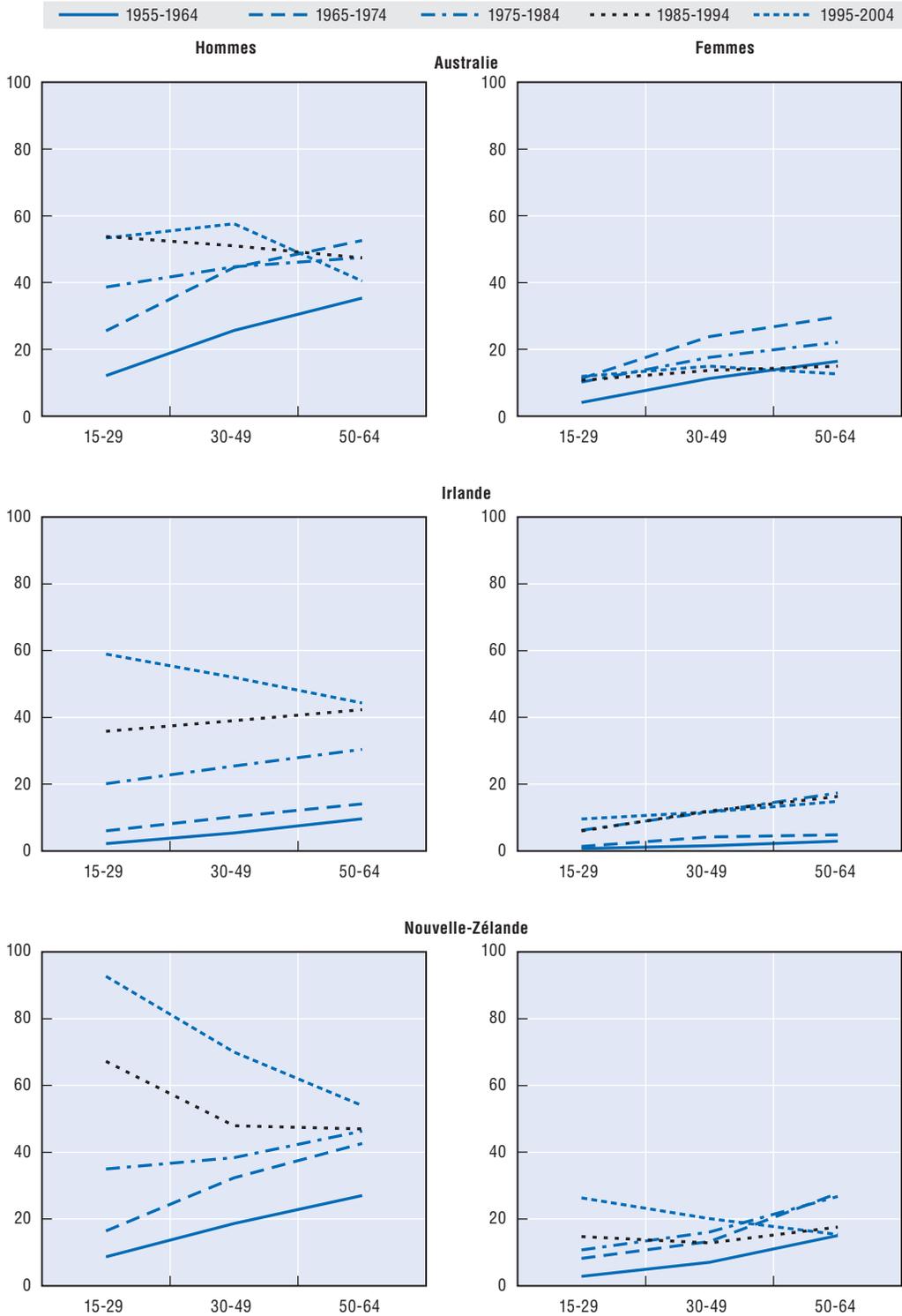
Bien-être psychologique

- Questionnaire de santé générale (GHQ)

Le GHQ est un instrument de dépistage multidimensionnel fondé sur l'auto-déclaration, qui est utilisé pour déceler les troubles psychiatriques actuels diagnosticables. Il se concentre sur l'incapacité à effectuer des activités normales et mesure l'apparition de la détresse psychologique selon quatre critères : dépression, anxiété, déficience du comportement social et hypochondrie. Il existe en plusieurs versions, à 60, 30, 28, 20 ou 12 questions. Toutes les questions figurant dans les versions courtes sont incluses dans les versions plus longues. Chaque question porte sur un symptôme ou un comportement particulier, dont le déclarant doit indiquer s'il l'a observé chez lui récemment. Les réponses sont formulées à l'aide de l'une ou l'autre de deux échelles à quatre points, en fonction de la nature de la question : soit « Mieux que d'habitude; comme d'habitude; moins bien que

Graphique 4.A1.1. Profil par âge des taux de suicide dans quelques pays de l'OCDE, 1950-2003

Nombre annuel de suicides pour 100 000 personnes, moyenne sur dix ans



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352335711863>

Source : Eco-Santé OCDE 2006, octobre 2006.

Tableau 4.A1.1. Sources des données sur la morbidité

	Période couverte	Source	Définition de la santé mentale
Australie	2001, 2004-05	Enquête nationale sur la santé	K10, maladie (mentale) de longue durée
Canada	1994/95, 2004/05	Enquête nationale sur la santé de la population	Dépression (comme indicateur de la maladie mentale), indice de détresse psychologique
République tchèque	1996, 2002	Enquête par sondage sur l'état de santé de la population tchèque	GHQ12 en 96, OMS(5) 2002
France	1990/91, 2002/03	Enquête Santé (ES, INSEE)	SF-36 en 2003, maladie chronique (mentale)
Hongrie	2000, 2003	Enquête nationale par entretien sur la santé	GHQ-12
Italie	1999/00, 2004/05	Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari	SF-12
Corée	1998, 2001, 2005	Enquête nationale coréenne d'examen de la santé et de l'alimentation	Tendances suicidaires comme indicateur de la détresse psychologique, maladie chronique (mentale)
Nouvelle-Zélande	1996, 2003	Enquête sur la santé	SF-36
Espagne	1987, 2001, 2003	Enquête nationale sur la santé	Maladie chronique (dépression)
Suède	1968, 1974, 1981, 1991, 2000	Enquête suédoise sur les conditions de vie (LNU)	Détresse psychologique
Royaume-Uni	1991-2004	Enquête sur la santé en Angleterre	GHQ-12, maladie de longue durée (mentale)
États-Unis	1997-2005	Enquête nationale par entretien sur la santé	K-6, maladie de longue durée (mentale)

d'habitude; beaucoup moins bien que d'habitude », ou « Pas du tout; pas plus que d'habitude; plutôt plus que d'habitude; beaucoup plus que d'habitude ».

- Échelle K6 (et K10)

L'échelle K6 est un test succinct de dépistage de la détresse psychologique générale, qui a été mis au point pour déceler les maladies mentales graves. Le sujet doit répondre à six questions saisissant les sentiments d'anxiété et de dépression, qui portent sur les 30 derniers jours écoulés. Les réponses sont notées sur une échelle à cinq points allant de 0 (« jamais ») à 4 (« en permanence »). Le score total est donc compris entre 0 et 24. Les personnes obtenant un score supérieur ou égal à 13 font partie du décile supérieur de la population générale en termes de symptômes de détresse psychologique étroitement associés à l'existence d'une maladie mentale grave. Pour l'Australie, il existe également une version du test en dix points.

- Short-Form Health Survey (SF-36, SF-20, SF-12)

La Short-Form Health Survey est un questionnaire d'enquête sur la santé à objectifs multiples, couvrant à la fois la santé physique et la santé mentale, qui peut être auto-administré ou utilisé dans le cadre d'entretiens. La version la plus couramment utilisée, le SF-36, comprend 36 questions. Le SF-36 couvre huit grands domaines de la santé et comporte en outre plusieurs mesures synthétiques de la santé physique et mentale. Les huit domaines sont répartis en quatre échelles de santé physique (fonctionnement physique, limitations du rôle liées à la santé physique, douleurs physiques et santé générale) et quatre échelles de santé mentale (vitalité, fonctionnement social, limitations du rôle liées à la santé mentale et santé mentale). Pour chacune des huit échelles, le score peut aller de 0 à 100, un score de 100 correspondant à un fonctionnement optimal selon le SF-36. Des algorithmes normalisés de calcul des scores pour les huit échelles ont été introduits en 1998. Cela permet, à partir d'un même graphique, d'établir des comparaisons entre les scores obtenus sur les huit échelles et les scores synthétiques de santé physique

et mentale. Le SF-12 est une version abrégée du SF-36 qui reproduit les mesures synthétiques de santé physique et mentale avec un nombre d'éléments réduit.

À noter que pour la Nouvelle-Zélande, les comparaisons doivent être interprétées avec précaution, puisque le SF-36 dans l'enquête de 1996/97 était inclus dans le questionnaire auto-administré alors que le même instrument dans l'année 2002/03 faisait partie du questionnaire administré par l'interviewer.

- Indicateurs de santé mentale pour le Canada (Stephens et al., 2000)

La *dépression* a été mesurée au moyen d'une série de 27 questions concernant ces symptômes et tirées du questionnaire Composite International Diagnostic Interview. Le score total indiquait la probabilité que la personne ait vécu un épisode dépressif important dans les 12 mois qui précédaient, exprimée selon six niveaux, un score de 90 % correspondant à la définition d'une dépression « probable ».

L'*intensité de la détresse* a été évaluée au moyen d'une liste de contrôle de six symptômes, pour laquelle on a attribué un score variant de 0 à 24. À la lumière de la distribution, il a été déterminé arbitrairement qu'un score de cinq ou plus renvoyait à un niveau élevé de détresse. L'impact de la détresse sur la vie et sur les activités a été mesuré au moyen d'une seule question : « Dans quelle mesure ces expériences perturbent-elles habituellement votre vie ou vos activités ? ». Une réponse de « beaucoup » ou « un peu » a permis de définir le sentiment de détresse éprouvé dans la vie.

- Détresse psychologique en Suède

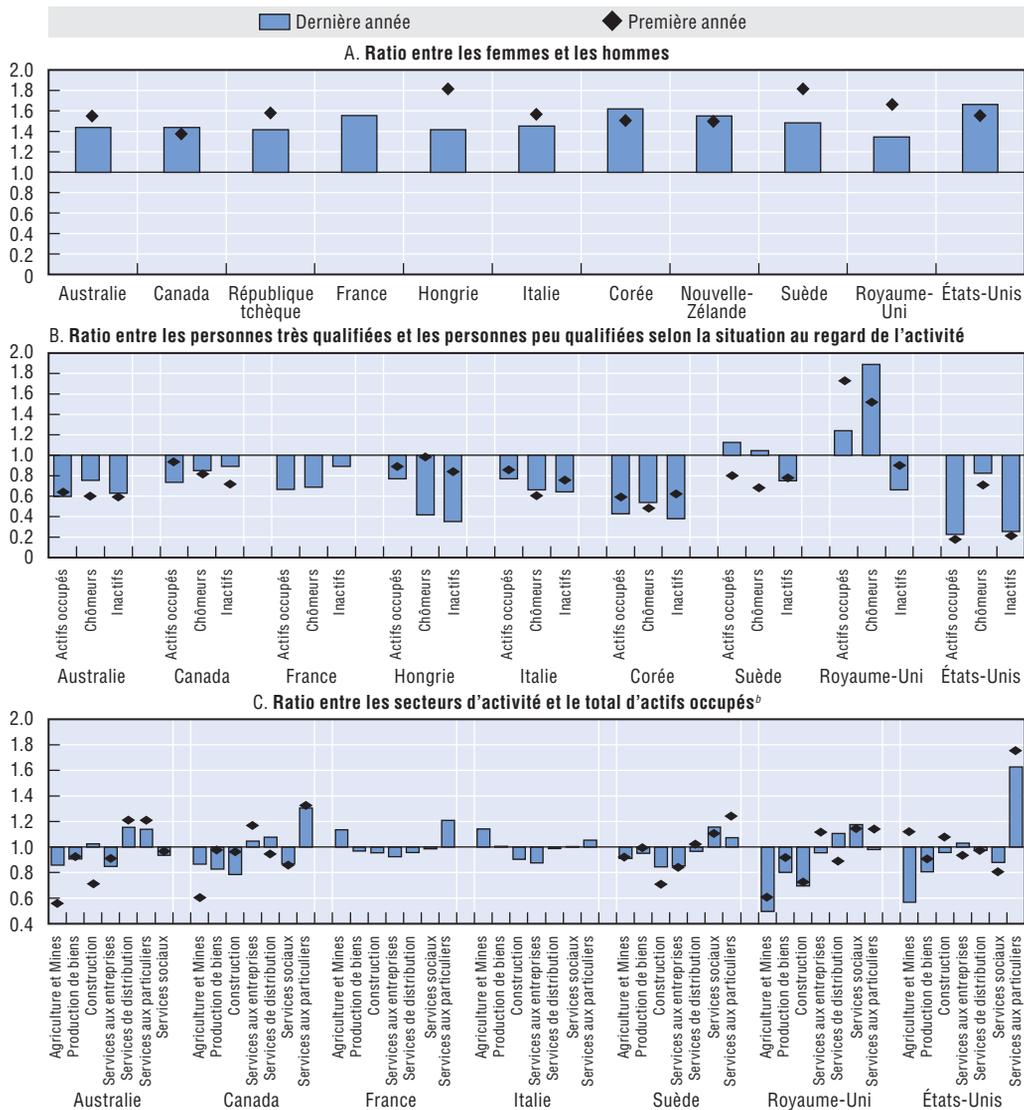
La *détresse psychologique* est basée sur un indice calculé par l'Institut suédois de Recherche sociale qui comprend des questions pour savoir si la personne a eu dans les 12 derniers mois au moins une des maladies suivantes : fatigue générale, problèmes mentaux ou anxiété, problèmes de sommeil et/ou dépression (graphique 4.A1.2).

Maladie mentale

- Maladie ou handicap (mental) chronique ou de longue durée

Une maladie ou un handicap de longue durée désigne un problème de santé qui dure depuis au moins un an et qui peut limiter les activités de la vie quotidienne et/ou professionnelle. Les maladies sont codées selon la CIM, qui comporte une catégorie « maladie mentale ». Dans le cadre d'une recherche sur la relation entre le travail et la santé mentale, les maladies mentales ayant lieu à la naissance ou pendant l'enfance/l'adolescence tels que des problèmes congénitaux, des problèmes de développement psychologique ou un retard mental sont exclues. De même, sont exclues des maladies mentales organiques d'ordre dégénératif qui ne risquent pas d'être influencées par le travail, tels que des démences ou la maladie d'Alzheimer. La variable maladie mentale englobe essentiellement des problèmes affectifs/d'humeur tels que la dépression, l'anxiété, des problèmes liés au stress et des troubles comportementaux liés à l'abus de substances psychoactives.

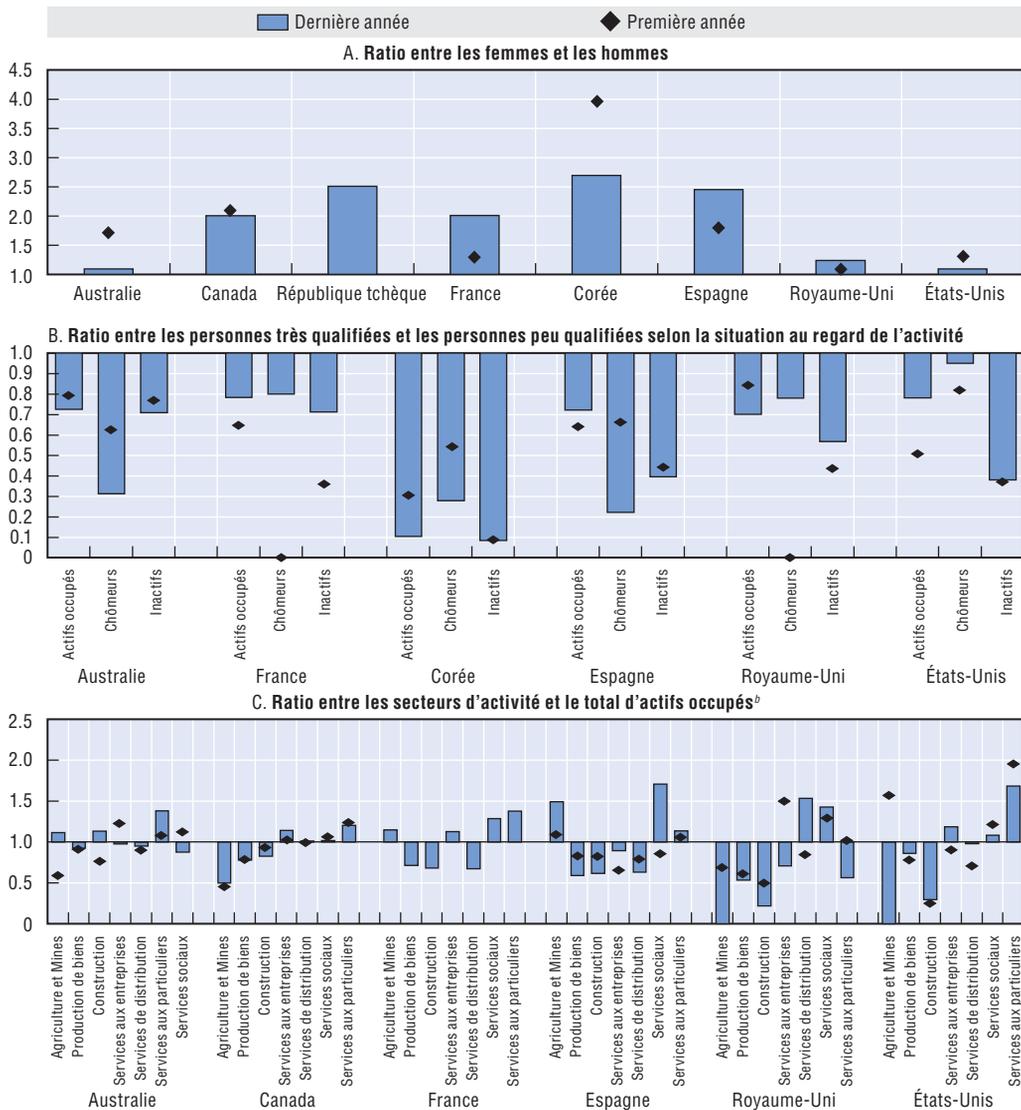
Dans le cas du Canada et de l'Espagne, l'analyse comprend seulement la prévalence de la dépression due à des limitations dans les données (graphique 4.A1.3).

Graphique 4.A1.2. **Prévalence relative de la détresse psychologique par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE^a**StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352373715833>

a) Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 1996-2002 pour la République tchèque; 2003 pour la France; 2000-2003 pour la Hongrie; 2000-2005 pour l'Italie; 1998-2005 pour la Corée; 1968-2001 pour la Suède; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; 1997-2005 pour les États-Unis. Pour la section C, 2005 seulement pour l'Italie; 1994-2004 au lieu de 1991-2004 pour le Royaume-Uni; et 1968-1991 au lieu de 1968-2001 pour la Suède.

b) Les sept grands regroupements par secteur d'activité ont été définis à partir de la classification CITI rév. 3 en 17 groupes : agriculture et mines correspond aux secteurs d'activité A, B et C (agriculture, chasse et sylviculture; pêche; et activités extractives); production de biens correspond aux secteurs d'activité C et D (activités de fabrication; et production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau); construction correspond au secteur d'activité F (construction); services aux entreprises correspond aux secteurs d'activité J et K (intermédiation financière; et immobilier, locations et activités de services aux entreprises); services de distribution correspond aux secteurs d'activité G et I (commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques; et transports, entreposage et communications); services sociaux correspond aux secteurs d'activité L, M, N et Q (administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; éducation; santé et action sociale; et organisations et organismes extraterritoriaux); services aux particuliers correspond aux secteurs d'activité H, O et P (hôtels et restaurants; autres activités de services collectifs, sociaux et personnels; et ménages privés employant du personnel domestique).

Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A.1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

Graphique 4.A1.3. **Prévalence relative de la maladie mentale par variables socio-économiques dans certains pays de l'OCDE^a**

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352457135846>

a) Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 2001-2004/05 pour l'Australie; 1994/95-2004/05 pour le Canada; 2002 pour la République tchèque; 1992-2003 pour la France; 1998-2001 pour la Corée; 1987-2003 pour l'Espagne; 1968-2001 pour la Suède; 1991-2004 pour le Royaume-Uni; et 1997-2005 pour les États-Unis. Pour la section C, 2001-2003 au lieu de 1987-2003 pour l'Espagne; 2003 seulement pour la France; et 1994-2004 au lieu de 1991-2004 pour le Royaume-Uni.

b) Les sept grands regroupements par secteur d'activité ont été définis à partir de la classification CITI rév. 3 en 17 groupes : agriculture et mines correspond aux secteurs d'activité A, B et C (agriculture, chasse et sylviculture; pêche; et activités extractives); production de biens correspond aux secteurs d'activité C et D (activités de fabrication; et production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau); construction correspond au secteur d'activité F (construction); services aux entreprises correspond aux secteurs d'activité J et K (intermédiation financière; et immobilier, locations et activités de services aux entreprises); services de distribution correspond aux secteurs d'activité G et I (commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques; et transports, entreposage et communications); services sociaux correspond aux secteurs d'activité L, M, N et Q (administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; éducation; santé et action sociale; et organisations et organismes extraterritoriaux); services aux particuliers correspond aux secteurs d'activité H, O et P (hôtels et restaurants; autres activités de services collectifs, sociaux et personnels; et ménages privés employant du personnel domestique).

Source : Calculs de l'OCDE. Voir l'annexe 4.A1 pour plus de détails sur les sources, les méthodes et les calculs.

Problèmes de santé mentale liés au travail

Prévalence des personnes affectées par au moins trois problèmes mentaux ou émotionnels dus au travail, incluant le stress, les problèmes de sommeil, l'anxiété et l'irritabilité.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT).

Statistiques de la population active (tableau 4.A1.2)

Tendances générales de l'emploi

Âge moyen des personnes dans l'emploi.

Part de l'emploi féminin.

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

Répartition de l'emploi par secteur d'activité.

Source : Base de données de l'OCDE (STAN) sur l'ANalyse STructurelle.

Répartition de l'emploi par profession.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Type de contrat d'emploi

Part de l'emploi temporaire.

Emploi à temps partiel non choisi.

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

Durée du travail

Nombre d'heures de travail moyen annuel par personne occupée.

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

Horaires de travail atypiques

Travail posté.

Travail de nuit.

Travail le week-end.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Instabilité et sécurité de l'emploi

Ancienneté moyenne dans l'emploi.

Part des travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'emploi.

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

Conditions de travail (tableaux 4.A1.3 et 4.A1.4)

Définitions des variables

Temps de travail et équilibre vie professionnelle-vie privée

Plus de dix heures de travail par jour (au moins une fois par mois).

Difficulté à concilier horaires de travail et obligations familiales ou sociales en dehors de l'emploi.

Nature de l'emploi

Exigences cognitives de l'emploi (satisfaire les normes de qualité, évaluer la qualité de son propre travail, résoudre des problèmes imprévus, effectuer des tâches complexes, apprendre de nouvelles choses, exécuter des tâches monotones, exécuter des tâches courtes et répétitives).

Organisation du travail

Indicateur composite de l'autonomie professionnelle (en termes d'ordre d'exécution des tâches, de méthodes de travail, de vitesse de travail, de choix des partenaires, de possibilité de faire des pauses).

Indice d'intensité du travail (travailler à une cadence très élevée ou avec des délais très serrés).

Soutien au travail (des collègues, des supérieurs, de l'extérieur).

Satisfaction dans l'emploi

Satisfaction générale dans l'emploi.

Violence et discrimination

Indice calculé sur la base de l'intimidation, la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, les discriminations liées à l'âge, à une ethnie, un handicap et une nationalité.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT).

Tableau 4.A1.2. Évolution de divers indicateurs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006

Variation en point de pourcentage^a

	Taux de participation ^b	Taux d'emploi ^b	Taux de chômage ^b	Âge moyen dans l'emploi ^b	Âge moyen de la population active ^b	Part moyenne de l'emploi féminin	Répartition de l'emploi par secteur d'activité ^c										
							A-B	C-D	E	F	G	H	I	J	K	L	M-Q
Australie	1.83	4.42	-3.60	1.89	1.98	1.99	-0.09	-3.50	-0.27	1.37	-0.42	0.31	-0.21	-0.30	2.24	0.19	0.69
Autriche	2.44	1.55	1.07	1.97	1.81	2.98	-0.20	-2.45	-0.31	-0.68	0.09	0.82	-0.31	-0.18	2.14	0.10	0.97
Belgique	3.78	4.10	-1.02	1.78	1.86	4.11	-0.12	-3.48	-0.09	-0.77	-0.48	0.32	0.22	-0.38	1.26	3.10	0.42
Canada	3.20	5.42	-3.22	1.87	1.90	1.69	-0.46	-0.84	-0.18	0.81	0.50	0.05	-0.44	-0.20	2.00	-1.18	-0.07
Rép. tchèque	-2.01	-4.16	3.17	2.37	2.34	-0.67	-2.75	-1.89	-0.42	-1.20	1.03	0.71	-0.13	-0.05	0.80	2.08	1.83
Danemark	0.60	2.99	-3.04	2.27	2.21	2.10	-0.64	-4.13	-0.17	0.44	1.67	0.09	-0.61	-0.15	1.89	0.11	1.50
Finlande	2.43	7.85	-7.75	1.46	1.48	0.40	-0.77	-3.06	-0.50	0.74	1.36	0.27	-0.81	-0.62	3.29	-1.12	1.24
France	2.20	3.18	-1.78	1.27	1.29	2.07	-0.13	-3.91	-0.14	-0.18	0.56	0.67	0.05	-0.20	3.15	-0.11	0.25
Allemagne	4.61	2.61	2.17	1.61	1.48	3.21	-0.28	-3.16	-0.12	-3.41	0.57	0.65	-0.41	-0.13	3.01	-0.90	4.18
Grèce	6.89	6.53	-0.43	0.08	0.33	2.88	-0.57	-4.58	-0.65	1.23	2.66	1.17	-1.55	-0.54	2.53	-0.91	1.21
Hongrie	3.03	4.40	-2.71	2.06	2.17	1.37	-1.40	-1.43	-1.26	1.90	3.12	0.87	-1.80	0.34	1.90	0.81	-3.05
Islande	3.20	4.82	-1.97	1.05	1.01	-0.94	-1.94	-4.02	-0.14	1.20	1.13	0.04	0.88	0.54	3.58	-0.09	-1.19
Irlande	9.50	14.01	-7.98	1.02	1.24	4.57	-1.12	-7.27	-1.51	4.39	0.69	0.60	1.23	0.40	2.64	-0.40	-0.64
Italie	4.81	7.25	-4.79	1.49	2.05	4.92	-1.06	-3.82	-0.42	0.22	2.17	1.52	0.36	-0.69	4.37	-3.61	0.98
Japon	1.57	0.77	1.02	0.98	0.93	1.22
Corée	1.36	0.34	1.48	2.52	2.47	1.47	-0.31	-8.06	-0.08	-3.31	-0.47	1.41	-0.15	-0.81	5.64	0.17	5.96
Luxembourg	6.30	5.08	1.56	2.24	2.21	6.38	-0.22	-5.05	-0.19	-1.46	-1.59	-0.63	1.31	0.92	6.71	-0.40	0.59
Mexique	1.49	3.80	-3.83	2.42	2.56	4.87	-2.38	-0.09	0.27	2.00	-0.61	0.64	-0.72	-0.49	1.93	0.13	-0.68
Pays-Bas	5.56	7.26	-2.72	2.24	2.44	4.48	-0.30	-3.03	-0.18	-0.57	-0.59	0.17	-0.55	0.08	2.52	-0.24	2.69
Nouvelle-Zélande	3.36	5.08	-2.50	2.38	2.41	1.76	-0.63	-5.28	-0.48	1.80	1.33	0.42	-0.37	-0.43	3.06	0.43	0.15
Norvège	0.84	1.98	-1.51	1.02	1.08	1.26	-0.62	-3.64	-0.39	1.29	0.25	-0.05	-1.46	-0.52	3.10	-0.34	2.38
Pologne	-4.01	-3.67	0.34	0.06	0.26	-0.53	-0.43	-5.98	-0.38	-1.13	3.14	0.57	-0.47	-0.22	3.54	2.43	-1.06
Portugal	5.46	4.65	0.54	1.50	1.63	1.83	0.30	-4.57	-0.48	2.71	2.03	0.94	-0.10	-1.52	1.54	-0.88	0.04
Rép. slovaque	-0.74	-0.79	0.20	1.93	2.23	-0.54	-4.79	0.48	-0.20	-0.67	1.96	1.40	-1.08	0.51	1.05	1.20	0.14
Espagne	9.34	17.47	-14.27	0.61	1.63	6.92	-0.79	-4.71	-0.37	2.45	-0.08	1.10	-0.22	-0.67	3.05	-0.90	1.14
Suède	0.72	2.31	-2.14	1.19	1.08	-0.68	-0.96	-3.75	-0.17	0.20	-0.06	0.02	-0.47	-0.11	4.12	-0.10	1.30
Suisse	2.12	1.51	0.68	1.02	0.95	2.55	-0.61	-3.31	-0.07	-1.57	-1.14	-0.44	0.22	-0.04	3.02	0.46	3.48
Turquie	-5.75	-6.47	2.25	1.28	1.34	-2.93	0.28	1.30	-0.20	-3.71	1.20	0.79	-0.27	-0.67	1.19	-0.82	0.90
Royaume-Uni	0.90	3.33	-3.27	1.58	1.50	1.30	-0.30	-6.71	-0.29	1.18	0.21	-0.01	0.44	-0.44	1.76	1.09	3.06
États-Unis	-1.33	-0.54	-0.95	2.01	2.04	0.29	0.08	-3.41	-0.10	0.73	-0.40	0.40	-0.14	0.14	0.98	-0.37	2.08
Moyenne non pondérée	2.46	3.57	-1.83	1.57	1.66	2.08	-0.80	-3.56	-0.29	0.21	0.68	0.51	-0.26	-0.22	2.69	0.00	1.05

Tableau 4.A1.2. Évolution de divers indicateurs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006 (suite)

Variation en point de pourcentage^a

	Part de l'emploi temporaire ^d	Part de l'emploi à temps partiel involontaire ^e	Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personnes employées ^f	Ancienneté moyenne dans l'emploi ^g	Part de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à un an ^g	Répartition de l'emploi par profession ^h								
						1	2	3	4	5	6	7	8	9
Australie	..	0.15	-3.73
Autriche	3.12	4.80	0.49	0.41	3.70	-0.08	0.80	7.21	-1.68	2.39	0.43	-6.73	-3.14	0.80
Belgique	3.57	-8.58	-6.15	0.90	1.65	2.12	2.52	2.04	-2.54	1.24	0.16	-4.26	-1.03	-0.25
Canada	1.72	-7.54	-2.08
République tchèque	-0.55	-0.78	-3.27	1.67	-2.58	0.72	0.75	3.55	-0.89	0.63	-0.80	-4.71	4.06	-3.32
Danemark	-2.49	-1.76	5.20	0.19	1.15	0.52	3.18	4.63	-3.42	0.08	-0.49	-1.94	-2.20	-0.36
Finlande	-1.97	..	-3.13	-0.15	6.10	1.91	-1.75	1.03	-3.34	3.63	-0.11	-0.49	-1.44	0.55
France	0.52	-3.38	-5.22	1.32	0.15	0.96	2.66	0.41	-3.43	0.51	0.13	-1.59	-2.01	2.38
Allemagne	3.74	11.66	-6.37	1.16	3.35	-0.15	2.55	2.53	-0.73	1.15	-0.01	-4.75	-0.73	0.15
Grèce	1.90	13.25	-1.39	0.34	-1.98	0.46	1.22	2.61	-0.66	1.92	-0.30	-3.95	-0.13	-1.17
Hongrie	0.13	-7.24	-2.42	1.43	-1.65	3.01	0.55	-1.76	-4.20	-0.86	0.03	0.95	5.01	-2.73
Islande	-3.11	-4.24	-2.07	0.68	-0.30	-0.82	4.30	2.09	-1.56	1.24	-1.46	-3.33	-0.51	0.06
Irlande	-6.08	-12.63	-12.53	-1.19	3.26	1.37	0.72	2.17	-3.09	0.32	0.01	-0.54	-1.20	0.23
Italie	5.80	12.12	-3.15	0.19	4.93	0.05	-2.00	7.87	-3.81	1.98	-0.08	-3.28	-0.65	-0.09
Japon	3.55	11.71	-5.29
Corée	-13.28
Luxembourg	2.64	5.50	-6.69	1.13	-0.02	0.40	8.28	3.72	-0.01	-0.45	-0.26	-6.39	-3.20	-2.07
Mexique	-1.66	..	1.39
Pays-Bas	5.34	-1.87	0.00	2.33	-6.40	-0.93	3.95	-0.84	-0.95	0.33	-0.04	-2.62	-1.97	3.06
Nouvelle-Zélande	..	-10.26	-2.99
Norvège	-2.87	-10.25	-5.42	-0.87	0.64	-4.35	3.56	4.81	-3.30	3.94	-0.85	-0.64	-1.42	-1.74
Pologne	15.61	1.04	-0.15	0.01	-1.11	0.39	6.12	-1.99	-0.91	2.78	-0.56	-5.89	1.65	-1.58
Portugal	10.15	9.08	-7.33	0.56	0.71	1.01	1.89	-3.13	-2.40	0.90	0.80	-2.32	0.72	2.53
République slovaque	1.55	10.01	-6.94	0.60	1.31	2.51	-2.37	2.38	-0.91	-4.62	2.52	-1.42
Espagne	-0.62	11.93	-2.85	0.01	-6.17	0.24	1.25	3.64	-2.06	1.57	-0.83	-0.99	-2.20	-0.64
Suède	2.17	-18.79	-2.69	0.37	5.16	0.18	3.58	-0.71	-2.44	1.71	0.31	-2.24	-1.05	0.66
Suisse	0.58	1.49	-2.58	1.23	-1.41	1.69	3.08	0.41	-3.20	0.32	0.35	-2.57	-0.15	0.08
Turquie	-7.77	-0.85
Royaume-Uni	-1.42	-4.25	-4.24	0.68	-0.86	0.58	-0.98	4.52	-3.25	2.29	-0.05	-3.35	-2.14	2.38
États-Unis	-2.43
Moyenne non pondérée	1.29	0.01	-3.70	0.59	0.40	0.45	2.16	2.15	-2.28	1.36	-0.21	-3.01	-0.51	-0.11

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352608637634>

.. Données non disponibles.

- a) Variation exprimée en nombre d'années pour l'âge moyen dans l'emploi et l'âge moyen de la population active, et pour l'ancienneté moyenne dans l'emploi.
- b) 2005 pour le Luxembourg.
- c) 1995-2005 au lieu de 1995-2006. 1998-2005 pour l'Australie; 1995-2004 pour le Luxembourg; 1995-2003 pour les Pays-Bas; 2000-2005 pour la Turquie; et 1995-2003 pour les États-Unis. Classement des secteurs d'activité selon la CITI rév 3.1, une position : A-B : agriculture, chasse, pêche et sylviculture; C-D : activités extractives et activités de fabrication; E : production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau; F : construction; G : commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques; H : hôtels et restaurants; I : transports, entreposage et communications; J : intermédiation financière; K : immobilier, locations et activités de services aux entreprises; L : administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; M-Q : éducation, santé et action sociale, autres activités de services collectifs, sociaux et personnels; ménages privés employant du personnel domestique et organisations et organismes extraterritoriaux.
- d) 1995-2005 pour l'Autriche, la Grèce et le Japon; 1997-2006 pour le Canada, la Finlande, la Hongrie et la Suède; 1995-2002 pour l'Islande; 1996-2005 pour le Luxembourg; 1995-2004 pour le Mexique; 2001-2006 pour la Pologne.
- e) 1998-2006 pour la Hongrie; 1995-2002 pour l'Islande; 1995-2004 pour l'Irlande et la Turquie; 2001-2006 pour la Pologne.
- f) 1995-2005 pour la Grèce, l'Islande et la Suisse; 2000-2006 pour la Pologne.

Tableau 4.A1.2. **Évolution de divers indicateurs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2006 (suite)**

Variation en point de pourcentage^a

- g) 1997-2006 pour la Hongrie, la Norvège et la République tchèque; 1995-2001 pour la Grèce; 1995-2005 pour l'Islande et le Luxembourg; 1996-2005 pour la Suisse.
- h) 1995-2005 pour l'Islande et l'Irlande; 1996-2006 pour la Hongrie, la Norvège et la Suisse; 1997-2006 pour la Finlande, la Pologne, la République tchèque, et la Suède; et 1998-2006 pour la République slovaque. Professions classées selon la CITP-88, par grand groupe : 1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise; 2 : Professions intellectuelles et scientifiques; 3 : Professions intermédiaires; 4 : Employés de type administratif; 5 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché; 6 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; 7 : Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal; 8 : Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage; 9 : Ouvriers et employés non qualifiés.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active et calculs de l'OCDE d'après l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) et Base de données de l'OCDE pour l'ANalyse STructurelle (STAN).

Tableau 4.A1.3. **Évolution de divers indicateurs des conditions de travail dans les pays européens, 1995-2005**Variation en point de pourcentage^a

	Travail posté ^a	Travail de nuit ^a	Travail le samedi ^a	Travail le dimanche ^a	Durée quotidienne du travail de plus de 10 heures ^b	Travail intense ^c	Travail comportant des tâches complexes ^d	Conflit entre les heures de travail et la vie sociale ^e	Discrimination sur le lieu de travail ^f	Faible autonomie ^g	Aide des collègues ^h	Faible satisfaction dans l'emploi ⁱ
Autriche	2.13	-1.20	5.14	3.06	-0.70	-9.56	6.21	-1.96	-6.07	2.41	1.83	-0.17
Belgique	-7.10	-0.46	2.65	1.71	4.66	10.93	4.97	5.56	6.30	-0.91	-4.08	3.68
République tchèque	3.43	2.56	10.98	7.65	-5.00	7.81	15.51	3.62	-3.83	8.30	1.75	-2.06
Danemark	-3.63	-0.35	-2.75	-0.78	9.26	15.73	13.92	2.62	2.99	0.05	3.47	1.63
Finlande	1.53	-0.49	-3.53	-2.19	0.54	2.05	6.90	-2.12	6.80	-3.18	0.43	9.55
France	0.06	3.58	8.02	6.29	-1.18	9.69	3.22	-0.12	-3.85	-2.02	-4.00	-0.40
Allemagne	5.90	2.09	5.16	3.30	3.55	5.34	10.97	-1.16	-4.43	-2.18	0.24	-3.34
Grèce	7.13	-0.58	1.90	-1.14	7.76	9.18	9.31	1.11	7.05	-13.63	-2.43	4.00
Hongrie	-0.91	-3.90	-5.40	-1.77	0.60	4.05	0.71	8.01	-0.40	2.18	0.50	3.25
Islande	0.65	-0.76	1.03	1.76
Irlande	4.71	-0.98	-7.02	-2.27	3.62	9.91	0.38	5.52	1.65	-7.20	1.02	9.62
Italie	-0.09	3.27	-2.60	5.18	-0.03	27.98	5.92	4.88	1.09	0.95	-9.23	7.66
Luxembourg	-2.43	3.00	1.98	5.39	1.05	18.13	2.36	3.83	7.84	-6.83	-0.51	6.80
Pays-Bas	0.12	7.32	3.50	3.75	4.64	-0.39	0.97	2.14	5.50	4.10	-0.69	2.72
Norvège	4.09	1.18	-0.27	-0.12
Pologne	-7.95	1.28	2.85	1.15	-1.97	-16.70	4.20	10.05	-1.98	2.80	0.45	-2.19
Portugal	10.46	7.00	-2.27	-0.87	6.76	12.51	13.59	1.25	-2.04	7.68	-3.35	-0.99
République slovaque	-5.50	8.50	9.78	8.39	1.98	-3.12	13.38	0.89	-6.91	4.59	-0.03	-4.46
Espagne	10.18	0.54	-8.78	-1.67	2.99	18.32	0.35	-4.97	-5.97	6.24	1.84	2.58
Suède	-2.34	-1.43	-5.14	-4.73	7.72	12.33	-5.93	3.11	-4.84	-2.61	3.09	6.36
Suisse	8.61	3.48	12.33	9.29
Royaume-Uni	1.95	4.34	-4.18	-0.44	-4.74	2.81	-12.24	0.49	-10.09	11.32	-4.08	-6.04
Moyenne non pondérée	1.41	1.73	1.06	1.86	2.18	7.21	4.98	2.25	-0.59	0.64	-0.73	2.01

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352610307458>

.. Données non disponibles.

- a) 1995-2006 au lieu de 1995-2005. 2001-2006 pour la République tchèque, la Pologne et la République slovaque; 1997-2006 pour la Hongrie; 1995-2005 pour l'Islande et l'Irlande; 1996-2006 pour la Suisse.
- b) 2000-2005 au lieu de 1995-2006. Évolution de la proportion de travailleurs travaillant au moins une fois par mois plus de dix heures par jour.
- c) 1990-2005 au lieu de 1995-2006. Proportion de personnes travaillant à une cadence très rapide et/ou avec des délais serrés pendant au moins la moitié de leur temps de travail. 1995-2005 pour l'Autriche, la Finlande et la Suède; 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- d) 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- e) Évolution de la proportion de travailleurs qui ont du mal à concilier leurs heures de travail et leurs obligations familiales ou sociales en dehors de l'emploi. 2000-2005 au lieu de 1995-2005.
- f) Évolution de la proportion de travailleurs victimes d'intimidation, de discrimination sexuelle, d'avances sexuelles inopportunes, de discrimination par l'âge, de discrimination ethnique, de discrimination liée au handicap et de discrimination liée à la nationalité. 2000-2005 pour la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la République slovaque.
- g) Évolution de la proportion de travailleurs qui ne peuvent pas choisir l'ordre des tâches à accomplir, et leur rythme et leur méthode de travail. 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- h) Évolution de la proportion de travailleurs qui sont aidés par leurs collègues. 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- i) Évolution de la proportion de travailleurs qui ne sont pas très satisfaits et pas du tout satisfaits de leur emploi. 2000-2005 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) et l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT).

Tableau 4.A1.4. En Europe, les problèmes de santé mentale liés au travail sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible satisfaction au travail

Part relative des problèmes de santé mentale liés au travail déclarés par les travailleurs exposés à certaines conditions de travail, 1995-2005^a

	A. Plus de 10 heures de travail par jour (au moins une fois par mois) ^b			B. Discrimination sur le lieu de travail ^c			C. Faible autonomie dans l'emploi ^d			D. Conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales ou sociales ^e		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Autriche	..	2.20	3.32	7.13	6.75	3.47	1.94	1.35	0.98	..	8.22	7.92
Belgique	..	1.43	1.86	7.22	4.28	7.20	0.26	1.13	2.12	..	2.77	3.95
République tchèque	..	1.88	2.77	..	3.49	1.25	..	0.41	0.79	..	2.78	1.14
Danemark	..	2.17	2.31	4.91	2.83	5.13	3.04	1.93	2.12	..	5.41	1.65
Finlande	..	1.69	1.54	3.60	2.97	3.47	0.92	1.54	1.86	..	2.65	3.55
France	..	1.98	1.52	4.24	5.01	3.17	0.66	0.79	1.25	..	2.82	2.90
Allemagne	..	1.91	2.23	4.34	3.70	16.89	0.98	1.01	1.78	..	4.60	4.16
Grèce	..	2.94	1.47	4.39	2.96	2.57	0.92	1.34	1.40	..	2.92	2.19
Hongrie	..	1.89	3.47	..	3.24	2.72	..	0.60	0.77	..	1.96	2.69
Irlande	..	2.52	2.39	5.48	12.94	3.87	1.06	0.54	0.58	..	3.40	2.70
Italie	..	2.54	2.32	3.44	7.17	3.33	0.68	0.38	0.51	..	1.92	1.93
Luxembourg	..	1.08	1.53	8.50	4.66	3.67	0.31	1.00	1.21	..	6.72	3.57
Pays-Bas	..	1.43	0.61	3.00	6.99	5.42	0.43	1.34	0.38	..	10.14	2.64
Pologne	..	0.52	2.06	..	1.98	4.43	..	0.53	0.75	..	1.30	3.40
Portugal	..	2.18	1.57	1.34	6.26	3.54	0.72	1.01	1.33	..	2.10	2.90
République slovaque	..	1.14	2.86	..	4.50	3.68	..	1.57	0.97	..	1.65	3.25
Espagne	..	2.37	2.43	2.96	3.06	5.12	1.63	1.48	0.85	..	2.86	1.90
Suède	..	1.52	1.54	2.21	3.15	1.71	0.40	1.43	1.28	..	2.54	1.87
Royaume-Uni	..	4.63	2.26	3.80	3.86	9.59	0.98	0.58	0.70	..	2.98	4.45
Moyenne non pondérée^a	..	2.08	1.75	3.76	4.16	3.80	0.85	1.10	1.22	..	3.22	2.78
	E. Aide des collègues			F. Emploi comportant des tâches complexes			G. Travail de nuit (au moins une fois par mois)			H. Travail posté		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Autriche	0.19	2.11	1.57	1.14	1.05	2.17	4.25	4.10	4.26	5.46	3.14	2.67
Belgique	1.12	0.64	1.49	3.70	2.49	3.51	1.21	1.18	2.91	..	0.90	1.20
République tchèque	..	-	0.66	..	3.41	1.71	..	2.31	1.55	..	2.43	1.38
Danemark	0.29	-	0.71	6.76	1.22	4.79	2.24	3.97	1.75	3.14	1.33	0.83
Finlande	0.79	0.62	0.32	1.60	2.22	2.16	1.52	1.35	1.91	1.44	0.97	1.41
France	0.64	1.08	0.84	2.16	2.73	1.16	2.17	1.48	2.25	1.27	1.07	1.96
Allemagne	0.51	1.24	0.29	1.90	1.92	1.28	1.86	1.26	1.63	1.81	1.32	1.51
Grèce	0.38	0.94	0.58	1.56	2.03	1.95	1.41	2.73	1.84	0.99	1.44	1.47
Hongrie	..	0.38	0.64	..	1.51	1.30	..	2.00	1.49	..	0.90	1.57
Irlande	1.09	7.44	0.51	1.67	5.23	2.74	0.93	2.59	1.73	1.49	2.12	0.85
Italie	0.47	0.69	1.01	2.23	2.02	2.84	1.71	2.03	3.03	1.13	1.20	1.96
Luxembourg	0.51	1.26	0.31	2.15	3.76	0.86	5.10	3.58	1.74	2.11	4.65	2.45
Pays-Bas	1.11	1.62	0.55	2.30	2.40	2.13	1.07	3.47	1.25	0.48	7.19	1.35
Pologne	..	1.34	0.99	..	3.97	2.45	..	2.72	1.71	..	2.62	1.45
Portugal	1.27	0.60	0.99	3.41	6.87	2.53	1.81	5.64	2.50	1.71	2.77	3.04
République slovaque	..	0.56	0.27	..	2.74	2.32	..	1.70	1.68	..	1.74	1.73
Espagne	0.43	1.77	1.25	2.46	2.73	4.37	5.81	1.99	2.52	1.71	2.73	1.03
Suède	0.57	0.84	3.30	1.69	2.16	2.44	2.14	1.39	1.67	1.66	1.60	1.16
Royaume-Uni	0.24	0.47	1.42	2.27	5.33	2.49	1.58	2.46	1.41	1.16	2.13	1.65
Moyenne non pondérée^a	0.49	0.83	0.70	2.07	2.48	2.14	1.94	2.02	2.09	1.53	1.68	1.60

Tableau 4.A1.4. En Europe, les problèmes de santé mentale liés au travail sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible satisfaction au travail (suite)

Part relative des problèmes de santé mentale liés au travail déclarés par les travailleurs exposés à certaines conditions de travail, 1995-2005^a

	I. Travail le samedi (au moins une fois par mois)			J. Travail le dimanche (au moins une fois par mois)			K. Faible satisfaction dans l'emploi			L. Forte intensité du travail ^f		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Autriche	5.17	3.30	3.54	2.37	4.55	5.64	3.78	8.42	4.91	2.11	5.05	1.81
Belgique	1.77	1.23	1.42	0.59	2.01	2.85	11.52	6.10	4.43	2.26	1.66	1.82
République tchèque	..	2.31	1.29	..	3.71	2.92	..	1.39	1.04	..	1.13	4.06
Danemark	1.13	2.74	1.67	2.16	1.99	1.32	5.57	7.07	5.25	1.53	5.90	2.13
Finlande	1.39	2.11	1.35	1.86	2.07	1.75	1.76	4.38	3.48	1.24	1.56	2.53
France	1.07	1.56	2.06	1.15	1.55	2.03	2.68	3.08	5.73	1.47	1.84	2.20
Allemagne	1.41	1.60	1.48	2.25	2.06	1.53	3.70	2.68	14.44	5.85	1.35	1.78
Grèce	1.45	1.65	1.44	2.10	2.41	1.42	2.48	3.69	2.48	2.54	2.88	2.90
Hongrie	..	1.59	1.26	..	1.63	1.48	..	2.85	2.66	..	2.44	2.48
Irlande	0.38	1.40	1.38	1.03	3.40	1.53	10.95	3.57	5.36	1.58	1.53	2.31
Italie	1.53	0.94	1.41	1.22	1.47	2.50	2.58	3.45	2.39	2.38	2.67	2.25
Luxembourg	1.39	2.17	2.39	2.34	2.61	2.02	4.11	5.37	2.03	2.98	3.45	2.46
Pays-Bas	1.09	2.05	0.71	1.80	2.82	1.58	3.05	5.55	10.95	1.60	2.11	2.29
Pologne	..	1.04	0.79	..	1.21	1.95	..	2.62	2.22	..	3.60	3.52
Portugal	0.94	1.49	1.59	1.47	2.03	3.30	2.08	3.32	4.17	2.66	2.88	1.40
République slovaque	..	1.51	2.10	..	1.51	1.98	..	3.91	4.37	..	2.48	5.08
Espagne	2.71	1.98	2.00	1.71	2.50	2.46	1.39	1.89	2.52	6.86	1.29	1.63
Suède	1.71	1.60	1.01	2.19	1.64	1.30	3.98	2.91	4.66	3.85	3.21	2.32
Royaume-Uni	1.36	2.08	1.22	1.64	3.13	0.97	3.14	4.61	7.65	3.34	1.93	2.77
Moyenne non pondérée^a	1.38	1.67	1.52	1.68	2.12	1.94	3.20	3.87	4.03	2.38	2.12	2.19

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352611533702>

.. Données non disponibles.

- Pas assez d'observations pour être reporté.

- a) Ratio de la part des salariés pour une condition de travail donnée déclarant au moins trois problèmes mentaux liés au travail et la part correspondante des travailleurs ne déclarant pas de problèmes mentaux liés au travail pour cette condition de travail. Moyenne non pondérée des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume- Uni et Suède.
- b) Travailleurs travaillant au moins une fois par mois plus de dix heures par jour.
- c) Travailleurs victimes d'intimidation, de discrimination sexuelle, d'avances sexuelles non désirées, de discrimination par l'âge, de discrimination ethnique, de discrimination liée au handicap et de discrimination liée à la nationalité.
- d) Travailleurs qui ne peuvent pas choisir l'ordre des tâches à accomplir et leur rythme et leur méthode de travail.
- e) Proportion de travailleurs qui ont du mal à concilier leurs heures de travail et leurs obligations familiales ou sociales en dehors de leur emploi.
- f) Travailleurs travaillant à une cadence très rapide et/ou avec des délais serrés pendant au moins la moitié de leur temps de travail.

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT), 1995-2005.

ANNEXE 4.A2

Analyse des effets du travail sur la santé

Les analyses décrites dans la section 2 s'appuient sur les enquêtes longitudinales auprès des ménages suivantes.

British Household Panel Survey (BHPS) – Royaume-Uni

Lancée en 1991, la British Household Panel Survey (BHPS) est une enquête annuelle nationalement représentative menée auprès des ménages, dans laquelle tous les membres adultes des ménages échantillonnés sont interrogés. La vague 1 du panel comprenait quelque 5 500 ménages et 10 300 personnes. L'échantillon principal a été complété par un échantillon supplémentaire de 1 500 ménages écossais et gallois en 1999, et par 2 000 ménages d'Irlande du Nord en 2001. Les mêmes personnes sont réinterrogées chaque année. Si elles quittent leur foyer initial pour en former un nouveau, les enquêteurs continuent de les suivre et interrogent tous les membres adultes du nouveau foyer. L'indicateur de santé mentale disponible est le GHQ-12.

Household, Income, Labour Dynamics in Australia (HILDA)

Household, Income, Labour Dynamics in Australia (HILDA) est une enquête menée sur un panel de ménages financée par le ministère de la Famille, des Services collectifs et des Affaires autochtones. Lancée en 2001, l'enquête comprend actuellement cinq vagues. La première vague du panel comportait 7 682 ménages et 19 914 personnes. L'indicateur de santé mentale disponible est le SF-36.

Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)

La Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) est une enquête annuelle auprès des ménages menée depuis 1998, qui porte sur 5 000 ménages et 13 000 personnes. Elle se concentre principalement sur les caractéristiques du marché du travail mais comporte une question sur la satisfaction de vivre, utilisée comme indicateur du bien-être psychologique.

Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) – Canada

L'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) est une enquête longitudinale sur la santé des Canadiens. Réalisée par Statistique Canada depuis 1994-95, elle a pour objectif de mesurer l'état de santé de la population canadienne et d'améliorer les connaissances sur les déterminants de la santé. L'enquête ENSP repose sur les informations auto-déclarées par les participants, le même groupe de participants étant interrogé tous les deux ans, pendant une période pouvant aller jusqu'à 20 ans. La mesure de la santé mentale disponible est l'indice d'intensité de la détresse associé à l'indicateur de dépression.

Panel suisse de ménages (PSM)

Le Panel suisse de ménages est un projet actuellement en cours qui a pour objectif d'observer la dynamique sociale dans la population suisse. Lancée en 1999, l'enquête est financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique, l'Office fédéral de la statistique et l'Université de Neuchâtel. Elle a été conçue dès le départ dans une optique de compatibilité avec les enquêtes nationales et internationales existantes. L'échantillon national représentatif constitué en 1999 comprenait environ 5 000 ménages. Les données sont collectées chaque année au niveau individuel et du ménage. L'indicateur de santé mentale disponible est la fréquence à laquelle les individus éprouvent des sentiments négatifs comme le cafard, l'anxiété et la dépression.

Tous les ensembles de données longitudinales couvrent un large éventail de sujets, tels que les traits de personnalité, les antécédents professionnels et familiaux, la participation au marché du travail et la mobilité professionnelle, les revenus et la santé. L'historique complet des individus est construit au regard de l'emploi, en prenant en considération trois statuts possibles : i) l'emploi; ii) le chômage; iii) et l'inactivité. De plus, le statut au regard de l'emploi est désagrégé en fonction du type de contrat et des conditions de travail.

Méthodes d'estimation sur données de panel

Comme nous l'avons vu dans la section 3 (encadré 4.3), l'effet du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur l'état de santé est d'abord estimé par ajustement du modèle de forme réduite suivant :

$$H_{it} = X'_{it}\beta + L'_{it}\gamma + \delta_i + u_{it} \quad [1]$$

où δ_i désigne des effets individuels fixes dans le temps et u_{it} des chocs idiosyncratiques (i étant un suffixe individuel et t un suffixe temporel). X_{it} recouvre un ensemble de variables sociodémographiques et liées au mode de vie, ainsi que des indicateurs d'événements de la vie (accidents, décès, ruptures familiales, etc.) pour rendre compte de la corrélation possible entre u_{it} et les régresseurs inclus. L_{it} englobe des mesures du comportement au regard de l'emploi (parcours professionnel, profession, conditions de travail, etc.).

Effet des changements de la situation au regard du marché du travail sur la détresse mentale

Pour l'estimation sur l'effet du statut au regard de l'emploi sur la santé mentale, les variables du marché du travail sont : quatre variables indicatrices pour le non-emploi – chômage, travail domestique, absence du travail due à une maladie ou un handicap, et autre type d'inactivité – pour le graphique 4.9 et la section A du tableau 4.A2.1. Une autre analyse est estimée pour le chômage et l'inactivité par trois types de durée. Dans le graphique 4.10 et la section B du tableau 4.A2.1, la variable du marché de travail correspond à une variable indicatrice pour l'emploi. De même une analyse supplémentaire est faite pour l'emploi par durée. Les variables correspondant à H et X (les variables de contrôle) sont pour chaque pays les suivantes :

Australie

La variable dépendante est le score de santé mentale du SF-36. Toutes les régressions incluent les variables de contrôle suivantes : âge, âge au carré, une série de variables indicatrices pour la situation de famille, ainsi que région de résidence, logarithme du

revenu total du ménage, nombre d'enfants (âgés de 14 ans ou moins) du ménage, score du soutien social et score du fonctionnement physique (questionnaire SF-36). Les événements de la vie survenus au cours de l'année écoulée comprennent : naissance/adoption d'un nouvel enfant, décès d'un ami proche, décès d'un parent/membre de la famille proche, décès du conjoint ou d'un enfant, amélioration majeure de la situation financière, aggravation majeure de la situation financière, licenciement ou suppression d'emploi, accident/maladie grave d'un membre de la famille, accident/maladie personnel grave, détention d'un membre proche de la famille, détention, changement d'emploi, mariage, changement de résidence, victime d'un délit contre les biens, grossesse, promotion professionnelle, reprise de la vie commune avec le conjoint, départ à la retraite, séparation d'avec le conjoint, victime de violence physique.

Canada

La variable dépendante est la valeur de l'échelle de détresse psychologique. Toutes les régressions incluent les variables de contrôle suivantes : âge, âge au carré, un ensemble de variables indicatrices pour le statut matrimonial, la région de résidence, le log du revenu total du ménage, le nombre d'enfants (âgés de 12 ans ou moins) dans le ménage et un indicateur de comportement en matière de santé. Les événements de la vie correspondent à un accident dans l'année écoulée.

Corée

La variable dépendante est le score de la satisfaction de vivre. Toutes les régressions incluent les variables de contrôle ci-après : âge, âge au carré, une série de variables indicatrices pour la situation de famille, ainsi que région de résidence, logarithme du revenu total du ménage et nombre d'enfants (âgés de 14 ans ou moins) dans le ménage.

Royaume-Uni

La variable dépendante est le score de santé mentale du GHQ-12. Toutes les régressions incluent les variables de contrôle suivantes : âge, âge au carré, une série de variables indicatrices pour la situation de famille, ainsi que région de résidence, logarithme du revenu total du ménage, nombre d'enfants (âgés de 14 ans ou moins) dans le ménage, et une variable indicatrice pour le tabagisme. Les événements de la vie correspondent à un accident dans l'année écoulée ayant nécessité une hospitalisation.

Suisse

La variable dépendante est la fréquence de la dépression, de la tristesse ou de l'anxiété. Toutes les régressions incluent les variables de contrôle suivantes : âge, âge au carré, une série de variables indicatrices pour la situation de famille, ainsi que région de résidence, logarithme du revenu total du ménage, nombre d'enfants (âgés de 17 ans ou moins) dans le ménage et une variable indicatrice pour le soutien émotionnel faible ou élevé. Les événements de la vie correspondent à la maladie ou à l'accident, la maladie ou l'accident (d'une personne très proche), décès d'une personne très proche, rupture d'une relation étroite, conflits avec des proches ou entre proches, problèmes avec les enfants.

Effet des changements dans le type d'emploi sur la détresse mentale

Pour l'estimation correspondant au tableau 4.4, section A sur les effets des changements dans le type d'emploi sur la détresse mentale, les variables du marché de travail correspondent à des variables indicatrices du travail atypique : contrats de travail atypique (de durée déterminée ou temporaires), des horaires de travail atypique (temps partiel, heures supplémentaires), des horaires décalés (travail posté), faible sécurité dans l'emploi, faible satisfaction de travail et d'autres indicateurs des conditions de travail disponibles seulement pour certain pays. Dans la section B, les variables indicatrices correspondent à des caractéristiques des emplois standard, à l'opposé de la section A. Les variables pour H sont les mêmes que dans le graphique 4.9 (voir ci-dessus). De même les variables de contrôle correspondent au graphique 4.9 à l'exception du fait qu'elles incluent des contrôles supplémentaires pour l'industrie et l'occupation. L'échantillon est limité aux personnes actuellement en emploi.

Effet des changements du passage du non-emploi vers différents types d'emploi sur la détresse mentale

Pour l'estimation correspondant au tableau 4.5, les variables utilisées sont les mêmes que dans le tableau 4.4. Une différence existe dans le fait que l'échantillon n'est pas limité aux travailleurs et qu'il incorpore également des variables indicatrices du statut au regard de l'emploi.

Méthode d'effets fixes et attrition

Dans les enquêtes par panel, il arrive que certains individus quittent l'échantillon après la première vague, ce qui engendre des problèmes d'attrition. L'approche des effets fixes peut prendre en compte ce risque de sélection endogène. Tel sera le cas si d_{it} , la variable indicatrice égale à un si l'observation it est observée et à zéro dans les autres cas, est régie par un indice latent :

$$d_{it}^* = v_i \quad [4]$$

Dans ce cas, la sélection résulte uniquement de caractéristiques individuelles invariantes dans le temps, qui peuvent être observées ou non observées, et la moyenne de la santé mentale si $d_{it} = 1$ est

$$E[H_{it} | d_{it}^* > 0] = X'_{it}\beta + L'_{it}\gamma + E[\delta_i | d_{it}^* > 0] \quad [5]$$

étant donné que $E[\delta_i | d_{it}^* > 0]$ ne varie pas dans le temps, les régressions en différences premières de la santé mentale ne dépendent que des différences de X_{it} , L_{it} , et u_{it} .

Méthodes dynamiques de données panel

En outre, il ne faut pas exclure la possibilité d'une dépendance à l'état, c'est-à-dire que l'état de santé mentale passé affecte l'état de santé mentale actuel. La variable dépendante est ramenée à un indicateur binaire de mauvaise santé mentale. On estime alors un modèle probit dynamique sur panel, dans lequel la probabilité d'observer une mauvaise santé mentale chez un individu i au temps t , conditionnée par les régresseurs et l'effet individuel, est la suivante :

$$Pr(H_{it} = 1 | H_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(H'_{it-1}\phi + X'_{it}\beta + L'_{it}\gamma + \delta_i) \quad [6]$$

Cette estimation correspond au tableau 4.6 et les variables correspondantes à cette estimation sont les mêmes que celle du tableau 4.5, sauf la variable dépendante qui est une

variable binaire (0/1) de l'indice de la santé mentale et que l'on inclut la santé mentale antérieure en tant que contrôle supplémentaire.

Pour estimer le modèle dynamique, il faut prendre en compte le problème des conditions initiales : la santé des individus au démarrage du panel n'est pas distribuée de façon aléatoire et subit l'influence de l'hétérogénéité individuelle non observée. Suivant Wooldridge (2002), la distribution des effets individuels est paramétrée sous la forme d'une fonction linéaire de la santé initiale dans la première vague du panel et de la moyenne temporelle des régresseurs, en présupposant une distribution conditionnelle normale :

$$\delta_i = c_0 + H'_{i0} \rho + \bar{X}'_i \nu + \xi_i \quad [7]$$

Par conséquent, la probabilité d'observer une mauvaise santé mentale, conditionnée par les régresseurs et l'effet individuel, devient :

$$\Pr(H_{it} = 1 | H_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(H'_{it-1} \phi + X'_{it} \beta + L'_{it} \gamma + c_0 + H'_{i0} \rho + \bar{X}'_i \nu + \xi_i) \quad [8]$$

L'estimation des effets aléatoires dynamiques repose sur l'hypothèse d'une exogénéité stricte des variables explicatives conditionnées par δ_i . Un problème de causalité inverse n'est pas à exclure, l'état de santé mentale actuel pouvant affecter le statut professionnel futur. En appliquant un modèle probit dynamique sans effets fixes (*pooled model*), on obtient des estimations cohérentes (mais cependant inefficaces), car ce modèle ne requiert que l'exogénéité contemporaine.

Tableau 4.A2.1. Effet des changements de la situation au regard du marché du travail sur la détresse mentale^a

Régressions à effets fixes

Section A. Transitions vers le non-emploi									
	Australie		Canada		Corée	Suisse		Royaume-Uni	
Hommes									
Chômage	1.084	0.773	0.416***	0.413***	0.333***	0.386***	0.449***	1.275***	1.276***
Travail domestique	-0.517	-0.623	-0.035	-0.026	0.203***	0.246	0.040	0.732***	0.728***
Maladie ou invalidité	3.811***	3.150***	2.138***	2.112***	0.202***	1.117***	1.141***	2.112***	2.110***
Autres inactifs	-0.246	-0.253	0.186*	0.186*	0.239***	0.463**	0.393**	1.157***	1.156***
Durée du chômage comprise entre 0 et 12 mois	0.913	0.577			0.334***			1.422***	1.422***
Durée du chômage comprise entre 1 et 2 ans	-0.657	-1.091			0.216***			1.090***	1.090***
Durée du chômage supérieure à 2 ans	3.198**	3.042**			0.375***			0.878***	0.878***
Durée de l'inactivité comprise entre 0 et 12 mois	2.145**	1.767			0.283***			2.047***	2.044***
Durée de l'inactivité comprise entre 1 et 2 ans	-1.309	-1.454			0.203***			1.665***	1.662***
Durée de l'inactivité supérieure à 2 ans	1.054	0.873			0.147***			1.337***	1.332***
Contrôles pour les événements de la vie	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	12 985	12 985	20 577	20 575	20 672	8 690	8 098	36 650	36 634
Femmes									
Chômage	2.414***	2.292***	0.363***	0.363***	0.219***	0.396***	0.468***	1.159***	1.161***
Travail domestique	0.208	0.283	0.237***	0.246***	-0.022	-0.057	-0.057	0.531***	0.532***
Maladie ou invalidité	5.398***	4.883***	1.718***	1.698***	0.023	0.599**	0.559**	1.647***	1.649***
Autres inactifs	0.601	0.557	0.062	0.060	0.066*	-0.095	-0.081	0.384*	0.385*
Durée du chômage comprise entre 0 et 12 mois	2.863***	2.627**			0.239***			1.365***	1.366***
Durée du chômage comprise entre 1 et 2 ans	1.819	1.878			0.088			1.129***	1.130***
Durée du chômage supérieure à 2 ans	2.428*	2.272*			0.173			0.575***	0.577***
Durée de l'inactivité comprise entre 0 et 12 mois	0.697	0.566			0.019			1.063***	1.063***
Durée de l'inactivité comprise entre 1 et 2 ans	-0.005	0.152			-0.031			0.591***	0.592***
Durée de l'inactivité supérieure à 2 ans	0.859	0.889			-0.038**			0.466***	0.468***
Contrôles pour les événements de la vie	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	14 500	14 500	23 372	23 372	22 893	11 021	10 467	40 639	40 617
Section B. Transition vers l'emploi									
Hommes									
Emploi	-1.074**	-0.786	-0.654***	-0.648***	-0.276***	-0.440***	-0.453***	-1.405***	-1.404***
Ancienneté dans l'emploi comprise entre 0 et 12 mois	-1.438**	-1.003*			-0.250***			-1.454***	-1.453***
Ancienneté dans l'emploi comprise entre 1 et 2 ans	-1.050	-0.825			-0.267***			-1.467***	-1.466***
Ancienneté dans l'emploi supérieure à 2 ans	-0.701	-0.572			-0.290***			-1.341***	-1.340***
Contrôles pour les événements de la vie	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	12 985	12 985	20 577	20 575	20 672	8 690	8 098	36 650	36 634
Femmes									
Emploi	-0.934**	-0.942**	-0.441***	-0.441***	-0.003	-0.026	-0.044	-0.788***	-0.790***
Ancienneté dans l'emploi comprise entre 0 et 12 mois	-1.357***	-1.243***			0.011			-0.932***	-0.933***
Ancienneté dans l'emploi comprise entre 1 et 2 ans	-0.848*	-0.928*			-0.027			-0.770***	-0.771***
Ancienneté dans l'emploi supérieure à 2 ans	-0.563	-0.702			-0.007			-0.641***	-0.643***
Contrôles pour les événements de la vie	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui
Nombre d'observations	14 500	14 500	23 372	23 372	22 893	11 021	10 467	40 639	40 617

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352635618766>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) L'échantillon inclut des personnes âgées de 15 à 64 ans qui n'ont jamais été scolarisées ou qui ont pris leur retraite pendant l'enquête.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'enquête HILDA pour l'Australie (calculs fournis par Paul Swaim, OCDE) ; l'ENSP pour le Canada ; l'enquête KLIPS pour la Corée ; le PSM pour la Suisse ; et l'enquête BHPS pour le Royaume-Uni.

Bibliographie

- Adam, M.L. et P. Flatau (2005), « Job Insecurity and Mental Health Outcomes: An Analysis Using Waves 1 and 2 of HILDA », Document préparé pour la Conférence australienne sur les politiques sociales.
- Bardasi, E. et M. Francesconi (2004), « The Effect of Non-Standard Employment on Mental Health in Britain », *Social Science and Medicine*, vol. 58, pp. 1671-1688.
- Becker, G.S. et R.A. Posner (2005), « Suicide and Risk-Taking: An Economic Approach », Document non publié, University of Chicago.
- Blanchflower, D.G. et A.J. Oswald (2004), « Well-being over Time in Britain and the USA », *Journal of Public Economics*, vol. 88, n° 7-8, pp. 1359-1386.
- Browning, M., A.M. Dano et E. Heinesen (2006), « Job Displacement and Stress-related Health Outcomes », *Health Economics*, vol. 15, n° 10, pp. 1061-1075.
- Carcillo, S. et D. Grubb (2006), « From Inactivity to Work: The Role of Active Labour Market Policies », Document de travail de l'OCDE sur l'emploi, les affaires sociales et les migrations, n° 36, OCDE, Paris.
- Carroll, N. (2005), « Unemployment and Psychological Well-being », Australian National University, CEPR Discussion Paper n° 492, Canberra.
- Clark, A.E. (2003), « Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 2, pp. 323-351.
- Clark, A. et A. Oswald (2006), « The Curved Relationship between Well-being and Age », École d'économie de Paris, Document de travail n° 2006-29, Paris.
- Clark, A., Y. Gerogellis et P. Sanfey (2001), « Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment », *Economica*, vol. 68, pp. 221-241.
- Cremieux, P., P. Greenberg, R. Kessler, P. Merrigan et M. Van Audenrode (2004), « Employment, Earnings Supplements, and Mental Health: A Controlled Experiment », SRD Working Paper Series, n° 04-01, Social Research and Demonstration Corporation, Canada.
- Daly, M.C. et J. Bound (1995), « Worker Adaptation and Employer Accommodation Following the Onset of a Health Impairment », NBER Working Paper Series, n° 5169, Cambridge, Mass.
- Datta Gupta, N. et N. Kristensen (2008), « Work Environment Satisfaction and Employee Health: Panel Evidence from Denmark, France and Spain, 1994-2001 », *European Journal of Health Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 51-61.
- De Jong, P.R., M. Lindeboom et B. van der Klaauw (2006), « Screening Disability Insurance Applications », IZA Discussion Paper n° 1981, Bonn.
- Dockery, A.M. (2006), « Mental Health and Labour Force Status: Panel Estimates with Four Waves of HILDA », CLMR Discussion Paper Series No. 06/1, Center for Labour Market Research, Curtin University of Technology, Australie.
- Ferrie, J.E., M.J. Shipley, S. Stansfeld et M.G. Marmot (2002), « Effects of Chronic Job Insecurity and Change in Job Security on Self-reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures and Health-related Behaviours in British Civil Servants: The Whitehall II Study », *Epidemiology and Community Health*, vol. 56, n° 6, pp. 450-454.
- Ferrie, J.E., M.J. Shipley, K. Newman, S.A. Stansfeld et M. Marmot, M. (2005), « Self-reported Job Insecurity and Health in the Whitehall II Study: Potential Explanations of the Relationship », *Social Science and Medicine*, vol. 60, n° 7, pp. 1593-1602.
- Ferrie, J.E., P. Martikainen, M.J. Shipley, M.G. Marmot, S.A. Stansfeld et G. Davey Smith (2001), « Employment Status and Health after Privatization in White Collar Civil Servants: Prospective Cohort Study », *British Medical Journal*, vol. 322, pp. 647-653.

- Fischer, J. et A. Sousa-Poza (2006), « Does Job Satisfaction Improve Health? New Evidence Using Panel Data and Objective Measures of Health », St. Gallen Labour Institute Discussion Paper n° 110, Suisse.
- Gash, V., A. Mertens et L. Romeu Gordo (2006), « Are Fixed-term Jobs Bad for Your Health? A Comparison of West-Germany and Spain », IAB Discussion Paper n° 8/2006, Institute for Employment Research, Nuremberg, Allemagne.
- Gaston, H. et P. Gabriel (2002), *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*, Publications de l'OMS, Genève.
- Gerdtham, U. et M. Johannesson (2003), « A Note on the Effect of Unemployment on Mortality », *Journal of Health Economics*, vol. 22, pp. 505-518.
- Godin, I. et F. Kittel (2004), « Differential Economic Stability and Psychosocial Stress at Work: Associations with Psychosomatic Complaints and Absenteeism », *Social Science and Medicine*, vol. 58, n° 8, pp. 1543-1553.
- Griffin, J.M., R. Fuhrer, S.A. Stansfeld et M. Marmot (2002), « The Importance of Low Control at Work and Home on Depression and Anxiety: Do these Effects Vary by Gender and Social Class? », *Social Science & Medicine*, vol. 54, pp. 783-798.
- Helliwell, J.F. et H. Huang (2005), « How's the Job? Well-being and Social Capital in the Workplace », NBER Working Paper, n° 11759, Cambridge, Mass.
- Jahoda, M. (1982), *Employment and Unemployment: A Social Psychological Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Johansson, P. et P. Mårten (2004), « Moral Hazard and Sickness Insurance: Empirical Evidence from a Sickness Insurance Reform in Sweden », Working Paper Series n° 2004:10, Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Suède.
- Karasek, R. (1979), « Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-306.
- Kuhn, A., R. Lalive et J. Zweimuller (2004), « Does Unemployment Make You Sick? », Document, Université de Zurich.
- Layard, R. (2005), « Mental Health: Britain's Biggest Social Problem? », Document présenté au « 10th Strategy Unit Seminar on Mental Health », 20 janvier 2005, Royaume-Uni.
- Llena-Nozal, A., M. Lindeboom et F. Portrait (2004), « The Effect of Work on Mental Health: Does Occupation Matter? », *Health Economics*, vol. 13, n° 10, pp. 1045-1062.
- Montgomery, S.M., D.G. Cook, M.J. Bartley et M.E. Wadsworth (1999), « Unemployment Pre-dates Symptoms of Depression and Anxiety Resulting in Medical Consultation in Young Men », *International Journal of Epidemiology*, vol. 28, pp. 95-100.
- Nordenmark, M. et M. Strandh (1999), « Towards a Sociological Understanding of Mental Well-being among the Unemployed: The Role of Economic and Psychosocial Factors », *Sociology*, vol. 33, n° 3, pp. 577-597.
- OCDE (2003), *Transformer le handicap en capacité : Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, OCDE, Paris.
- OECD (2006), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles (vol. 1) – Norvège, Pologne, Suisse*, OCDE, Paris.
- OECD (2007), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles (vol. 2) – Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni*, OCDE, Paris.
- OECD (2008), « Tous les emplois sont-ils bons pour la santé? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale – Matériel supplémentaire », disponible en ligne sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives, Paris.
- Parent-Thirion, A., E. Fernandez Macias, J. Hurlley et G. Vermeylen (2007), « Fourth European Working Conditions Survey », European Foundation for the Improvement of Living Conditions, Office des Publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Plaisier I., J.G. De Bruijn, R. De Graaf, M. Ten Have, A.T. Beekman et B.W. Penninx (2007), « The Contribution of Working Conditions and Social Support to the Onset of Depressive and Anxiety Disorders among Male and Female Employees », *Social Science and Medicine*, vol. 64, pp. 401-410.

- Sainsbury, P. et J.S. Jenkins (1982), « The Accuracy of Officially Reported Suicide Statistics for Purposes of Epidemiological Research », *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 36, pp. 43-48.
- Shields, M.A. et S. Wheatley Price (2005), « Exploring the Economic and Social Determinants of Psychological Well-being and Perceived Social Support in England », *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, vol. 168, pp. 513-538.
- Siegrist, J. (1996), « Adverse Health Effects of High-effort/Low-reward Conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, pp. 27-41.
- Stansfeld, S.A., R. Fuhrer, J. Shipley et M.G. Marmot (1999), « Work Characteristics Predict Psychiatric Disorder: Prospective Results from the Whitehall II Study », *Occupational Environmental Medicine*, vol. 56, n° 5, pp. 302-307.
- Stephens, T., Dulberg, C. et N. Joubert (2000), « Mental Health of the Canadian Population: A Comprehensive Analysis », *Chronic Diseases in Canada*, vol. 20, n° 3.
- Stephens, T. et N. Joubert (2001), « The Economic Burden of Mental Health Problems in Canada », *Chronic Diseases in Canada*, vol. 22, n° 1.
- Strandh, M. (2000), « Different Exit Routes from Unemployment and their Impact on Mental Well-being: The Role of the Economic Situation and the Predictability of the Life Course », *Work, Employment & Society*, vol. 14, n° 3, pp. 459-479.
- Sullivan, D. et T. Von Wachter (2006), « Mortality, Mass Lay-offs, and Career Outcomes: An Analysis Using Administrative Data », Federal Reserve Bank of Chicago, Working Paper n° 2006-21, Chicago.
- Theodossiu, I. (1998), « The Effects of Low-pay and Unemployment on Psychological Well-being: A Logistic Regression Approach », *Journal of Health Economics*, vol. 17, pp. 85-104.
- Ulker, A. (2006), « Do Non-standard Working Hours Cause Negative Health Effects? Some Evidence from Panel Data », Australian National University, CEPR Discussion Paper n° 518, Canberra.
- Weiler, A. (2006), *Quality in Work and Employment*, European Foundation for the Improvement of Working Conditions, Office des Publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Winkelmann, L. et R. Winkelmann (1998), « Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data », *Economica*, vol. 65, n° 257, pp. 1-15.

Chapitre 5

Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ?

L'investissement direct étranger (IDE) des entreprises multinationales (EMN) originaires de pays de l'OCDE dans les économies en développement et émergentes a augmenté de façon spectaculaire au cours des deux dernières décennies. Quoique généralement perçu comme bénéfique pour le développement local, l'IDE amène aussi à s'interroger sur le caractère déloyal de la concurrence et sur la protection des droits des travailleurs dans les pays d'accueil. Ce chapitre analyse les effets de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail des salariés des filiales étrangères des entreprises multinationales et de leurs sous-traitants. Il apparaît que les EMN tendent à offrir de meilleurs salaires, surtout dans les économies en développement et émergentes, mais pas nécessairement de meilleures conditions de travail que leurs homologues locales. Les effets sur les salaires peuvent aussi s'étendre aux fournisseurs étrangers des EMN, mais ces retombées sont limitées.

Introduction¹

Les entreprises multinationales (EMN) sont devenues l'un des principaux moteurs de l'économie mondiale et leur importance continue de s'accroître. Le stock total d'investissements directs étrangers (IDE) est passé de 8 % du PIB mondial en 1990 à 26 % en 2006. En outre, ces dernières années, les pays en développement jouent un rôle de plus en plus important en tant que pays d'accueil et pays d'origine de flux d'IDE. L'importance croissante des entrées d'IDE en provenance de la zone OCDE dans les pays en développement a ouvert de nouvelles possibilités mais aussi suscité des inquiétudes dans l'opinion publique.

En général, les responsables publics tendent à souligner les retombées bénéfiques potentielles que l'IDE peut induire pour les économies locales grâce à la création d'emplois de qualité et à l'introduction de méthodes modernes de production et de management. L'impact positif de l'IDE peut être particulièrement important dans les pays en développement et de nombreux gouvernements, dans ces pays, ont mis en place des politiques spécifiques pour attirer les investissements directs étrangers². Ces politiques peuvent aller de la fourniture de services d'information à l'octroi d'avantages spécifiques, financiers et réglementaires, aux investisseurs étrangers potentiels, ce qui peut passer notamment par la création de zones franches pour l'exportation.

Cependant, le comportement des EMN originaires de la zone OCDE dans les pays en développement suscite aussi des inquiétudes dans l'opinion publique. Elles ont, par exemple, été accusées de se livrer à une concurrence déloyale en tirant avantage des salaires plus faibles et des normes du travail moins contraignantes à l'étranger. Elles ont parfois été accusées de violer les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans les pays en développement où les autorités ne font pas véritablement respecter ces droits. Afin d'inciter les EMN à avoir un comportement responsable dans les pays où la primauté du droit n'est pas assurée, la société civile en appelle à leur sens de la responsabilité pour qu'elles aillent au-delà des pratiques locales en matière de travail et qu'elles veillent à ce que les normes du travail internationalement reconnues soient respectées dans leurs filiales à l'étranger et chez leurs sous-traitants. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un exemple notable d'initiative appuyée par les gouvernements qui constituent une référence pour les EMN en matière de conduite responsable (OCDE, 2000a).

L'objet de ce chapitre est d'analyser le rôle des entrées d'investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail, en particulier le rôle des flux d'IDE émanant de pays de l'OCDE dans les économies en développement et dans les grandes économies émergentes³. À cet effet, on tente ici de répondre à deux grandes questions. Premièrement, dans quelle mesure les EMN contribuent-elles à l'élévation des niveaux de vie et à l'amélioration des conditions de travail? En s'appuyant sur diverses sources et notamment sur des données microéconomiques relatives à trois pays développés (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux pays en développement (Brésil et Indonésie)⁴,

on tente d'évaluer dans quelle mesure les salaires et les conditions de travail des salariés des filiales d'EMN à l'étranger sont meilleurs que ceux des entreprises locales équivalentes, et dans quelle mesure ces filiales encouragent l'amélioration des pratiques de travail dans les entreprises locales. Deuxièmement, que peuvent faire les gouvernements, tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil, pour promouvoir des pratiques de travail satisfaisantes dans les EMN? En particulier, dans quelle mesure la promotion de l'IDE par les pays d'accueil et celle de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) par les pays d'origine peuvent-elles aider à renforcer la contribution des EMN à l'amélioration des salaires et des conditions de travail dans le pays d'accueil⁵?

La structure de ce chapitre est la suivante. La première section présente des informations descriptives relatives à l'IDE et aux EMN qui justifient une analyse empirique. La section 2 est consacrée à une analyse des effets directs des entrées d'IDE pour laquelle on compare les salaires et les conditions de travail dans les filiales d'EMN à l'étranger et ceux d'entreprises locales comparables. La section 3 analyse les effets indirects (retombées) des entrées d'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales. La section 4 passe en revue ce que les gouvernements peuvent faire pour encourager l'IDE tout en veillant à ce que les normes minimales du travail soient respectées dans les pays dans lesquels les autorités ne font pas véritablement respecter les normes nationales et internationales du travail. La section finale présente quelques remarques en guise de conclusion.

Principaux résultats

- Les pays en développement accueillent de plus en plus de flux d'IDE provenant d'EMN originaires de pays de l'OCDE. La part des pays en développement dans le stock des entrées d'IDE au niveau mondial est passée de 22 % en 1990 à 32 % en 2005. Les flux d'IDE émanant d'EMN de la zone OCDE ont aussi affiché une croissance rapide dans des pays où le respect des normes du travail, de droit ou de fait, est médiocre, ce qui amène à se demander si les EMN cherchent ou non à exploiter cet état de fait.
- Face aux préoccupations de l'opinion publique quant au respect des normes minimales en matière d'environnement et de travail dans leurs activités à l'étranger, les EMN soucieuses de leur réputation adoptent de plus en plus souvent des politiques explicites en matière de pratiques du travail afin de s'assurer que les droits des travailleurs et les droits de l'homme de façon générale sont respectés dans leurs filiales à l'étranger et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les disparités sont grandes, toutefois, entre pays de l'OCDE à haut revenu, en ce qui concerne la profondeur et l'ampleur des codes adoptés dans les EMN originaires de pays de l'OCDE. Les EMN originaires de pays européens sont celles qui ont, formellement, les politiques les plus étendues en matière de normes du travail, tandis que les EMN nord-américaines ont les politiques les plus limitées.
- Il y a plusieurs façons de procéder pour évaluer l'impact social de l'IDE dans le pays d'accueil. Dans ce chapitre, on se réfère à une norme du pays d'accueil pour mesurer l'impact *effectif* de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans ce pays. Il s'agit de comparer les salaires et conditions de travail des salariés de filiales d'EMN à l'étranger et de leurs fournisseurs aux salaires et conditions de travail qui auraient été les leurs s'ils n'avaient pas été employés par une entreprise étrangère ou un de ses fournisseurs.

- L'analyse économétrique conduite pour trois pays de l'OCDE (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux économies émergentes (Brésil et Indonésie) indique que l'IDE, en règle générale, améliore les salaires *dans les filiales étrangères*, ce qui corrobore les conclusions formulées dans les études actuelles. Il n'est en revanche pas tout à fait évident que l'IDE améliore aussi les conditions de travail. Plus précisément :
 - ❖ Les estimations au niveau de l'entreprise de l'effet des prises de contrôle étrangères font apparaître des effets positifs assez importants sur le salaire moyen, encore qu'assez différents selon les pays : ils s'échelonnent de 5 % au Royaume-Uni à 8 % au Portugal, 11 % au Brésil et 19 % en Indonésie, tandis qu'en Allemagne cet effet est positif mais non significatif statistiquement. En règle générale, ces résultats sont conformes aux études précédentes qui montraient des primes salariales faiblement positives dans les économies développées et plus importantes dans les pays en développement.
 - ❖ Les effets des prises de contrôle étrangères sur les travailleurs qui restent en place tendent, au niveau individuel, à être positifs mais assez faibles, du moins sur le court terme. L'effet sur les salaires s'échelonne entre zéro au Royaume-Uni et 1 à 4 % au Brésil, en Allemagne et au Portugal. Cela amène à penser que les effets réellement positifs des prises de contrôle étrangères sur les salaires moyens qui ressortent de l'analyse au niveau de l'entreprise sont dus beaucoup plus aux changements de composition de la main-d'œuvre qu'au relèvement des salaires des travailleurs en place.
 - ❖ Les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère tendent à bénéficier d'une augmentation de salaire considérable. Cette augmentation va de 6 % au Royaume-Uni, à 8 % en Allemagne, à 14 % au Portugal et 21 % au Brésil, ce qui corrobore les conclusions de l'ensemble de la littérature empirique selon lesquelles les avantages salariaux des entreprises étrangères sont plus marqués dans les pays en développement que dans les pays développés. Cela peut aussi indiquer que les effets positifs importants de l'IDE sur le salaire moyen au niveau de l'entreprise correspondent dans une certaine mesure à de meilleurs salaires pour les nouveaux recrutés.
 - ❖ Les effets de prises de contrôle étrangères sont potentiellement plus importants à long terme : on peut penser que les effets positifs qui profitent dans un premier temps aux nouveaux recrutés finissent par se répercuter sur l'ensemble des effectifs, car d'importants écarts de salaire entre les anciens et les nouveaux salariés d'une entreprise risquent de ne pas être soutenables dans la durée. Bien qu'il ne soit pas possible d'estimer l'effet à long terme des entrées d'IDE sur la base des données analysées dans ce chapitre, on peut lui mettre une limite supérieure en comparant tout simplement les salaires dans des entreprises à capitaux étrangers et dans les entreprises locales comparables. La limite supérieure peut être estimée à 4 % en Allemagne, environ 12 % au Portugal et au Royaume-Uni, 23 % au Brésil et 32 % en Indonésie.
 - ❖ Les résultats indiquent que les effets salariaux, selon les niveaux de qualification, sont très différents d'un pays à l'autre. Au Royaume-Uni, ces résultats montrent que l'effet des prises de contrôle étrangères sur les salaires sont faiblement négatifs pour les travailleurs peu qualifiés et nuls pour les travailleurs semi- ou hautement qualifiés. En Allemagne et au Portugal, l'impact est positif pour les trois catégories de qualification

et les différences entre les trois sont modestes. Pour le Brésil et l'Indonésie, l'effet est très différent selon les qualifications. Au Brésil, il est positif pour les salaires des travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés et négatif pour ceux des travailleurs qualifiés. En Indonésie, l'effet des prises de contrôle étrangères est positif pour tous les travailleurs, qualifiés ou non, mais pour les premiers il est presque deux fois plus important que pour les seconds.

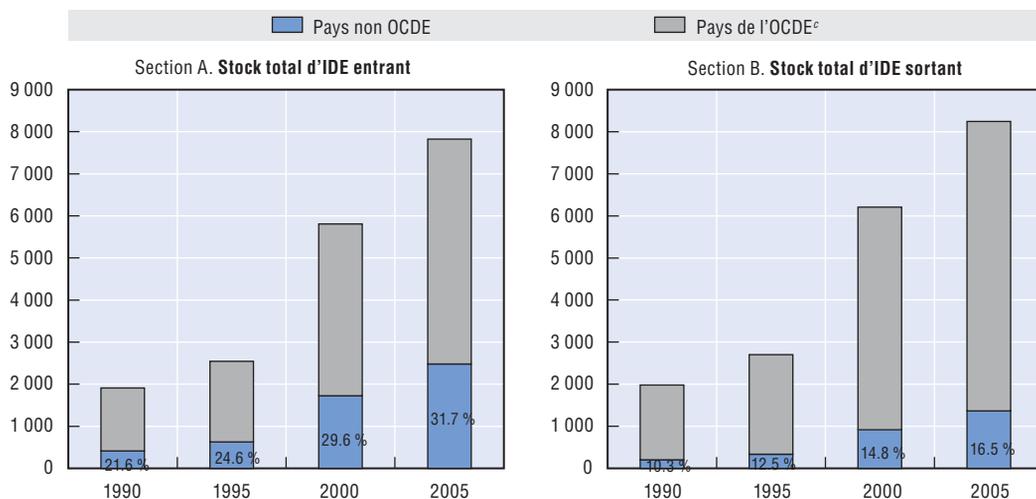
- ❖ Les effets estimés des prises de contrôle étrangères sur les conditions de travail tendent à être beaucoup plus faibles que pour les salaires. Si la stabilité de l'emploi, la durée du travail et le pouvoir de négociation des syndicats dans les entreprises étrangères sont en général différents de ce qui existe dans les entreprises locales comparables, cela tient surtout aux caractéristiques des entreprises rachetées et les conditions de travail ne s'améliorent pas nécessairement du fait de la prise de contrôle étrangère.
- L'analyse empirique présentée dans ce chapitre montre en outre que l'IDE – qu'il s'agisse de fusions/acquisitions transfrontières ou d'implantations nouvelles – peut avoir des retombées positives sur les salaires et les conditions de travail des salariés des entreprises *locales*, mais ces effets indirects tendent à être beaucoup plus faibles que les effets directs sur les salariés des filiales étrangères des EMN.
- ❖ Si en Indonésie l'IDE semble avoir un fort impact sur les salaires moyens dans les entreprises locales, cela s'explique en grande partie par l'effet direct de l'IDE sur la demande de travail dans les entreprises *étrangères*, en particulier pour les travailleurs non manuels. Les salaires de ces mêmes travailleurs dans les entreprises locales peuvent aussi être poussés à la hausse par l'effet de l'IDE sur la demande de main-d'œuvre des entreprises *locales*, par le biais de son impact sur la productivité dans ces entreprises. Cependant, cet effet paraît très limité. Les études antérieures sur les retombées de l'IDE en termes de productivité donnent à penser que ces retombées ne se produisent pas nécessairement et peuvent même être négatives.
- ❖ Les retombées salariales positives, qui sont fonction de la productivité, ont des chances d'être plus importantes lorsqu'il existe des liens forts entre les entreprises locales et les EMN étrangères – de par une participation des entreprises locales à la chaîne d'approvisionnement ou la mobilité des travailleurs. L'analyse de ce dernier facteur confirme que les mouvements de travailleurs des entreprises étrangères vers des entreprises locales permettent le transfert de capital humain entre entreprises. Toutefois, elle ne permet pas de savoir si cela se traduit aussi par des externalités positives.
- L'effet généralement favorable de l'IDE sur les économies d'accueil justifie de promouvoir l'IDE en levant les obstacles réglementaires et en prenant des mesures pour améliorer le climat général des investissements. Les mesures des pays d'accueil en faveur de l'IDE peuvent être utilement complétées par des initiatives multilatérales visant à renforcer l'impact social des IDE entrants en encourageant une conduite responsable chez les EMN. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales sont un bon exemple d'une initiative soutenue par les gouvernements en faveur d'une conduite responsable des entreprises, de même que les initiatives mixtes public-privé qui conjuguent des incitations marchandes à une application plus stricte et un contrôle des pratiques de travail.

1. La dimension sociale de l'investissement direct étranger

Les entreprises multinationales (EMN) sont aujourd'hui l'un des principaux moteurs de l'économie mondiale et leur importance continue de croître. Le stock total d'investissements directs étrangers (IDE) est passé de 8 % du PIB mondial en 1990 à 26 % en 2006 (CNUCED, 2007). Selon la CNUCED (2007), les filiales étrangères des EMN auraient représenté en 2006 environ 33 % des exportations, 10 % du PIB et 3 % de l'emploi au niveau mondial. Cependant, ces chiffres sous-estiment encore le rôle des EMN dans l'économie mondiale, car ils ne prennent pas en compte les activités de leurs filiales dans le pays d'origine ni celles de leurs sous-traitants⁶. De plus, ces dernières années, la place des pays en développement dans les entrées et sorties d'IDE a pris de l'importance (voir graphique 5.1). Même si l'essentiel des mouvements d'IDE continue de se faire entre pays développés, la part des pays en développement dans le stock des IDE entrants au niveau mondial est passée de 22 % en 1990 à 32 % en 2005. Leur part dans le stock des IDE sortants au niveau mondial est passée de 10 % en 1990 à 17 % en 2005⁷.

Les responsables publics tendent à insister sur les retombées bénéfiques potentielles que l'IDE peut induire pour l'économie d'accueil. Ces retombées peuvent être directes ou indirectes. Dans le premier cas, il s'agit des avantages incombant aux salariés d'entreprises

Graphique 5.1. **Évolution de l'investissement direct étranger^{a, b}, 1990-2005**
Milliards de dollars des États-Unis à prix constants (2000)



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352662424677>

a) L'investissement direct étranger (IDE), selon la CNUCED, désigne les investissements qu'une entité résidente d'une économie (investissement direct étranger ou société mère) effectué dans le but d'acquérir un intérêt durable dans une entreprise résidente d'une autre économie (entreprise d'investissement direct ou filiale étrangère). Par intérêt durable, on entend qu'il existe une relation à long terme entre l'investisseur direct et l'entreprise et que l'investisseur exerce une influence significative sur la gestion de l'entreprise. L'investissement direct comprend non seulement la transaction initiale qui établit la relation entre les deux entités, mais aussi toutes les transactions ultérieures entre eux et entre les filiales étrangères. L'IDE peut correspondre à une implantation nouvelle ou à une fusion/acquisition transfrontière. Aux fins des statistiques, l'IDE est généralement défini comme une entreprise dotée ou non d'une personnalité morale distincte, dans laquelle l'investisseur direct, résidant dans une autre économie, détient au moins 10 % des actions ordinaires avec droit de vote (ou l'équivalent). Cependant, ce critère n'est pas rigoureusement respecté par tous les pays qui fournissent des données. Pour plus d'informations, voir www.unctad.org.

b) En principe, les stocks totaux d'IDE entrants et sortants devraient être égaux. Dans la pratique, toutefois, il existe d'importants écarts dus à des lacunes dans la couverture ou à des différences de systèmes de notification selon les pays. Pour plus de détails, se reporter à Patterson et al. (2004)

c) Correspond aux 30 pays membres de l'OCDE.

Source : CNUCED, Statistiques des IDE.

étrangères, tandis que dans le second cas, il s'agit des avantages dont bénéficient les salariés d'entreprises locales. Ces avantages proviennent de l'avantage de productivité des EMN, basé par exemple sur un savoir-faire technologique ou des pratiques modernes de management qui leur permettent d'être efficaces sur les marchés étrangers malgré le coût qu'implique la coordination de leurs activités entre différents pays. Ce qui est déterminant, c'est que l'avantage de productivité a les caractéristiques d'un bien public, ce qui lui permet d'être transféré d'une filiale à une autre sans frais. Cela dit, le transfert de l'avantage de productivité de la société mère à sa filiale peut non seulement augmenter la productivité de la filiale, mais aussi celle d'autres entreprises locales par l'effet des retombées des filiales étrangères sur les entreprises locales. Les retombées de productivité représentent des externalités positives pour le pays d'accueil, ce qui explique pourquoi les responsables politiques réservent parfois un traitement plus favorable aux investissements étrangers qu'aux investissements des entreprises locales. L'augmentation de la productivité des entreprises locales ou des filiales étrangères peut ensuite se traduire par des revenus plus élevés, de meilleures conditions de travail et davantage d'emplois⁸.

L'importance croissante des IDE réalisés par les EMN de la zone OCDE dans les pays en développement amène aussi à s'interroger sur l'impact social qu'elles peuvent avoir dans les pays d'accueil. La nature de cette interrogation est fonction des normes retenues pour juger la façon dont les EMN traitent leurs travailleurs à l'étranger :

- *Normes du pays d'origine.* On évalue parfois le comportement des EMN en comparant les conditions de travail à l'étranger à celles du pays d'origine. En particulier, les EMN qui profitent des disparités de coûts de main-d'œuvre au niveau mondial en délocalisant leurs activités de production vers des filiales ou des sous-traitants à l'étranger ont parfois été accusées de se livrer à une concurrence déloyale. Leur comportement est jugé déloyal dans la mesure où l'on considère que les salariés des entreprises qui font partie de la chaîne d'approvisionnement à l'étranger n'en tirent pas une juste rémunération et que les travailleurs du pays d'origine sont confrontés à la concurrence de salaires « indûment » bas. Cette logique a suscité dans de nombreux pays de l'OCDE une demande visant à la restriction des délocalisations et à l'adoption de mesures protectionnistes. Or, limiter l'accès aux marchés étrangers risque de freiner le processus de développement des pays à bas salaires, et même d'y aggraver la pauvreté et d'y dégrader les conditions de travail. Si les normes du pays d'origine peuvent avoir leur place dans le débat sur l'impact social *dans le pays d'origine des investissements à l'étranger*, elles n'ont pas leur place et risquent même d'être contre-productives dans le débat sur l'impact social *dans le pays d'accueil des investissements étrangers*.
- *Normes universelles.* On peut aussi évaluer les conditions de travail dans les filiales et sous-traitants des EMN par rapport à des normes universelles qui sont indépendantes du niveau de développement social et économique des pays d'origine ou d'accueil. Ces normes universelles peuvent être particulièrement appropriées s'agissant des droits des travailleurs et des droits humains énoncés dans des textes internationaux (comme la série des conventions de l'OIT qui constituent les « normes fondamentales du travail »). Du fait que de nombreux pays en développement ne les respectent pas véritablement, les militants des droits de l'homme ont exigé la mise en place de mécanismes de reddition de comptes qui permettent de s'assurer que les droits des travailleurs et les droits humains sont respectés par les filiales et chez les sous-traitants à l'étranger des EMN. Si l'on s'accorde en général sur l'importance de garantir ces droits, il faut aussi savoir qu'imposer aux EMN des normes excessives risque d'avoir pour effets collatéraux

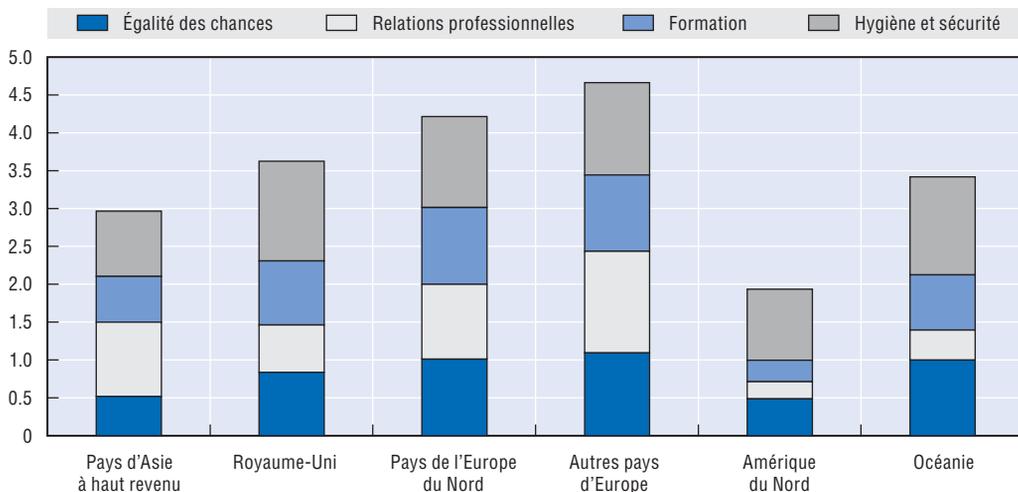
soit de déplacer le problème des mauvaises conditions de travail vers d'autres secteurs de l'économie soit d'inciter les EMN à réduire, voire supprimer, leurs activités dans les pays en cause⁹.

Autrement dit, si les normes du pays d'origine ne conviennent pas pour juger de l'impact social des IDE dans le pays d'accueil, il peut être utile d'évaluer le comportement des EMN par rapport à des normes universelles, à savoir les normes fondamentales du travail.

Face aux inquiétudes quant au respect des normes minimales du travail dans les activités à l'étranger des EMN, de plus en plus de multinationales qui tiennent à leur image ont adopté des politiques spécifiques de responsabilité sociale des entreprises (« codes de conduite ») afin de faire en sorte que les droits des travailleurs et les droits humains soient respectés dans leurs filiales à l'étranger et dans toute la chaîne d'approvisionnement. Le graphique 5.2 illustre l'importance des politiques officiellement mises en place par les EMN dans différentes régions d'origine selon la base de données EIRIS au niveau des entreprises¹⁰. Les politiques considérées sont les suivantes : i) politiques de l'égalité des chances et de la diversité (sexe et origine ethnique); ii) systèmes de gestion des relations professionnelles basé sur la reconnaissance des syndicats pour les négociations collectives ou d'autres systèmes de consultation; iii) systèmes d'aide à la formation et au perfectionnement

Graphique 5.2. **Politiques des EMN en matière de conditions de travail**

Notes moyennes (0 à 8 par région d'origine^{a, b, c} dans l'ordre ascendant des preuves)^d



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352663451236>

- a) L'univers des entreprises qui figurent dans la base de données EIRIS est constitué de 2 629 sociétés cotées (indices FTSE All World Developed et All-Share et sociétés comprises dans l'indice MSCI World). L'analyse se limite ici aux entreprises qui opèrent dans des pays considérés par l'EIRIS comme à haut risque de violations des droits de l'homme (« pays des listes A et B »), ce qui réduit l'échantillon à 1 361 sociétés.
- b) Asie à haut revenu : Hong-Kong (Chine), Japon et Singapour; Europe du Nord : Danemark, Finlande, Islande, Irlande, Norvège et Suède; autres pays d'Europe : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suisse; Amérique du Nord : Canada et États-Unis; Océanie : Australie et Nouvelle-Zélande.
- c) Les données pour le Royaume-Uni comprennent des entreprises, petites, moyennes et grandes, tandis que pour les autres zones, l'EIRIS ne prend en compte que les entreprises moyennes et grandes.
- d) Chacun des quatre aspects des conditions de travail est noté selon le degré d'existence de politiques, mécanismes et systèmes de notification : 0 : peu ou pas de preuve; 1 : quelques preuves; 2 : preuves claires à très claires.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la base de données EIRIS. Pour plus de précisions sur la façon dont les entreprises sont notées, voir le tableau 5.A1.1 de l'annexe.

des salariés; et enfin iv) systèmes d'hygiène et de sécurité. Ici, on a sélectionné uniquement les EMN comptant au moins une filiale dans un pays considéré par l'EIRIS comme à haut risque pour les violations des droits de l'homme (pour plus de détails, voir l'annexe 5.A.1). Ces données montrent que :

- Le degré de développement de politiques formelles au sein des EMN diffère beaucoup selon la région d'origine. Ce sont les entreprises européennes qui ont mis en place les politiques formelles les plus développées dans les quatre domaines évoqués plus haut; les entreprises d'Europe continentale en particulier se distinguent par des systèmes élaborés de relations professionnelles¹¹. Les entreprises nord-américaines, en moyenne, sont celles qui ont les politiques formelles les moins développées dans les quatre domaines considérés¹². Les entreprises des pays d'Asie à haut revenu ainsi que d'Australie et de Nouvelle-Zélande se situent à un niveau intermédiaire pour leurs politiques du travail considérées globalement, mais les poids attribués aux différents domaines ne sont pas les mêmes. Dans les pays à haut revenu d'Asie, les politiques formelles du travail portent surtout sur les relations professionnelles, tandis qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande, elles portent essentiellement sur l'égalité des chances et l'hygiène et la sécurité¹³.
- Les variations régionales des politiques formelles relatives au travail ne sont pas simples à expliquer, car elles résultent probablement d'un ensemble complexe de facteurs culturels, juridiques et politiques. Cependant, quelques déterminants possibles méritent d'être mentionnés. Premièrement, les différences de systèmes réglementaires. Par exemple, les pays européens tendent à avoir des réglementations beaucoup plus poussées que les pays anglo-saxons en matière de sécurité de l'emploi, de syndicats et de négociations collectives (Botero *et al.*, 2004; OCDE, 2004)¹⁴. Deuxièmement, les systèmes juridiques comptent pour beaucoup dans la disposition des entreprises à divulguer des informations sur des questions qui ne sont pas encadrées par la loi. Le caractère procédurier de la société aux États-Unis peut être un facteur important de la réticence traditionnelle des entreprises américaines à divulguer volontairement des informations sur leurs pratiques de travail, ce qui peut expliquer les notes relativement faibles des EMN nord-américaines en matière de pratiques de travail. Troisièmement, on peut penser que le rôle plus important que jouent les syndicats dans de nombreux pays d'Europe par rapport à l'Amérique du Nord permet aux salariés de peser davantage sur l'élaboration des politiques formelles en matière de pratiques du travail¹⁵.

L'analyse des données de l'EIRIS indique dans quelle mesure les EMN ont adopté des politiques formelles en matière de pratiques de travail au niveau centralisé, mais ne renseigne guère sur la manière dont ces politiques sont appliquées dans les pays d'accueil ni sur leur efficacité pour améliorer les conditions de travail dans les filiales étrangères (l'encadré 5.3 traite de l'efficacité des codes de conduite privés dans la chaîne d'approvisionnement). Il serait donc intéressant d'évaluer le comportement des EMN à l'étranger du point de vue du respect des normes nationales et internationales du travail. Toutefois, faute d'information systématique sur le degré d'application de ces normes, il n'est pas facile d'en faire une évaluation directe. Si certains faits montrent que les pratiques en la matière peuvent parfois être peu satisfaisantes, les données que l'on peut tirer de la World Bank Enterprise Survey indiquent que les EMN tendent en moyenne à se conformer à ces normes plus que leurs homologues locales¹⁶.

C'est pourquoi, au lieu de comparer les conditions de travail dans les filiales et les sous-traitants à l'étranger des EMN aux normes légales, on analysera ici l'impact social des IDE dans le pays d'accueil en comparant les salaires et conditions de travail dans les filiales et sous-traitants des EMN à l'étranger aux pratiques de travail des entreprises locales comparables. La différence peut s'interpréter comme la contribution potentielle des EMN à l'amélioration des salaires et conditions de travail dans le pays d'accueil, la situation dans les entreprises locales comparables donnant une approximation plausible (« contrefactuelle ») des conditions qui auraient été faites aux travailleurs s'ils n'avaient pas pu travailler (directement ou indirectement) pour les EMN. En prenant comme référentiel les normes du pays d'accueil, c'est-à-dire les pratiques des entreprises locales comparables, on évaluera dans ce chapitre l'impact positif potentiel sur les salaires et conditions de travail, mais on examinera aussi si, comme le craint l'opinion publique, les EMN profitent de leur position de force pour contraindre les travailleurs à accepter des conditions d'emploi inférieures aux normes ou pour négocier avec les gouvernements des dérogations à la réglementation du travail¹⁷.

2. Les effets directs des IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les filiales étrangères des EMN

On analysera dans la présente section l'effet direct des entrées d'IDE en étudiant dans quelle mesure les salaires et les conditions de travail dans les filiales étrangères des EMN s'écartent de ce qui existe dans les entreprises du pays d'accueil. On comparera donc les conditions d'emploi dans les filiales étrangères à celles des entreprises locales et on analysera la façon dont elles changent lorsque des entreprises locales sont acquises par des entreprises étrangères ou lorsque des travailleurs passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère. On commencera par examiner les raisons pour lesquelles les EMN peuvent avoir intérêt à offrir de meilleures conditions de travail que les entreprises locales comparables. On présentera ensuite quelques statistiques qui illustrent les conditions d'emploi dans les EMN dans les différentes régions d'accueil. La dernière partie de la section présente les résultats d'une analyse économétrique de l'impact de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans trois pays développés (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux pays en développement (Brésil et Indonésie).

2.1. Quelles raisons auraient les EMN d'offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que les entreprises locales comparables ?

Sur un marché du travail concurrentiel, on peut s'attendre à ce que les EMN offrent des salaires et des conditions de travail comparables à ceux de leurs homologues locales, sauf éventuellement si elles emploient une main-d'œuvre plus qualifiée ou s'il leur faut compenser de moins bonnes conditions d'emploi, telles qu'une moindre sécurité de l'emploi, auquel cas elles peuvent offrir des salaires plus élevés. Cependant, l'existence d'une ou plusieurs défaillances du marché peut inciter les EMN à offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que leurs homologues locales à des travailleurs de même catégorie pour des emplois analogues (pour plus de détails, voir l'encadré 5.1).

La mesure dans laquelle les EMN offrent de meilleurs salaires et conditions de travail que leurs homologues peut varier selon le pays d'origine et le pays d'accueil, et selon la catégorie de main-d'œuvre :

- Les EMN des pays développés qui ont des activités dans les pays en développement vont avoir d'autant plus intérêt à offrir de meilleures conditions de travail que l'avance

Encadré 5.1. **Quelles raisons auraient les EMN d'offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que les entreprises locales comparables ?**

Sur un marché du travail concurrentiel, on s'attendrait à ce que les EMN offrent des salaires et des conditions de travail comparables à ceux des travailleurs présentant des caractéristiques comparables pour des emplois comparables. Dans ce cas, des écarts de salaire moyen entre les EMN et les entreprises locales peuvent tout de même se produire pour deux raisons :

- *Composition de la main-d'œuvre.* Les différentiels de salaire moyen peuvent correspondre à des différences de composition de la main-d'œuvre entre les entreprises multinationales et locales. Il se peut qu'elles aient tendance à recruter des types de main-d'œuvre différents. Il se peut aussi qu'elles aient en matière de ressources humaines des pratiques différentes, concernant par exemple l'importance de la formation, de l'apprentissage en cours d'emploi et de l'évolution de carrière. Dans ce cas, les travailleurs qui, au recrutement, présentent les mêmes caractéristiques évoluent ensuite différemment dans les multinationales et les entreprises locales, ce qui se traduit par des différentiels de salaire.
- *Différentiels de salaire selon les conditions d'emploi.* Les salaires reflètent les différences de conditions de travail ressenties comme positives ou négatives par les travailleurs. Par exemple, on considère parfois que les emplois sont moins sûrs dans les EMN parce qu'elles sont mobiles, ou que leur demande de main-d'œuvre est plus élastique. Cela incite les entreprises multinationales à offrir des salaires plus élevés que leurs concurrents locaux pour compenser l'insuffisance de sécurité de l'emploi. Inversement, les travailleurs peuvent être prêts à accepter un moins bon salaire dans les entreprises multinationales si celles-ci attachent davantage d'importance à la formation et à l'évolution de carrière.

Par ailleurs, les défaillances du marché peuvent entraîner des différences de salaire et de conditions de travail entre les multinationales et les entreprises locales pour des travailleurs de type comparable occupant des emplois comparables, et ceci essentiellement pour trois raisons :

- *Le salaire d'efficience.* Les EMN peuvent décider de verser des salaires plus élevés que leurs concurrents locaux dans l'espoir que cela réduise la rotation de la main-d'œuvre et par conséquent le risque de voir leur avantage de productivité fuir vers les firmes concurrentes. Elles peuvent aussi être disposées à verser de meilleurs salaires que leurs concurrents locaux en raison des coûts de suivi plus élevés liés aux problèmes d'information, ou pour compenser leur moins bonne réactivité en matière de relations professionnelles du fait des différences culturelles.
- *Les frictions de recherche.* Les frictions de recherche réduisent la mesure dans laquelle il se produit un arbitrage entre les entreprises en raison des différences de productivité de la main-d'œuvre pour des travailleurs identiques. De ce fait, les EMN peuvent tirer de leur avantage propriétaire un pouvoir monopsoniste qui leur permet de rémunérer leurs travailleurs en dessous de la valeur marginale de leur produit, mais plus que leurs concurrents locaux. Les économies que peut réaliser une EMN du fait de son pouvoir monopsoniste vont se réduire si des emplois comparables existent ailleurs, ce qui peut être étroitement lié au niveau de développement économique*.
- *Les facteurs institutionnels.* La présence de syndicats peut entraîner des différentiels de salaire entre les multinationales et les entreprises locales, du fait des différences de possibilités de rente et de pouvoir de négociation des travailleurs. D'un côté, les EMN peuvent bénéficier d'une plus grande force de négociation vis-à-vis des syndicats que leurs concurrents locaux, parce qu'elles ont toujours la possibilité de remplacer les travailleurs locaux par des travailleurs étrangers en délocalisant leurs activités de production. De l'autre,

Encadré 5.1. Quelles raisons auraient les EMN d'offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que les entreprises locales comparables ? (suite)

les possibilités de rente peuvent être plus importantes dans les EMN du fait de leur plus forte productivité et de leur plus grand pouvoir sur le marché. Le droit du travail peut aussi se traduire par des différences lorsque son degré d'application par les multinationales et par les entreprises locales n'est pas le même. Les EMN des pays développés qui opèrent dans les pays en développement peuvent en effet être plus soucieuses d'appliquer la législation que les entreprises locales, pour des raisons d'image et de pression des consommateurs dans leurs pays d'origine (par exemple, les différences nationales de préférences des consommateurs peuvent se traduire par une différenciation verticale des produits).

* Decreuse et Maarek (2007) parlent à cet égard d'un effet de rente technologique, qui permet aux EMN de tirer de leur avance technologique un pouvoir monopsoniste, et d'un effet de concurrence salariale qui découle de la concurrence entre les entreprises pour attirer la main-d'œuvre.

technologique de leurs filiales à l'étranger par rapport aux entreprises locales va être plus grande et la disponibilité d'emplois comparables plus faible. De plus, les EMN des pays développés qui opèrent dans les pays en développement peuvent être plus soucieuses de respecter les normes que les autres EMN, pour des raisons d'image et de pression des consommateurs de leur marché d'origine¹⁸.

- On peut penser qu'en général les EMN ont intérêt à offrir de meilleures conditions de travail aux travailleurs plus qualifiés, et ce pour au moins deux raisons. Premièrement, du fait de la relative pénurie de travailleurs qualifiés, les vacances d'emplois correspondantes tendent à être plus difficiles à remplir, surtout dans les pays en développement. Deuxièmement, la rotation des travailleurs qualifiés risque davantage d'entraîner la dispersion des savoirs propres à l'entreprise, réduisant d'autant son avantage en termes de productivité, et l'un des moyens de limiter cette rotation est de verser de meilleurs salaires¹⁹.
- Dans la mesure où il faut du temps pour que les travailleurs s'imprègnent des connaissances propres à l'entreprise, l'incitation à offrir de meilleures conditions de rémunération et de travail devrait aussi augmenter avec l'ancienneté des salariés, particulièrement les salariés qualifiés

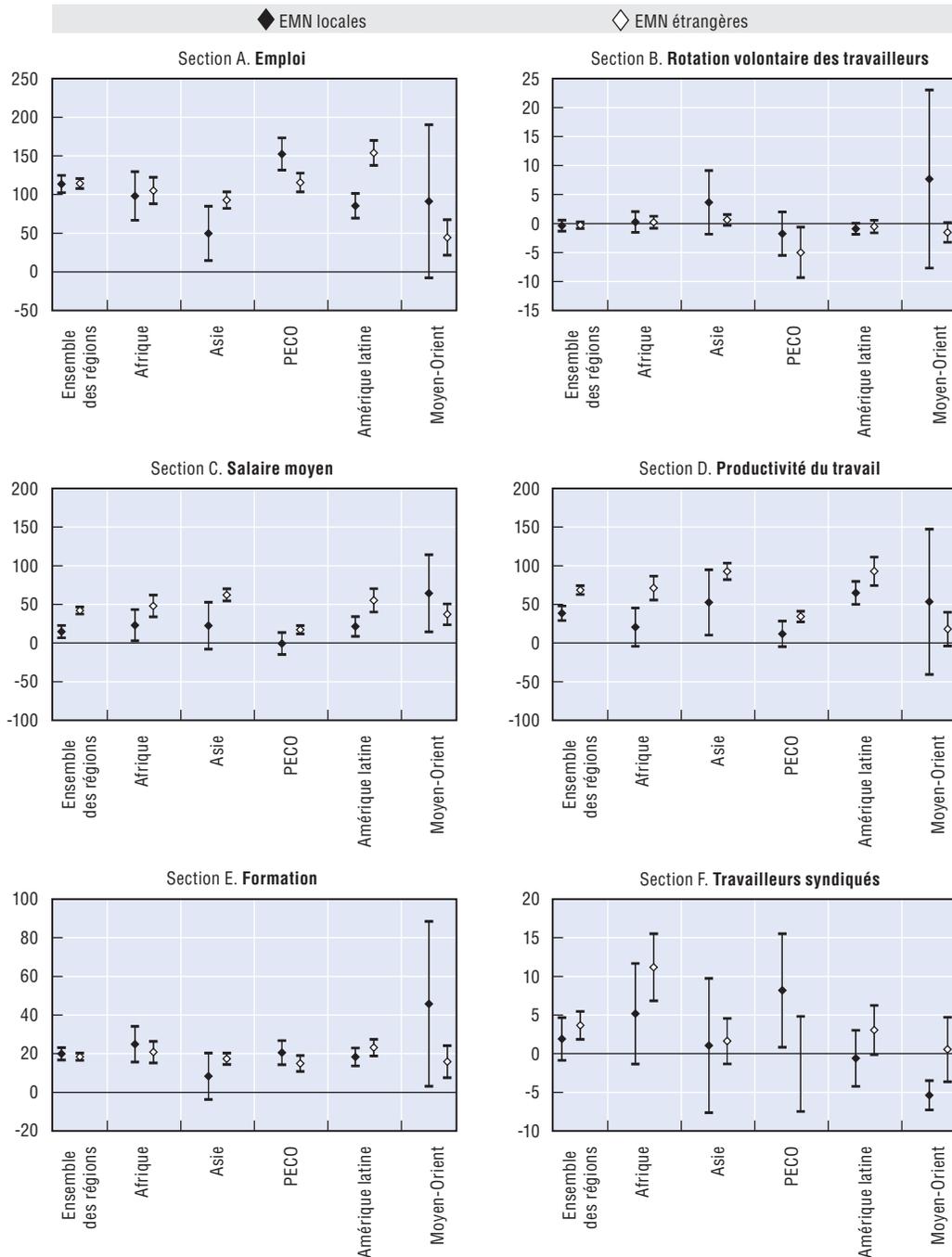
2.2. Données illustratives

Le graphique 5.3, qui compare les EMN locales et étrangères aux entreprises locales en termes de nombre d'emplois, de rotation volontaire de la main-d'œuvre, de salaire moyen, de productivité du travail, de taux de syndicalisation et de formation, inspire les observations suivantes :

- Des comparaisons simples des EMN et des entreprises locales montrent que les premières tendent à employer des effectifs plus nombreux et à offrir des emplois meilleurs que les entreprises locales des pays où elles investissent. En particulier, l'EMN moyenne emploie plus de deux fois les effectifs d'une entreprise locale moyenne. Dans la mesure où la rotation volontaire des travailleurs peut être considérée comme une mesure indirecte de la qualité générale des conditions de travail (Brown et Medoff, 1988), ces statistiques montrent aussi que, par rapport aux entreprises locales, les EMN offrent des emplois similaires ou meilleurs. Il apparaît en particulier qu'en Europe centrale et

Graphique 5.3. Comparaison des conditions d'emploi et de la productivité entre les EMN et les entreprises locales^a

Différences moyennes en pourcentage par région d'accueil, intervalles de confiance à 95 %^b



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352665668255>

PECO : Pays d'Europe centrale et orientale.

a) L'Asie comprend ici uniquement l'Asie à bas revenu.

b) Les losanges indiquent les différences moyennes en pourcentage entre les EMN et les entreprises locales présentes dans les pays par région d'accueil. Les segments verticaux représentent l'intervalle de confiance à 95 %. Si le segment vertical coupe l'axe des ordonnées au point zéro, les différences entre EMN et entreprises locales ne sont pas statistiquement significatives.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur la World Bank Enterprise Survey. Pour plus de précisions sur les définitions des variables, voir le tableau 5.A1.4 de l'annexe.

orientale et au Moyen-Orient, la qualité des emplois dans les EMN étrangères est meilleure que dans les entreprises locales.

- Les EMN tendent à verser des salaires plus élevés : les salaires moyens sont supérieurs de plus de 40 % dans les EMN étrangères et de 15 % dans les EMN locales à ceux des autres entreprises locales. On ne s'étonnera pas de constater que ces différences tendent à être beaucoup plus importantes dans les régions en développement, comme l'Asie à bas revenu et l'Amérique latine, qu'en Europe²⁰. Cela tient en grande partie au fait que dans les pays en développement à faible et moyen revenu les écarts de technologie et de productivité sont plus importants entre les EMN étrangères et les entreprises locales²¹.
- Outre qu'elles versent des salaires plus élevés, les EMN paraissent offrir de meilleures conditions de travail. Qu'elles soient locales ou étrangères, les EMN tendent à offrir à leurs salariés davantage de possibilités de formation, et les taux de syndicalisation y sont plus élevés. Ces deux facteurs peuvent d'ailleurs aussi contribuer à expliquer pourquoi les salaires tendent à y être plus élevés.
- Les EMN étrangères tendent à offrir des emplois plus nombreux et meilleurs que les EMN locales, surtout dans les pays en développement, comme le montre leur avantage en termes de nombre d'emplois, de salaire moyen et de productivité du travail. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les EMN étrangères qui opèrent dans les pays en développement tendent à provenir de pays développés et sont plus proches de la frontière technologique que les EMN locales. Outre que cela suggère que la nationalité de la société propriétaire a son importance, cela justifie que le reste de ce chapitre soit plus particulièrement consacré aux entreprises étrangères dans les pays en développement.

Il y a lieu toutefois d'interpréter avec prudence les résultats du graphique 5.3, car les données présentent divers défauts qui peuvent introduire trois types de distorsion dans la comparaison entre EMN et entreprises locales : les biais d'agrégation, de composition et de sélection.

- *Le biais d'agrégation.* L'unité d'observation étant l'entreprise et non l'individu, l'analyse tend à donner un poids relativement plus grand aux petites entreprises. Dans la mesure où les conditions de travail tendent à être meilleures dans les grandes entreprises, qui ont plus de chances d'être étrangères, cela va avoir tendance à fausser les résultats en faveur des EMN.
- *Le biais de composition.* L'analyse concerne les résultats *moyens* pour les travailleurs et non leurs résultats *individuels*. On ne sait donc pas exactement si les différences observées dans les conditions moyennes d'emploi reflètent des différences de composition de la main-d'œuvre ou si les conditions d'emploi diffèrent parmi les travailleurs de catégories comparables selon qu'ils appartiennent à des entreprises locales ou multinationales. Dans la mesure où les EMN emploient davantage de travailleurs qualifiés, cela tend à fausser les résultats en leur faveur.
- *Le biais de sélection.* Il peut y avoir biais de sélection soit au niveau des entreprises, soit au niveau des travailleurs. Le biais de sélection des entreprises survient lorsque les entreprises étrangères diffèrent systématiquement des entreprises locales par des caractéristiques non observables qui ne sont pas liées à la propriété. Pour résoudre ce problème, les chercheurs s'en tiennent aux changements de propriété dus aux fusions et acquisitions transfrontières. Cela permet en effet d'évacuer les caractéristiques non observables qui sont identiques avant et après la prise de contrôle, et de réduire le problème de sélection qui survient lorsque les entreprises étrangères acquéreuses

sélectionnent les entreprises locales où les conditions d'emploi sont bonnes (par exemple, parce qu'elles tendent à être plus productives). Il peut aussi y avoir biais de sélection au niveau des travailleurs, lorsque les fusions-acquisitions transfrontières s'accompagnent de changements de composition de la main-d'œuvre du fait des restructurations qui découlent généralement de ce type d'opération. Autrement dit, les deux sélections (entreprises et travailleurs) peuvent conduire à surestimer l'effet de l'IDE sur les conditions de salaire et de travail locales.

Ces trois biais vont donc contribuer à une surestimation de l'effet causal de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail²². Aussi, l'analyse économétrique qui suit des effets de la propriété étrangère sur les salaires et les conditions de travail va-t-elle tenir compte de chacun de ces biais.

2.3. Nouvelles microdonnées pour une sélection de pays

Cette sous-section présente de nouvelles microdonnées relatives à l'impact des entrées d'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans trois économies développées (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux économies émergentes (Brésil et Indonésie). On commencera par les résultats concernant l'impact de la propriété étrangère sur le salaire moyen au niveau de l'entreprise. Cette analyse au niveau de l'entreprise est conforme à la plupart des études empiriques, dont elle corrobore la principale conclusion, à savoir que les entreprises étrangères offrent de meilleurs emplois que les entreprises locales. Cela dit, l'essentiel de cette analyse utilise des données couplées employeurs-salariés conformes aux récentes avancées de la recherche. Ce type de données permet de mieux neutraliser les biais au niveau des entreprises et des travailleurs; d'étudier l'impact de la propriété étrangère pour différents types de travailleurs; et de prendre en compte son rôle en termes de conditions non salariales telles que durée du travail, stabilité de l'emploi et pouvoir de négociation des syndicats.

Deux types de résultats sont présentés. La première série montre l'impact de la propriété étrangère sur les salaires et les conditions de travail en s'attachant aux *changements* de propriété. Cela permet de tenir compte des effets fixes invariants dans le temps, mais cela implique aussi que l'analyse se limite nécessairement au court terme, la période couverte par les données de panel étant relativement courte. Ici, l'analyse tient compte des effets des changements de propriété jusqu'à trois ans après l'événement. Dans l'analyse au niveau de l'entreprise, les changements de propriété résultent nécessairement de fusions/acquisitions transfrontières. Au niveau des travailleurs, ces changements peuvent résulter soit de fusions/acquisitions transfrontières, soit de mouvements des travailleurs entre une entreprise locale et une entreprise étrangère. *Dans la mesure où les effets positifs de la propriété étrangère mettent du temps à se concrétiser, les résultats indiquent la limite basse de l'effet des entrées d'IDE sur les salaires et les conditions de travail.* Pour plus de précisions sur la méthodologie, voir l'encadré 5.2.

La première série de résultats ne portant que sur le court terme, elle est complétée dans certains cas par une deuxième série basée sur des comparaisons de niveaux entre entreprises étrangères et locales analogues à celles du graphique 5.3. La principale différence par rapport au graphique 5.3 est qu'on tient compte ici de toute une série de caractéristiques observables. On peut s'attendre à ce que les résultats de cette analyse donnent une impression beaucoup plus positive de l'impact des entrées d'IDE que l'analyse des changements de propriété. Cela tient peut-être en partie au biais de sélection résultant d'effets fixes non observables non liés à la propriété. Cependant, il peut aussi y

Encadré 5.2. Méthodologie économétrique

Afin d'analyser l'impact causal de l'IDE sur les conditions de travail, on envisagera quatre changements de statut différents en termes de propriété (« traitements ») : les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales; les prises de contrôle locales d'entreprises étrangères; les travailleurs qui passent d'un employeur local à un employeur étranger; et enfin, les travailleurs qui passent d'un employeur étranger à un employeur local. Chaque traitement sera évalué dans l'année au cours de laquelle le changement de statut se produit ($t = 0$), un ou deux ans après ($t = 1$), et deux à trois ans après ($t = 2$). L'analyse des prises de contrôle transfrontières (T) implique de comparer les travailleurs restant en place dans une entreprise qui ne change pas de statut à ceux restant en place dans une entreprise qui en change.

$$T_i^T = \begin{cases} 0 & \text{if } F_{jt=-1} = F_{jt \geq 0} \\ 1 & \text{if } F_{jt=-1} \neq F_{jt \geq 0} \end{cases} \quad [1 - \text{CAS A}]$$

où T est le statut de traitement du travailleur i , F le statut de propriété de l'entreprise j , et t le moment par rapport à l'année à laquelle est « imputé » le traitement. L'analyse des mouvements de travailleurs (M) implique de comparer les travailleurs restant dans une entreprise qui ne change pas de statut de propriété aux travailleurs qui passent dans une autre entreprise dont le statut de propriété est différent.

$$T_i^M = \begin{cases} 0 & \text{if } F_{jt=-1} = F_{jt \geq 0} \\ 1 & \text{if } F_{jt=-1} \neq F_{k \neq j, t \geq 0} \end{cases} \quad [1 - \text{CAS B}]$$

Pour évaluer l'effet causal de l'IDE sur les conditions de travail, on utilise la méthode d'appariement sur scores de propension (*propensity-score matching* ou PSM) avec estimateur différence de différences (DiD). Le PSM implique de reproduire une expérience naturelle en construisant les groupes traités et témoin *a posteriori* à l'aide de caractéristiques observables des individus avant traitement^a. La différence moyenne de résultats des groupes traités et non traités donne l'effet de traitement moyen sur les groupes traités. Cela peut s'écrire comme suit :

$$\hat{\alpha}_{ATT} = E(y^1 | T = 1) - E(y^0 | T = 0) \quad [2]$$

où les exposants 0 et 1 désignent les entreprises non traitées et traitées respectivement, et T est une variable indicatrice du statut de traitement et y est le résultat que l'on recherche (dans le cas présent, salaires ou conditions de travail).

L'appariement se fait sur la base de la propension d'un individu à changer de statut en termes de propriété. Le score de propension est estimé à l'aide d'un modèle probit qui spécifie la probabilité de changement de statut de propriété en fonction de variables indicatrices de la branche d'activité, de la région et des compétences, du log de l'emploi, du log du salaire moyen, du log du salaire individuel, d'une variable indicatrice du sexe, de l'âge et de l'âge au carré et de l'ancienneté dans l'emploi. Toutes les variables sont mesurées l'année qui précède la prise de contrôle à $t = -1$ ^b. Le score de propension est estimé séparément par année, par grand secteur économique et par catégorie de compétences. Les individus traités sont appariés à leurs homologues non traités sur la base d'une concordance un à un du plus proche voisin, qui attribue un poids de un au plus proche voisin non traité de chaque observation traitée et zéro aux autres. On évalue la qualité de l'appariement à l'aide de divers tests d'équilibre.

Encadré 5.2. **Méthodologie économétrique** (suite)

L'appariement sur les scores de propension est complété par l'estimateur différence de différences selon Heckman *et al.* (1997). L'estimateur DiD permet de tenir compte dans une certaine mesure de la sélection sur la base des caractéristiques non observées en transformant le problème d'évaluation en un problème d'estimation de la différence de tendance avant et après traitement au lieu de la différence de niveau. Les régressions sont estimées avec effet fixe, ce qui représente une généralisation de la DiD. L'échantillon est limité aux individus présents chaque année de la période $t = -1$ à $t = 2^c$.

Le modèle suivant est estimé à l'aide de l'échantillon apparié des groupes traités et témoins.

$$y_{it} = \alpha_i + \sum_{t=0}^2 \gamma_t T_t D_t + \sum_{t=0}^2 \delta_t D_t + \varepsilon_{it} \quad [3]$$

où α_i est l'effet fixe pour l'individu i , γ_t est l'effet du traitement au temps relatif t , T_t est une variable indicatrice du traitement, δ_t désigne l'effet du temps relatif t , D_t est une variable indicatrice du temps relatif et ε_{it} est un terme de bruit blanc.

- a) Un certain nombre de raisons poussent à utiliser le PSM de préférence à la méthode MCO standard. Premièrement, celle-ci ne convient pas si les individus des groupes traités et non traités diffèrent par leurs caractéristiques observables (non-superposition du soutien commun, différences de distribution des observables dans le soutien commun). Deuxièmement, dans le cas présent, on peut penser que le traitement, c'est-à-dire le changement de statut en termes de propriété, a une incidence sur les variables de contrôle de la régression. On ne sait donc plus très bien quelle variable inclure comme variable de contrôle. Avec l'appariement, on ne contrôle que les caractéristiques d'avant traitement. Troisièmement, la comparaison des résultats de régression standard entre les pays risque d'être problématique du fait du caractère non aléatoire des divers échantillons. En construisant des groupes témoins explicites, les différences de construction de l'échantillon n'ont plus d'importance. Enfin, les séries de données utilisées tendent à être très larges. Utiliser des échantillons relativement petits de données appariées est plus gérable en termes de puissance de calcul.
- b) Pour l'analyse au niveau de l'entreprise, on ne considère que le log de l'emploi, le log du salaire moyen et une série complète de variables indicatrices de la branche d'activité et de la région.
- c) Les données sont organisées en cohortes empilées. Pour plus de détails, voir Hijzen *et al.* (2008b). Afin d'éviter des conflits entre effets de traitement et de composition dus aux modalités d'appariement des individus, chaque cohorte est équilibrée.

avoir des raisons véritables pour que cet effet soit plus marqué, car les estimations ont plus de chances de capter les effets à long terme des IDE. D'autre part, contrairement aux résultats basés sur les prises de contrôle, les comparaisons de niveaux portent aussi bien sur les entreprises propriété étrangère qui étaient précédemment propriété locale que sur les implantations étrangères entièrement nouvelles. *On peut donc interpréter ces résultats comme indiquant la limite haute des effets à long terme des entrées d'IDE sur les salaires et les conditions de travail.*

Données au niveau de l'entreprise

Il existe de nombreux travaux empiriques sur les avantages salariaux offerts par les multinationales²³. Jusqu'à une date récente, on s'accordait à penser que les entreprises étrangères tendaient à verser de meilleurs salaires à leurs travailleurs que leurs homologues locales. Dans une première étude consacrée aux États-Unis, au Mexique et au Venezuela, Aitken *et al.* (1996) montraient que le salaire moyen dans les entreprises propriété étrangère tendait à être supérieur d'environ 30 % à celui des entreprises locales. De plus, ces écarts de salaire persistaient lorsqu'on prenait en compte la taille, le lieu d'implantation, la gamme de compétences et l'intensité capitalistique au Mexique et au Venezuela, mais non aux États-Unis. Cela tendait à montrer que les entreprises d'origine

étrangère versent des salaires plus élevés que leurs concurrentes locales dans les pays en développement. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que les conditions de travail s'améliorent lorsqu'une entreprise locale est reprise par une entreprise étrangère. Les entreprises étrangères peuvent en effet sélectionner les meilleures entreprises locales en fonction de caractéristiques qui ne sont pas prises en compte dans l'analyse de régression, mais correspondent à des salaires moyens plus élevés. Une de ces variables est la qualité de la main-d'œuvre. Pour tenir compte de cette possibilité, des études ultérieures ont analysé la mesure dans laquelle les avantages salariaux étrangers persistent lorsqu'on tient compte de la qualité des travailleurs et des effets fixes non observables invariants dans le temps²⁴.

La plupart des études récentes se concentrent sur les prises de contrôle transfrontières pour analyser l'effet causal d'un changement de propriété sur la situation des travailleurs à partir de données de panel au niveau de l'entreprise. Le principal avantage de ce choix est qu'il permet de neutraliser le biais de sélection des entreprises, c'est-à-dire la possibilité que les niveaux de salaires dans les entreprises étrangères diffèrent de ceux des entreprises locales parce que les investisseurs étrangers sélectionnent leurs cibles sur la base de caractéristiques non observables invariantes dans le temps qui ont une incidence sur les salaires mais qui ne découlent pas du caractère local ou étranger de la propriété. Toutefois, lorsqu'on neutralise de cette manière le biais de sélection, cela veut dire que l'analyse ne rend plus compte de l'impact des implantations nouvelles, qui peut être différent²⁵. Se concentrer sur les fusions-acquisitions transfrontières peut néanmoins se justifier du fait que ce type d'IDE représente l'essentiel des IDE (CNUCED, 2007)²⁶. Girma et Görg (2007) constatent pour le Royaume-Uni que les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à augmenter les salaires, mais aussi que l'effet dépend de la branche d'activité considérée et de la nationalité des acquéreurs. Pour l'Indonésie, Lipsey et Sjöholm (2006) constatent que même si l'on tient compte des effets fixes au niveau de l'entreprise, les prises de contrôle étrangères ont pour effet de relever les salaires des ouvriers de 17 % et les salaires des personnels non ouvriers de 33 %. Plus généralement, ces études montrent que si l'on tient compte des effets fixes, cela réduit les avantages salariaux estimés sans toutefois remettre en question l'idée répandue que les entreprises étrangères versent des salaires plus élevés que les entreprises locales.

Ce sont ces études au niveau de l'entreprise qui ont pour une grande part donné le sentiment que les entreprises étrangères versent de meilleurs salaires que les entreprises locales et que ces primes salariales sont plus importantes dans les pays en développement que dans les pays développés. Le tableau 5.1 présente des données récentes au niveau de l'entreprise pour l'Allemagne, le Brésil, l'Indonésie, le Portugal et le Royaume-Uni. L'analyse porte à la fois sur les effets salariaux et les effets sur l'emploi des fusions-acquisitions transfrontières. Il s'en dégage les conclusions suivantes :

- Les différences brutes de salaire moyen et d'emploi entre les entreprises étrangères et les entreprises locales sont importantes dans les cinq pays. Les entreprises étrangères paient considérablement plus en moyenne que les entreprises locales : les écarts de salaire vont de 26 % en Allemagne, à 37 % au Royaume-Uni, 59 % au Portugal, 77 % en Indonésie et jusqu'à 133 % au Brésil. En outre, les entreprises étrangères emploient en moyenne beaucoup plus de salariés que les entreprises locales, avec des écarts qui vont de 83 % au Portugal à 200 % au Brésil. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement

Tableau 5.1. **Effets des acquisitions transfrontières sur les salaires moyens et l'emploi**

Données au niveau de l'entreprise

	Section A. Salaire moyen					Section B. Emploi				
	Allemagne	Portugal	Royaume-Uni	Brésil	Indonésie	Allemagne	Portugal	Royaume-Uni	Brésil	Indonésie
Comparaisons simples^a										
– sans variables de contrôle	0.255***	0.588***	0.366***	1.332***	0.771***	1.632***	0.827***	0.890***	2.004***	1.244***
– avec variables de contrôle	0.106***	0.357***	0.297***	1.054***	0.319***	1.155***	0.776***	0.872***	1.875***	1.070***
Acquisitions étrangères d'entreprises locales^b										
Effet moyen	0.025	0.078***	0.050**	0.111**	0.189***	-0.060	0.238***	-0.047*	0.140	0.220***
Effet à										
t = 0	n.d.	0.046*	0.038	0.100*	0.175***	n.d.	0.238***	-0.043	0.097	0.213***
t = 1	n.d.	0.106***	0.059**	0.077	0.206**	n.d.	0.235***	-0.065**	0.156	0.245***
t = 2	n.d.	0.081***	0.053*	0.157**	0.221**	n.d.	0.241***	-0.034	0.167	0.247***
Acquisitions locales d'entreprises étrangères^b										
Effet moyen	-0.004	-0.009	-0.061	n.d.	-0.110*	-0.042	0.005*	-0.013	n.d.	-0.011
Effet à										
t = 0	n.d.	0.000	-0.049	n.d.	-0.119*	n.d.	0.015***	0.014	n.d.	-0.012
t = 1	n.d.	-0.015	-0.063	n.d.	-0.097	n.d.	0.018***	-0.015	n.d.	-0.037
t = 2	n.d.	-0.012	-0.072	n.d.	-0.058	n.d.	-0.017***	-0.037	n.d.	0.035

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352812523762>

n.d. Non disponible.

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations à l'aide des MCO. Les coefficients reflètent les différences en pourcentage. Les variables de contrôle pour les comparaisons du salaire moyen sont le log de l'emploi, les variables indicatrices de la branche d'activité et de la région et pour les comparaisons de l'emploi, les variables indicatrices de la branche d'activité et de la région.

b) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences en pourcentage du salaire moyen et de l'emploi entre les entreprises qui changent de propriété par rapport à leur valeur hypothétique dans le cas où la situation de ces entreprises n'aurait pas changé.

Source : Martins (2008) pour le Brésil et le Portugal; Upward (2008) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni; calculs de l'OCDE pour l'Indonésie basés sur la National Manufacturing Survey. Pour les sources de données et les définitions des variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

qu'elles offrent des emplois plus nombreux et meilleurs que les entreprises locales comparables.

- Si l'on neutralise les caractéristiques observables des entreprises, les écarts de salaire moyen et d'emploi entre entreprises étrangères et locales se réduisent considérablement, mais restent notables : les écarts de salaire moyen s'échelonnent entre 11 % en Allemagne, 30 % au Royaume-Uni, 32 % en Indonésie, 36 % au Portugal et 105 % au Brésil; les écarts d'emploi varient de 78 % au Portugal à 87 % au Royaume-Uni, 107 % en Indonésie, 116 % en Allemagne et 188 % au Brésil. Comme on l'a dit plus haut, on peut interpréter ces chiffres comme étant la limite supérieure des effets potentiels à long terme des entrées d'IDE. Néanmoins, une part considérable de ces écarts est probablement due au biais de sélection. Pour le vérifier, on peut examiner les variations de salaires et d'emploi des entreprises locales reprises par des entreprises étrangères.
- Les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à augmenter les salaires moyens par rapport au statu quo, mais cet effet varie considérablement selon les pays. Il va de 5 % au Royaume-Uni à 8 % au Portugal, 11 % au Brésil et 19 % en Indonésie, tandis qu'il est positif mais statistiquement non significatif en Allemagne. D'une façon générale, ces résultats confirment ceux des études précédentes qui ont fait apparaître des primes salariales faiblement positives dans les économies développées et potentiellement plus importantes dans les pays en développement.

- Les effets des prises de contrôle étrangères sur le salaire moyen tendent à devenir plus positifs avec le temps. Pour le Brésil, l'avantage salarial passe de 10 % immédiatement après la prise de contrôle à 16 % deux ans après; pour l'Indonésie, il passe de 18 % à 22 %; pour le Portugal, de 5 à 8 % et pour le Royaume-Uni, de 4 à 5 %. L'amplification progressive de l'effet positif peut peut-être s'expliquer par le temps de transfert de la technologie de la société-mère à la filiale et le temps pour les salariés d'accumuler du capital humain. Cependant, elle pourrait aussi s'expliquer par l'impact de la prise de contrôle étrangère sur la composition de la main-d'œuvre.
- Les acquisitions étrangères tendent aussi à augmenter l'emploi dans certains des pays analysés, mais pas tous. Tandis qu'au Royaume-Uni elles paraissent réduire l'emploi d'environ 5 %, probablement du fait des restructurations qu'elles entraînent, elles l'augmentent au contraire de 22 % en Indonésie et de 24 % au Portugal, et l'on ne constate pas d'effets significatifs au Brésil et en Allemagne.
- Les acquisitions locales d'entreprises étrangères ont en général un effet nul ou faiblement négatif sur le salaire moyen et l'emploi. Autrement dit, les effets des acquisitions étrangères d'entreprises locales et des acquisitions locales d'entreprises étrangères sont qualitativement différents. Cette asymétrie corrobore l'hypothèse selon laquelle les acquisitions étrangères s'accompagnent du transfert des pratiques modernes de production et de gestion de l'entreprise mère à la filiale étrangère.

Ce qui ressort des données couplées employeurs-salariés

Les résultats de l'analyse présentés jusqu'ici au niveau de l'entreprise corroborent l'idée générale tirée des études antérieures selon laquelle l'IDE est capable d'accroître sensiblement le nombre et la qualité des emplois, particulièrement dans les pays en développement. Cependant, les résultats de cette analyse peuvent être faussés par le fait qu'ils ne prennent pas en compte la sélection des travailleurs, c'est-à-dire la possibilité que le changement de propriété s'accompagne de changements de la composition des effectifs. Dans la mesure où les prises de contrôle ont tendance à se traduire par des départs de travailleurs non qualifiés et des recrutements de travailleurs qualifiés, l'avantage salarial qu'elles entraînent s'en trouve surestimé. En revanche, si l'on utilise des données couplées employeurs-salariés, on peut neutraliser les changements de composition de la main-d'œuvre dus à la fusion-acquisition transfrontière en se concentrant sur les effets salariaux sur les individus qui restent dans la même entreprise. Les données appariées employeurs-salariés permettent aussi d'examiner l'impact de la propriété sur les travailleurs qui changent d'entreprise, ce qui est intéressant car cela permet d'analyser les écarts de salaire entre les entreprises locales et étrangères pour les nouveaux recrutés. Les différences de productivité ayant probablement plus d'importance pour les *nouveaux* recrutés que pour les travailleurs en place (Beaudry et DiNardo, 1991), on peut penser que la situation en termes de propriété a plus d'impact pour cette catégorie. Au surplus, l'analyse des mouvements de travailleurs prend en compte non seulement les entreprises étrangères précédemment locales qui ont été acquises par des intérêts étrangers, mais aussi les implantations étrangères nouvelles.

Un nombre croissant d'études récentes se servent de données couplées employeurs-salariés pour analyser le rôle de la propriété étrangère sur les salaires individuels²⁷. La majorité de ces études se concentrent sur les prises de contrôle transfrontières comme le font les travaux au niveau de l'entreprise. Les résultats de ces études remettent en question les idées acquises en suggérant que les prises de contrôle étrangères dans les

pays développés ont au mieux un effet faiblement positif sur le salaire individuel et que cet effet pourrait même être négatif. Martins (2006), par exemple, montre pour le Portugal que l'avantage salarial d'une prise de contrôle étrangère disparaît si l'on tient compte de la sélection des travailleurs et que les salaires individuels peuvent même se trouver réduits de 3 % pour les travailleurs des entreprises sous contrôle étranger par rapport à leurs homologues des entreprises locales. Heyman et al. (2007) présentent des résultats analogues pour la Suède, qui montrent aussi que les prises de contrôle par des intérêts étrangers peuvent réduire les salaires individuels par rapport aux entreprises locales homologues. En revanche, Andrews et al. (2007a) pour l'Allemagne, Malchow-Moller et al. (2007) pour le Danemark et Balsvik (2006) pour la Norvège trouvent des effets faiblement positifs de l'ordre de 1 à 3 %. On ne sait pas bien ce qui explique ces différences d'estimation des primes salariales selon les études. Il peut s'agir de différences de caractéristiques nationales, de différences de nature de l'IDE, aussi bien que de différences de méthodologie économétrique. On ne sait pas non plus ce que serait l'effet d'une prise en compte de la sélection des entreprises et des travailleurs pour l'estimation des primes salariales étrangères dans les pays en développement, où l'on pense que ces primes sont beaucoup plus importantes.

Le tableau 5.2 présente des éléments nouveaux relatifs aux effets des fusions-acquisitions transfrontières sur les salaires individuels, sur la base de données couplées employeurs-salariés, pour l'Allemagne, le Brésil, le Portugal et le Royaume-Uni. Il s'en dégage ce qui suit :

- Les comparaisons simples entre travailleurs d'entreprises étrangères et locales montrent des différentiels notables de salaires individuels, qui vont de 9 % en Allemagne à 19 % au

Tableau 5.2. **Effets sur les salaires individuels des prises de contrôle transfrontières**

Résultats obtenus sur la base de données couplées employeurs-salariés

	Allemagne	Portugal	Royaume-Uni	Brésil
Comparaisons simples entre entreprises locales et étrangères^a				
– sans variables de contrôle	0.092***	0.265***	0.194***	0.691***
– avec variables de contrôle	0.040***	0.121***	0.117***	0.233***
Effets sur les salaires des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales^b				
Effet moyen	0.028***	0.037***	-0.004	0.012***
Effet à				
t = 0	n.d.	0.015***	0.004	0.044***
t = 1	n.d.	0.051***	-0.003	-0.013***
t = 2	n.d.	0.045***	-0.012	0.004**
Effets sur les salaires des prises de contrôle locales d'entreprises étrangères^b				
Effet moyen	0.005*	-0.037***	0.022	n.d.
Effet à				
t = 0	n.d.	-0.076***	-0.005	n.d.
t = 1	n.d.	-0.045***	0.030	n.d.
t = 2	n.d.	0.011	0.039*	n.d.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352821416251>

n.d. Non disponible.

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations à l'aide des MCO. Les coefficients reflètent les différences en pourcentage. Les variables de contrôle sont le log de l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi, l'âge, l'âge au carré et les variables indicatrices du niveau de qualification, du sexe, de la branche d'activité et de la région.

b) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences moyennes en pourcentage entre le salaire des travailleurs dont l'entreprise change de propriété et leur salaire hypothétique dans le cas où la situation de leur entreprise n'aurait pas changé.

Source : Martins (2008) pour le Brésil et le Portugal ; Upward (2008) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni. Pour les sources de données et définitions de variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

Royaume-Uni, 26 % au Portugal et près de 70 % au Brésil. Bien que notables, ces différentiels bruts sont sensiblement inférieurs aux différentiels de salaire moyen qui se dégagent de l'analyse au niveau de l'entreprise (tableau 5.1). Ceci tient au biais d'agrégation qui gonfle les estimations au niveau de l'entreprise. Du fait que l'unité d'observation n'est plus l'entreprise mais le travailleur, le biais dû aux corrélations positives entre la propriété étrangère, la taille de l'entreprise et le salaire moyen se trouve éliminé.

- Comme dans l'analyse au niveau de l'entreprise, si l'on neutralise les caractéristiques observables des travailleurs et des entreprises, les différences de salaire individuel entre travailleurs des entreprises étrangères et locales se trouvent nettement réduites, mais encore assez importantes. Elles varient de 4 % en Allemagne à 12 % au Portugal et au Royaume-Uni et 23 % au Brésil. Ces chiffres représentent la limite supérieure de l'effet à long terme des entrées d'IDE sur les salaires individuels. Cependant, ils sont probablement surestimés, en raison de la sélection des entreprises et des travailleurs. On peut remédier au biais de sélection en se concentrant sur les effets à court terme des changements de propriété résultant des fusions-acquisitions transfrontières.
- Les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à avoir en moyenne un effet faiblement positif ou nul sur les salaires individuels des travailleurs qui restent dans la même entreprise par rapport aux travailleurs d'entreprises locales qui ne font pas l'objet d'une prise de contrôle. Les résultats suggèrent que l'effet est nul au Royaume-Uni et faiblement positif au Brésil, en Allemagne et au Portugal, de l'ordre de 1 à 4 %. L'absence d'effet positif au Royaume-Uni s'explique peut-être par la relative flexibilité du marché du travail britannique, comparé aux autres pays, qui fait qu'il est difficile de maintenir des différences de salaire entre les entreprises pour des travailleurs de même catégorie²⁸.
- Relativement peu de données permettent de dire que les effets salariaux des prises de contrôle étrangères pour les travailleurs en place tendent à devenir plus positifs avec le temps. Pour le Portugal, la prime salariale passe de 2 % immédiatement après la prise de contrôle à 5 % au bout de deux ans, mais pour le Brésil et le Royaume-Uni, on ne distingue pas de tendance. Il se peut qu'une période de trois ans soit trop courte pour faire apparaître des effets d'apprentissage qui découleraient du transfert de technologie de la société mère à la filiale.
- Quant aux effets des prises de contrôle locales d'entreprises étrangères sur les salaires individuels, ils tendent à être négatifs ou non significatifs. Cependant, ces effets négatifs ont toutes chances d'être temporaires. On peut les considérer comme purement liés au rachat.

Il peut y avoir au moins deux explications au fait que pour les personnels qui restent en place les effets salariaux des prises de contrôle sont nettement moins importants que ceux que trouvent les analyses au niveau des entreprises, y compris les résultats présentés au tableau 5.1. Premièrement, les prises de contrôle étrangères peuvent s'accompagner d'un perfectionnement des technologies et d'une augmentation de l'intensité de qualification. Si c'est le cas, les études au niveau de l'entreprise donnent une image trop positive de leurs effets salariaux, parce qu'elles confondent le relèvement des qualifications de la main-d'œuvre avec un avantage salarial pur. Il se peut aussi que l'analyse au niveau de l'entreprise reflète une tendance à un partage plus large de l'avantage propriétaire des EMN avec les nouveaux recrutés, et non avec les personnels en

place, du fait que le marché des premiers tend à être plus compétitif. Cela peut aussi expliquer pourquoi les effets des investissements dans des implantations nouvelles, où, par définition la totalité du personnel est nouvellement recruté, apparaissent plus positifs que ceux des fusions-acquisitions transfrontières, qui, au moins au départ, reprennent pour l'essentiel la main-d'œuvre existante des entreprises cibles.

Un moyen d'éclairer ces questions est d'analyser les variations de salaires pour les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère et inversement. Relativement peu d'études exploitent la mobilité des travailleurs pour analyser le rôle de la propriété étrangère. Deux auteurs font exception, Andrews *et al.* (2007a) et Balsvick (2006) qui montrent que les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère voient leur salaire augmenter de 6 % en Allemagne et de 8 % en Norvège. Le tableau 5.3 présente de nouvelles données sur les effets des mouvements de travailleurs entre les entreprises étrangères et locales sur les salaires individuels, pour l'Allemagne, le Brésil, le Portugal et le Royaume-Uni²⁹. On peut en dégager les conclusions suivantes :

- Les résultats indiquent d'importants gains salariaux pour les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère, et des pertes salariales nulles ou faibles pour les travailleurs qui font le chemin inverse. Cela indique que les entreprises étrangères offrent un salaire plus élevé que les entreprises locales comparables pour des travailleurs identiques. De plus, l'avantage salarial que retirent les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère est nettement plus important que ce que l'on constate dans les prises de contrôle. Cela pourrait indiquer que les grandes différences entre les résultats au niveau de l'entreprise du tableau 5.1 et les résultats au niveau du travailleur du tableau 5.2 reflètent en partie le rôle des nouveaux recrutements dans les entreprises qui changent de propriété. Cela paraît intuitivement logique, car on ne voit pas pourquoi les nouveaux propriétaires étrangers accorderaient immédiatement de fortes augmentations de salaire au personnel en place dans les entreprises rachetées.

Tableau 5.3. **Effets de la mobilité des travailleurs entre les entreprises locales et étrangères sur les salaires individuels**

Résultats obtenus à partir de données couplées employeurs-salariés^a

		Allemagne	Portugal	Royaume-Uni	Brésil
D'une entreprise locale à une entreprise étrangère					
Effet moyen		0.080*	0.136***	0.061**	0.213***
Effet à	t = 0	n.d.	0.115***	0.034	0.160***
	t = 1	n.d.	0.138***	0.062**	0.228***
	t = 2	n.d.	0.154***	0.087***	0.252***
D'une entreprise étrangère à une entreprise locale					
Effet moyen		-0.024	-0.037***	0.013	-0.016*
Effet à	t = 0	n.d.	-0.050***	-0.000	0.013
	t = 1	n.d.	-0.040***	0.030	0.040***
	t = 2	n.d.	-0.020***	0.010	-0.101***

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352825755153>

n.d. Non disponible.

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences moyennes en pourcentage entre le salaire des travailleurs qui entrent dans une entreprise dont le régime de propriété est différent et leur salaire hypothétique dans le cas où ils n'auraient pas changé d'entreprise.

Source : Martins (2008) pour le Brésil et le Portugal; Upward (2008) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni. Pour plus de détails sur les sources de données et les définitions des variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

- Les primes salariales étrangères dont bénéficient les nouveaux recrutés diffèrent beaucoup selon les pays. Elles vont de 6 % au Royaume-Uni à 8 % en Allemagne, 14 % au Portugal et 21 % au Brésil, ce qui corrobore l'idée généralement formulée dans les études empiriques selon laquelle les primes salariales étrangères sont plus importantes dans les pays en développement que dans les pays développés. Cela tient probablement au fait que l'avantage de productivité des EMN étrangères par rapport aux entreprises locales comparables est plus important dans les pays moins développés.

Ainsi, les résultats de l'analyse aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau du travailleur montrent que l'IDE peut avoir un effet positif important sur les salaires dans les entreprises étrangères dans le pays d'accueil. S'il faut être prudent avant de généraliser ces résultats, qui ne portent que sur quelques pays, ils sont en tout cas conformes à l'idée générale que les effets salariaux positifs ont des chances d'être plus marqués dans les pays en développement et les économies émergentes. Les résultats obtenus au niveau du salarié pour les prises de contrôle et les nouveaux recrutements montrent en outre que l'impact positif des IDE consiste essentiellement à offrir de meilleures possibilités d'emploi aux nouveaux recrutés plutôt qu'un meilleur salaire aux travailleurs qui restent en place dans les entreprises changeant de propriétaire, du moins à court terme. Cela peut signifier des conditions plus concurrentielles sur le marché du recrutement, qui permettent aux nouveaux recrutés de participer plus largement à l'avantage de productivité de l'EMN. À plus long terme, toutefois, on s'attendrait à ce que les effets positifs se diffusent dans la totalité des effectifs, du fait que les fortes disparités de salaire entre les nouveaux et les anciens ne pourront guère se maintenir.

Distinction entre les travailleurs ayant des qualifications différentes

Jusqu'ici, l'analyse s'est concentrée sur l'effet moyen des prises de contrôle étrangères sur les salaires. Toutefois, ces effets peuvent ne pas être également répartis entre les salariés selon la catégorie de qualifications. Nous reprenons par conséquent l'analyse en distinguant différentes catégories de qualification. On commencera par étudier l'impact des prises de contrôle étrangères sur les salaires des travailleurs manuels et non manuels au niveau de l'entreprise, pour le Brésil et l'Indonésie. Dans un deuxième temps, on procédera à une analyse plus détaillée au niveau du travailleur pour les pays pour lesquels on dispose de données couplées employeurs-salariés, en faisant une distinction entre travailleurs à niveau de qualification bas, moyen et élevé.

Les résultats au niveau de l'entreprise pour le Brésil et l'Indonésie sont repris au tableau 5.4 :

- Dans les économies émergentes, les primes salariales étrangères peuvent être plus importantes pour les travailleurs qualifiés que pour les travailleurs non qualifiés. En Indonésie, les primes salariales estimées varient beaucoup selon la qualification; elles sont de 30 % pour les premiers et de 17 % pour les seconds³⁰. Au Brésil, on trouve un effet positif de 11 % pour les travailleurs qualifiés et pas d'effet significatif pour les travailleurs non qualifiés. Cependant, lorsqu'on considère les coefficients estimés, on ne constate pas de différence nette entre les deux types de travailleurs.
- Si les gains de salaire pour les travailleurs qualifiés s'accroissent dans le temps aussi bien au Brésil qu'en Indonésie, pour les travailleurs non qualifiés, les gains de salaire en Indonésie peuvent n'être que temporaires.

Tableau 5.4. **Effets des prises de contrôle transfrontières d'entreprises locales sur les salaires moyens par catégorie de qualifications**Résultats obtenus au niveau de l'entreprise pour le Brésil et l'Indonésie^a

	Travailleurs non qualifiés		Travailleurs qualifiés	
	Brésil	Indonésie	Brésil	Indonésie
Effet moyen	0.088	0.166***	0.11*	0.295***
Effet à				
t = 0	0.011	0.167***	0.112	0.262***
t = 1	0.113	0.142	0.093	0.333***
t = 2	0.142	0.099	0.125*	0.456***

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353053753526>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences en pourcentage entre les salaires moyens dans les entreprises locales rachetées par des entreprises étrangères et leur valeur hypothétique dans le cas où ces entreprises n'auraient pas été rachetées.

Source : Martins (2008) pour le Brésil. Calculs de l'OCDE pour l'Indonésie basés sur la National Manufacturing Survey. Pour plus de détails sur les sources de données et les définitions des variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

Le tableau 5.5 présente les effets de prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les salaires des travailleurs peu qualifiés, semi-qualifiés et hautement qualifiés. On peut constater des différences très importantes entre les pays du rôle des qualifications sur le plan aussi bien qualitatif que quantitatif :

- Au Royaume-Uni, les résultats indiquent un effet faiblement négatif sur les salaires des travailleurs peu qualifiés et un effet nul pour les travailleurs semi- et hautement qualifiés. En Allemagne et au Portugal au contraire, l'impact des rachats étrangers sur les salaires est positif pour les trois catégories de qualifications et les différences entre les trois sont modestes. Les rachats étrangers tendraient plutôt à avantager les travailleurs semi-qualifiés.
- Pour le Brésil, les résultats indiquent de grosses différences entre les catégories, avec un effet positif pour les travailleurs non qualifiés, un effet moins net mais toujours positif pour les travailleurs semi-qualifiés et un effet négatif pour les travailleurs qualifiés³¹. Les conclusions pour le Brésil diffèrent de celles de l'ensemble des études économétriques selon lesquelles les effets de la propriété étrangère sont plus importants pour les travailleurs qualifiés.

On ne sait pas grand chose de l'impact de l'IDE sur les conditions de travail autres que le salaire

Jusqu'ici, l'analyse a porté sur les différences de salaires entre multinationales et entreprises locales. Dans la suite de cette section, on s'intéressera à divers autres aspects des conditions de travail que les données dont on dispose permettent de mesurer.

Les travaux empiriques montrent que les EMN ont relativement peu tendance à exporter leurs pratiques de travail vers leurs filiales étrangères, mais tendent au contraire à adopter les pratiques locales (voir Almond et Ferner, 2006). Bloom *et al.* (2008) analysent, sur la base de données d'enquête sur les méthodes de management et de conciliation vie professionnelle-vie privée pour plus de 700 entreprises de taille moyenne en Allemagne, aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni, dans quelle mesure les multinationales américaines exportent certaines pratiques vers leurs filiales en Europe. Les faits montrent

Tableau 5.5. **Effets des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les salaires par catégorie de qualifications**Résultats obtenus sur la base de données couplées employeurs-salariés^a

	Allemagne ^b	Portugal	Royaume-Uni	Brésil
Travailleurs non qualifiés				
Effet moyen	0.018***	0.019***	-0.025**	0.054***
Effet à t = 0	n.d.	-0.005	-0.007	0.046***
t = 1	n.d.	0.031***	-0.031***	0.053***
t = 2	n.d.	0.033***	-0.036***	0.067***
Travailleurs semi-qualifiés				
Effet moyen	0.027***	0.053***	0.006	0.008***
Effet à t = 0	n.d.	0.028***	0.009	0.048***
t = 1	n.d.	0.085***	0.010	-0.019***
t = 2	n.d.	0.049***	-0.000	-0.007**
Travailleurs qualifiés				
Effet moyen	0.014***	0.041***	0.001	-0.046***
Effet à t = 0	n.d.	0.022***	-0.006	0.027***
t = 1	n.d.	0.050***	0.015	-0.108***
t = 2	n.d.	0.049***	-0.005	-0.061***

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353063855364>

n.d. Non disponible.

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences moyennes en pourcentage entre le salaire des travailleurs dont l'entreprise est rachetée par une entreprise étrangère et leur salaire hypothétique dans le cas où l'entreprise n'aurait pas été rachetée.

b) Puisque l'information sur les niveaux de qualification est manquante pour certains travailleurs, les résultats ne sont pas comparables avec ceux reportés dans le tableau 5.2.

Source : Martins (2008) pour le Brésil et le Portugal ; Upward (2008) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni. Pour les sources de données et définitions de variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

que si les EMN américaines exportent leurs pratiques de management, elles n'exportent pas leurs pratiques en matière de conciliation vie professionnelle-vie privée. Freeman *et al.* (2007) comparent les pratiques de travail dans les filiales locales et étrangères d'une entreprise américaine donnée dans différents pays. Ils constatent, après neutralisation des caractéristiques des travailleurs, des emplois et des produits, qu'il subsiste une très grande hétérogénéité entre les pays, ce qui tend à indiquer que les entreprises américaines adaptent leurs pratiques à ce qui se fait dans le pays d'accueil.

Les études de management avancent un certain nombre de raisons pour expliquer la faible propension des EMN américaines à exporter leurs pratiques de travail. Premièrement, celles-ci tendent à être régies par les règles et normes sociales nationales. Ainsi, l'importante réglementation du marché du travail qui existe dans beaucoup de pays européens et le rôle majeur des syndicats peuvent dissuader les EMN américaines d'exporter en Europe leurs pratiques sociales (Bloom *et al.*, 2008). Deuxièmement, la faible propension des EMN américaines à exporter leurs pratiques de travail peut aussi être due à des considérations stratégiques. L'expérience montre par exemple que les filiales locales orientées vers le marché domestique tendent à être beaucoup plus discrètes sur la gestion de leurs ressources humaines que les entreprises plus orientées vers l'exportation (Harzing, 2000; Fento-O'Creevy *et al.*, 2008)³². Enfin, cela tient peut-être simplement au style de management propre aux EMN américaines et n'est pas représentatif des EMN d'autres pays.

Il ne semble pas qu'il y ait d'indices systématiques d'une propension des EMN à exporter leurs pratiques sociales vers les pays en développement. C'est dommage, car on peut se demander dans quelle mesure les résultats pour les pays développés se reproduisent dans les pays en développement. D'un côté, la mise en application de la réglementation du travail et le rôle des syndicats tendent à être plus faibles dans les pays en développement, ce qui réduit les contraintes institutionnelles qui obligerait les filiales étrangères des EMN à appliquer les mêmes pratiques de travail que dans les pays de l'OCDE. D'un autre côté, les pratiques socialement acceptables dans les pays en développement peuvent ne pas être acceptables pour les consommateurs et les investisseurs des pays développés, ce qui inciterait les EMN des pays développés à exporter leurs pratiques en matière de ressources humaines.

Le tableau 5.6 présente des estimations de l'impact des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur diverses conditions de travail autres que le salaire moyen : le temps de travail (horaires hebdomadaires pour les travailleurs à temps plein), la rotation des travailleurs (taux de départs), le pouvoir de négociation des syndicats (prime salariale liée aux conventions collectives) et les bas salaires (probabilité de percevoir un salaire

Tableau 5.6. **Effets des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les conditions de travail^a**

		Allemagne	Portugal	Royaume-Uni	Brésil
Log durée hebdomadaire de travail					
Effet moyen		-0.291 ^c	-0.002	-0.001	-0.002***
Effet à	t = 0	n.d.	-0.003	0.001	-0.001***
	t = 1	n.d.	-0.009***	0.002	-0.005***
	t = 2	n.d.	0.007**	-0.006	0.000
Rotation des travailleurs					
Effet moyen		-0.034	0.055**	n.d.	0.052
Effet à	t = 0	n.d.	0.020	n.d.	0.029
	t = 1	n.d.	0.078**	n.d.	0.057
	t = 2	n.d.	0.066**	n.d.	0.070*
Bas salaire^b					
Effet moyen		n.d.	0.006***	-0.002	0.001***
Effet à	t = 0	n.d.	-0.000	-0.006	0.001
	t = 1	n.d.	0.011***	0.001	0.002***
	t = 2	n.d.	0.007**	-0.000	0.001
Avantage salarial syndical					
Effet moyen		-0.056	n.d.	-0.039**	n.d.
Effet à	t = 0	n.d.	n.d.	-0.008	n.d.
	t = 1	n.d.	n.d.	-0.053***	n.d.
	t = 2	n.d.	n.d.	-0.055***	n.d.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353105216147>

n.d. Non disponible.

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

a) Estimations par la méthode d'appariement sur scores de propension avec estimateur différence de différences. Les coefficients reflètent les différences moyennes en pourcentage entre les conditions de travail des travailleurs dont l'entreprise est rachetée par une entreprise étrangère et leurs conditions de travail hypothétiques dans le cas où l'entreprise n'aurait pas été rachetée.

b) L'échantillon est limité à 1999-2005, car le salaire minimum n'a été introduit au Royaume-Uni qu'en 1998.

c) Les estimations sont basées sur la durée de travail standard au niveau de l'entreprise.

Source : Martins (2008) pour le Brésil et le Portugal; Upward (2008) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni. Pour les sources de données et définitions de variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

inférieur ou égal au salaire minimum). Les principales constatations qui s'en dégagent sont les suivantes :

- *Durée du travail.* Les comparaisons brutes entre entreprises étrangères et locales (non présentées) montrent que la durée effective de travail est plus longue dans les entreprises étrangères au Brésil, au Portugal et au Royaume-Uni³³. Cependant, cela tient en grande partie aux caractéristiques spécifiques des entreprises rachetées. Si les rachats par des intérêts étrangers ont un impact sur la durée du travail, il est légèrement négatif. Quoi qu'il en soit, les résultats ne sont généralement pas statistiquement significatifs, et même au Brésil où ils le sont, ils sont économiquement négligeables (on estime qu'une prise de contrôle étrangère réduit la durée du travail de 0.2 %, c'est-à-dire cinq minutes par semaine). Il peut y avoir réduction de la durée du travail après la prise de contrôle par une firme étrangère i) lorsque le rachat a pour effet d'augmenter le salaire horaire et incite donc les salariés à restreindre leur temps de travail au profit des loisirs; ou ii) lorsque les entreprises étrangères ont plus tendance à se conformer au plafond légal de la durée du travail. Dans un cas comme dans l'autre, la réduction de la durée du travail est très probablement perçue comme positive par les travailleurs³⁴.
- *Rotation des travailleurs.* Il apparaît qu'au Portugal les prises de contrôle étrangères ont tendance à accroître la rotation des travailleurs, tandis qu'on n'observe pas de phénomène de ce type au Brésil ni en Allemagne. Il se peut que l'accroissement de la rotation des travailleurs corresponde au processus de restructuration qu'accompagne dans un premier temps la prise de contrôle. Mais il se peut aussi que la rotation des travailleurs soit plus élevée sur le long terme dans les entreprises étrangères, ce que montrent les comparaisons de niveau entre sociétés locales et étrangères (non reprises ici). C'est aussi ce que disent Andrews *et al.* (2007a) qui montrent pour l'Allemagne que les emplois sont moins stables dans les entreprises étrangères que dans les entreprises locales. Une explication possible peut être que la demande de main-d'œuvre des EMN est plus élastique, car face à des changements de salaires relatifs, elles ont plus tendance à délocaliser (Fabbri *et al.*, 2003; Barba Navaretti *et al.*, 2003; OCDE, 2007a).
- *Bas salaires.* S'il y a moins de chances dans les entreprises étrangères que les travailleurs perçoivent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum comparé aux entreprises locales (non repris ici)³⁵, il n'en reste pas moins que les rachats étrangers paraissent accroître la probabilité de bas salaires au Brésil et au Portugal par rapport aux travailleurs comparables des entreprises non rachetées; toutefois, on n'observe pas le même phénomène au Royaume-Uni. On notera qu'au Brésil et au Portugal, cela ne signifie pas nécessairement que la situation des travailleurs est plus mauvaise dans l'absolu, mais que les travailleurs qui se situent au bas de l'échelle des salaires ne bénéficient pas de la même hausse de salaire que si leur entreprise n'avait pas été rachetée.
- *Avantage salarial syndical.* L'analyse relative au Royaume-Uni et à l'Allemagne évalue la mesure dans laquelle les prises de contrôle étrangères modifient l'avantage salarial syndical pour les travailleurs qui étaient couverts par une convention collective avant la prise de contrôle, par rapport aux travailleurs dont l'entreprise est rachetée par une entreprise étrangère mais qui n'étaient pas couverts par une convention collective³⁶. L'analyse fait apparaître un effet nul pour l'Allemagne et un effet négatif pour le Royaume-Uni³⁷. On peut donc penser qu'au Royaume-Uni les prises de contrôle étrangères réduisent le pouvoir de négociation des syndicats. Cela peut tenir à la crainte

de ces derniers que des revendications de salaire excessives entraînent une délocalisation de la production à l'étranger.

La question de savoir si les EMN favorisent de meilleures conditions de travail autres que le salaire moyen est complexe et l'analyse ci-dessus ne représente qu'une tentative préliminaire pour y répondre. Sous cette réserve, on peut en tirer les conclusions provisoires suivantes. Premièrement, les preuves d'une influence des prises de contrôle étrangères sur les conditions de travail autres que le salaire moyen sont nettement plus faibles que pour l'augmentation du salaire moyen. Deuxièmement, à la différence aussi du salaire moyen, l'impact des prises de contrôle étrangères sur les autres conditions de travail n'est pas clairement positive. Troisièmement, si les prises de contrôle étrangères peuvent avoir un impact sur les conditions de travail autres que le salaire, on ne voit pas bien si cela découle d'une politique centralisée d'exportation de certaines pratiques de travail ou de la réponse des EMN aux circonstances locales. Globalement, il y a peu d'indices d'une exportation par les EMN des conditions de travail.

Pour résumer

Les données présentées dans cette section pour trois économies développées et deux économies émergentes montrent que les IDE entrants tendent à avoir un effet positif sur les salaires des travailleurs dans les entreprises étrangères, particulièrement dans les économies émergentes, mais peu d'effets sur les conditions de travail autres que le salaire moyen. Les effets positifs sur le salaire corroborent bien le consensus qui se dégage des travaux empiriques réalisés à partir de données relatives à un grand nombre de pays développés et en développement. Comme ces résultats ne concernent que les effets des IDE à l'intérieur des EMN (et ne tiennent pas compte des externalités), ils ne permettent pas en soi de justifier des politiques qui favorisent les IDE par rapport à d'autres formes d'investissement. Cependant, ils incitent à éliminer les obstacles discriminatoires à l'encontre des IDE dans les pays pour lesquels on constate des effets positifs sur le salaire moyen.

Malgré cela, on ne peut pas exclure qu'une minorité d'entreprises étrangères offrent des salaires et des conditions de travail inférieures à ce qu'offrent leurs homologues locales ou aux normes sociales nationales ou internationales. Par conséquent, les consommateurs et les responsables politiques de beaucoup de pays de l'OCDE ont peut-être des raisons de s'inquiéter des pratiques de travail des filiales étrangères de certaines EMN de la zone OCDE. Les gouvernements devront peut-être, dans ces conditions, se pencher sur les divers instruments qui pourraient leur permettre de promouvoir de bonnes pratiques de travail dans les activités étrangères des EMN³⁸.

3. Les effets indirects des IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales

Cette section s'intéresse aux effets indirects de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales. Elle commence donc par un bref exposé des raisons pour lesquelles ces conditions peuvent « déteindre » sur les entreprises locales. Elle continue par une analyse, dans le cas de l'Indonésie, des retombées salariales moyennes de l'IDE sur les entreprises locales opérant sur le marché du travail intérieur. Elle conclut enfin par une analyse du rôle spécifique que jouent les liaisons de la chaîne d'approvisionnement et la mobilité des travailleurs dans ces retombées salariales³⁹.

3.1. Pourquoi les salaires et les conditions de travail se répercuteraient-ils sur les entreprises locales ?

Les pratiques de travail des entreprises étrangères peuvent se repercuter sur les entreprises locales de deux façons : par les effets productivité et par les effets marché du travail.

- *Effets productivité.* L'IDE peut s'accompagner d'un transfert aux entreprises locales de connaissances qui leur permettent de gagner en productivité. Les travaux de recherche mettent en évidence quatre modes de diffusion⁴⁰. Premièrement, les entreprises locales peuvent améliorer leur productivité en adoptant les pratiques de production ou de management des entreprises étrangères. Deuxièmement, les travailleurs qui passent d'une entreprise étrangère à une entreprise locale peuvent apporter à leur nouvel employeur leur connaissance des pratiques modernes de production et de management (Fosfuri *et al.*, 2001; Glass et Saggi, 2002). Troisièmement, il peut y avoir répercussion des entreprises étrangères sur leurs fournisseurs locaux : i) lorsque la sous-traitance induit une spécialisation parmi les fournisseurs locaux (Rivera-Batiz et Rivera-Batiz, 1990); ii) lorsque les entreprises étrangères apportent aux fournisseurs locaux une assistance technique; ou iii) lorsque les entreprises étrangères imposent à leurs fournisseurs locaux des normes de travail qui améliorent la productivité. Enfin, l'IDE peut accroître la productivité des entreprises locales lorsque l'intensification de la concurrence sur le marché des produits réduit leurs inefficiences X.
- *Effets marché du travail.* L'IDE peut modifier le salaire d'équilibre du marché par son impact sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. L'arrivée d'entreprises étrangères va augmenter cette demande, et par conséquent faire monter les salaires locaux. D'autre part, dans la mesure où les entreprises étrangères tendent à verser des salaires plus élevés (voir section 2), l'IDE peut aussi avoir pour effet de réduire l'offre disponible pour les entreprises locales, qui attireront moins les travailleurs. Elles peuvent alors avoir tendance à augmenter leurs salaires⁴¹.

3.2. IDE et retombées salariales

À partir de données au niveau de l'entreprise pour le Mexique et le Venezuela, Aitken *et al.* (1996) ne constatent pas de retombées salariales positives des IDE sur les entreprises locales, même si les entreprises étrangères versent des salaires sensiblement plus élevés. Cette absence de retombées positives peut être le signe que les usines d'origine étrangère et les usines locale n'opèrent pas sur le même marché du travail et/ou que les retombées de productivité sont nulles, voire négatives. Les marchés du travail peuvent être segmentés entre entreprises étrangères et locales parce que les premières tendent à offrir de meilleures conditions de travail afin de limiter la rotation des travailleurs, ou en raison de différences institutionnelles telles que le respect de la législation du travail ou le pouvoir de négociation des syndicats. Il peut ne pas y avoir de retombées positives de productivité à cause d'une incapacité d'absorption des entreprises locales ou de l'effet d'éviction des concurrents locaux par les entrées étrangères⁴². Driffield et Girma (2003) neutralisent directement le facteur productivité dans leurs estimations et se concentrent sur les effets salariaux de l'IDE au travers de son impact sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. Sur la base des données relatives à l'industrie électronique britannique, ils constatent que l'IDE a un effet positif important sur les salaires des entreprises locales, de par son impact sur la demande de main-d'œuvre, et un léger effet positif de par son impact sur l'offre. Par ailleurs, les retombées salariales apparaissent plus importantes pour les travailleurs

qualifiés que pour les non-qualifiés, ce qui peut s'expliquer par une pénurie relative de main-d'œuvre qualifiée. Enfin, en analysant une série transversale de données couplées employeurs-salariés pour l'Indonésie, Lipsey et Sjöholm (2004b) constatent que l'IDE est associé de manière positive aux niveaux de salaire moyens dans les entreprises locales, particulièrement pour les cols blancs.

L'IDE a un effet positif significatif sur le salaire des travailleurs qualifiés dans les entreprises locales

Le tableau 5.7 présente de nouveaux éléments relatifs aux retombées salariales en Indonésie. Les effets des entrées d'IDE sur les salaires dans les usines locales de la même région et de la même branche d'activité sont analysés sur la base de données relatives à la période 1997-2005. Le modèle empirique utilisé tient compte des effets sur la productivité, la demande et l'offre de main-d'œuvre. L'effet sur la demande de main-d'œuvre peut représenter soit l'effet direct de l'IDE sur la demande de main-d'œuvre dans les entreprises étrangères, soit son effet indirect sur la demande de main-d'œuvre dans les entreprises locales, lorsque l'IDE s'accompagne de retombées en termes de productivité. On peut isoler l'effet demande de main-d'œuvre des entreprises étrangères en complétant le modèle empirique de base par une mesure de la productivité dans les entreprises locales (productivité de la main-d'œuvre en l'occurrence). La différence des coefficients associés à l'indice de présence étrangère entre les estimations qui tiennent compte de la productivité et celles qui ne le font pas, donne une indication de l'impact des retombées de productivité de l'IDE sur la demande de main-d'œuvre locale. L'effet de l'IDE sur l'offre de main-d'œuvre est pris en compte en ajoutant comme régresseur le salaire moyen offert par les entreprises étrangères dans la même région et la même branche d'activité. Pour tenir

Tableau 5.7. Investissement direct étranger et retombées salariales sur les entreprises locales^a

Indonésie : résultats au niveau de l'entreprise^b

	Main-d'œuvre totale		Main-d'œuvre non qualifiée		Main-d'œuvre qualifiée	
Log du capital	0.022***	0.033***	0.020**	0.032***	0.008	0.020*
Log de la productivité du travail	0.183***		0.189***		0.161***	
Indice de présence étrangère ^c	0.057	0.103	0.041	0.086	0.212**	0.234**
Log des salaires moyens dans les entreprises locales ^c	0.210***	0.242***	0.246***	0.282***	0.199***	0.209***
Log des salaires moyens dans les entreprises étrangères ^c	0.004	0.000	-0.006	-0.009	0.008	0.006
Log de l'emploi, main-d'œuvre qualifiée			0.043***	0.034**		
Log de l'emploi, main-d'œuvre non qualifiée					0.243***	0.202***
Constante	4.586***	5.891***	4.199***	5.213***	4.232***	5.653***
R-carré	0.41	0.36	0.38	0.33	0.19	0.17
Observations (nombre d'entreprises)	26 903 (14 404)					

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353117516885>

*, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 %, 1 % respectivement, intervalle de confiance basé sur des écarts types robustes.

- a) Toutes les régressions sont estimées avec des effets fixes et comprennent une série complète de variables indicatrices du temps et de tendances spécifiques à la branche d'activité et à la région.
 b) L'échantillon couvre le secteur manufacturier pour la période 1997-2005.
 c) L'emploi et le salaire moyen se rapportent respectivement à la main-d'œuvre totale, à la main-d'œuvre non qualifiée et à la main-d'œuvre qualifiée.

Source : Calculs de l'OCDE pour l'Indonésie basés sur la National Manufacturing Survey. Pour plus de détails sur les sources de données et les définitions des variables, voir les tableaux 5.A1.2 et 5.A1.3 de l'annexe.

compte de la possibilité que les effets de l'IDE sur les salaires dans les entreprises locales diffèrent selon les catégories de qualification, le modèle empirique est également estimé séparément pour les ouvriers et les cols blancs. On trouvera à l'annexe 5A.3 plus de précisions sur la construction du modèle empirique. Les conclusions qui s'en dégagent sont les suivantes :

- Les résultats montrent qu'en Indonésie les entrées d'IDE ont un effet positif sur le salaire moyen des cols blancs dans les entreprises locales du même secteur et de la même région, mais aucun impact sur le salaire moyen de la main-d'œuvre non qualifiée. Cela traduit dans une large mesure l'effet direct de la présence étrangère sur la demande locale de main-d'œuvre qualifiée⁴³. Une augmentation de 10 % de l'indice de présence étrangère augmente les salaires de cette main-d'œuvre dans les entreprises locales d'environ 2 %, ce qui peut-être bon pour la catégorie en question, mais l'emploi dans les entreprises locales peut en souffrir.
- Le salaire de la main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises locales peut aussi augmenter par l'effet indirect qu'a l'IDE sur la demande de main-d'œuvre de ces entreprises à travers son impact sur leur productivité. Cependant, cet effet paraît très faible.
- Rien ne montre que l'IDE ait un effet sur l'offre de main-d'œuvre⁴⁴.

3.3. Les retombées dues aux liaisons amont et à la mobilité des travailleurs

L'analyse qui précède suggère que l'effet des entrées d'IDE sur les salaires dans les entreprises locales dû à leur impact sur la productivité est très faible en moyenne. Les études empiriques précédentes sur les retombées de productivité et de salaire aboutissent à des résultats contrastés et suggèrent même que l'effet moyen des IDE peut être négatif. Il se peut que l'absence d'indices robustes de retombées salariales positives par le biais de la productivité soit le signe d'une éviction des entreprises locale par la concurrence étrangère sur les marchés des produits et des moyens de production, y compris sur le marché local de la main-d'œuvre qualifiée. Si les preuves de retombées salariales positives par le biais de la productivité sont en moyenne limitées, leur importance varie probablement selon les entreprises locales en fonction de leurs liens avec des EMN étrangères. Les retombées salariales dues à la productivité, en particulier, ont des chances d'être plus importantes pour les entreprises locales qui fournissent des EMN étrangères ou celles qui recrutent des travailleurs provenant d'entreprises étrangères. Le reste de cette section étudie l'impact de l'IDE sur les salaires dans les entreprises locales grâce aux retombées de productivité, en se concentrant sur le rôle des liaisons amont et celui de la mobilité des travailleurs entre les entreprises locales et étrangères.

Divers articles récents ont essayé d'analyser comment les retombées de productivité et de salaire peuvent se produire en examinant les modes spécifiques de relations entre les entreprises locales et étrangères. Ainsi, Görg et Strobl (2005) étudient empiriquement le rôle de la mobilité des travailleurs dans les retombées de productivité sur un panel d'entreprises industrielles ghanéennes. Ils constatent que les entreprises locales dont le dirigeant a précédemment travaillé dans une entreprise étrangère du même secteur sont plus productives que les autres. Balsvik (2006) analyse également les retombées de productivité induites par la mobilité des travailleurs en prenant comme principale variable explicative la proportion de travailleurs ayant récemment travaillé dans une EMN. À partir de données appariées employeurs-salariés en Norvège, elle constate que les salariés ayant travaillé dans une EMN tendent à apporter 20 à 25 % de plus à la productivité que les autres.

De plus, la contribution à la productivité de l'entreprise est supérieure au rendement privé de la mobilité, ce qui donne à penser que la mobilité des travailleurs se traduit par de véritables externalités de productivité. Poole (2006) analyse pour le Brésil le rôle de la mobilité des travailleurs dans les retombées salariales à l'aide de données couplées employeurs-salariés. Elle trouve des indices de retombées salariales positives et constate que l'importance de ces retombées dépend du niveau de qualification des travailleurs précédemment employés par l'EMN et des travailleurs en place.

Les liaisons amont sont une autre voie possible de retombées de l'IDE sur les entreprises locales. Diverses études ont montré à l'aide de tables d'entrées-sorties que les liaisons amont entre les usines étrangères et les fournisseurs locaux s'accompagnent de retombées positives de productivité (voir Javorcik, 2004 pour la Lituanie; Blalock et Gertler, 2008 pour l'Indonésie). Intuitivement, cela montre que les entreprises étrangères tiennent souvent à aider les fournisseurs locaux à améliorer la qualité des intrants ou à veiller à ce qu'ils respectent les normes minimales du travail (Moran, 2007; Sabel *et al.*, 2000). Il n'y a guère d'analyses systématiques qui examinent spécifiquement les effets des liaisons amont des EMN sur les salaires et les conditions de travail chez les fournisseurs. Harrison et Scorse (2006) font la démonstration indirecte que les EMN soucieuses de leur image ont aidé à relever les salaires des travailleurs non qualifiés dans les usines textiles indonésiennes, sans toutefois susciter une réduction des emplois non qualifiés dans ces usines. Cela peut indiquer que les EMN n'ont pas seulement aidé à relever les salaires mais aussi la productivité⁴⁵. Un certain nombre d'études de cas analysent l'impact des politiques de RSE (c'est-à-dire des codes de conduite privés) adoptées par les EMN sur les conditions de travail chez leurs fournisseurs (Frenkel et Scott, 2002; Locke *et al.*, 2007a et b; Lake, 2007). D'une façon générale, l'efficacité de ces codes paraît limitée. Il est probable que cela tient principalement à la difficulté de relever les normes du travail dans un environnement hautement concurrentiel et à l'absence d'une action déterminée des EMN auprès de leurs fournisseurs pour les aider à améliorer les pratiques de travail et la productivité. L'encadré 5.3 décrit plus en détail l'impact sur la chaîne d'approvisionnement des codes de conduite et de leur suivi.

À partir de données tirées de la World Bank Enterprise Survey, le graphique 5.4 compare les conditions d'emploi et la productivité chez les fournisseurs locaux d'entreprises étrangères ou dans les entreprises locales dont un dirigeant a précédemment travaillé dans une entreprise étrangère, d'une part, et celles des entreprises locales qui n'ont pas de relations avec des entreprises étrangères, d'autre part. En complément, ce graphique indique aussi la différence moyenne entre les entreprises étrangères et les entreprises locales qui n'ont pas de liens avec des entreprises étrangères. On peut constater que :

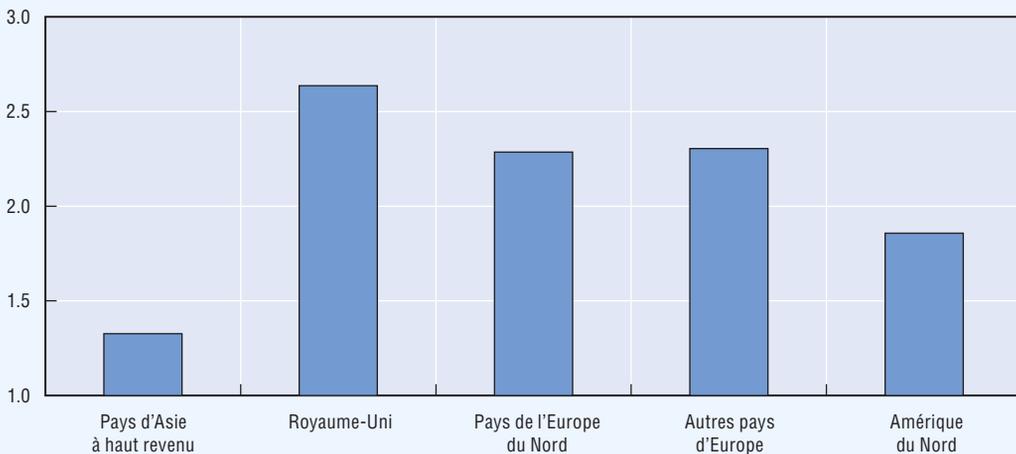
- Les entreprises locales qui font partie de la chaîne d'approvisionnement d'entreprises étrangères ou qui recrutent des cadres ayant travaillé dans des entreprises étrangères tendent à être de plus grande taille, plus productives et à verser des salaires plus élevés que les entreprises locales qui n'ont pas de relations avérées avec les entreprises étrangères (mais qui sont beaucoup plus petites et moins productives que les entreprises étrangères).
- Les entreprises locales qui ont des liens avec les entreprises étrangères sont aussi plus nombreuses à offrir des formations à leurs salariés.
- Sur le plan du taux de syndicalisation ou de la rotation volontaire des travailleurs, il n'y a pas de différence apparente entre ces entreprises et les autres entreprises locales.

Encadré 5.3. L'impact de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement

En réponse aux problèmes de qualité des pratiques sociales au sein de la chaîne d'approvisionnement, les EMN soucieuses de leur image ont adopté des codes de conduite qui précisent les normes du travail minimums à appliquer dans les usines des fournisseurs et mis en place des dispositifs de suivi de plus en plus sophistiqués pour s'assurer du respect par les fournisseurs de ces normes. À partir de la base de données EIRIS au niveau des entreprises, le graphique ci-dessous donne une indication de l'importance des mesures formelles prises par les EMN concernant les normes du travail dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Ce graphique montre que, sauf pour les EMN des économies d'Asie à haut revenu, on trouve de nombreux exemples de ce type de mesures. Leur importance parmi les EMN nord-américaines est particulièrement remarquable si l'on considère la réticence traditionnelle de ces entreprises à divulguer toute information dont la publication n'est pas imposée par la loi. Cela traduit peut-être l'impact des campagnes contre l'exploitation de la main-d'œuvre. Cependant, ces chiffres ne disent pas si ces mesures permettent effectivement d'améliorer les conditions de travail dans les usines des fournisseurs étrangers ou si c'est plutôt une façade destinée à apaiser les inquiétudes des consommateurs quant à des pratiques non éthiques.

Mesures prises par les EMN sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement

Notes moyennes par région d'origine^{a, b} (0-3 selon le degré de preuve)^c



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352738664557>

- a) L'EIRIS n'évalue que les entreprises des secteurs fortement exposés aux problèmes de chaîne d'approvisionnement : commerce de détail, fabrication d'appareillage, fabrication de jouets, fabrication d'articles de sport, producteurs et transformateurs de produits alimentaires et de tabac. L'univers des entreprises comprend 266 sociétés cotées. L'analyse faite ici est limitée aux entreprises qui ont des activités dans des pays considérés par EIRIS comme à haut risque de violation des droits de l'homme (pays des listes A et B), ce qui ramène l'échantillon à 121 sociétés.
- b) Asie à haut revenu : Hong-Kong (Chine), Japon et Singapour; Europe du Nord : Danemark, Finlande, Irlande, Islande, Norvège et Suède; Autres pays d'Europe : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suisse; Amérique du Nord : Canada et États-Unis; Océanie : Australie et Nouvelle-Zélande.
- c) Quelle est l'importance des politiques, systèmes et mécanismes de notification sur les normes de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement? Les codes attribués aux valeurs sont : 0 : peu ou pas de preuves; 1 : quelques preuves; 2 : des preuves claires et 3 : des preuves très claires.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la base de données EIRIS. Pour plus de détails sur les indicateurs et les définitions, voir le tableau 5.A1.1 de l'annexe.

Une intéressante étude de cas a été consacrée à l'efficacité de la RSE pour l'amélioration des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de Nike (voir Locke *et al.*, 2007a, 2007b). Nike est un sujet idéal pour ce type d'étude car i) c'est l'un des plus gros producteurs de vêtements de sport au monde ; ii) elle externalise une grande part de sa production vers des fournisseurs étrangers à bas coût^a; et iii) elle est devenue l'une des cibles privilégiées du mouvement de lutte contre l'esclavage moderne qui reproche à certaines EMN les mauvaises conditions de travail qui prévalent chez certains de leurs fournisseurs.

Encadré 5.3. **L'impact de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement** (suite)

Nike a commencé par refuser de se considérer comme responsable des conditions de travail chez ses fournisseurs indépendants, mais en 1992, elle s'est ravisée et a établi pour la première fois un code de conduite imposant aux fournisseurs de respecter des normes du travail minimums. À partir de cette date, elle a mis en place un programme de plus en plus sophistiqué de responsabilité sociale. En 2004, elle employait 80 agents chargés de la RSE et du respect du code de conduite, les usines de chaussures étaient inspectées tous les jours et les usines de vêtements et d'équipement toutes les semaines. En outre, elle employait environ 1 000 chefs de fabrication qui travaillaient en étroite collaboration avec ses sous-traitants à travers le monde. Les efforts déployés par Nike pour améliorer les conditions de travail chez ses fournisseurs sont d'ailleurs reconnus par l'EIRIS, qui lui attribue la note la plus élevée en la matière. Cependant, malgré ces efforts, l'impact de son programme de responsabilité sociale semble avoir été assez limité. Selon Nike, chez près de 80 % de ses fournisseurs, les conditions de travail ne se sont pas améliorées (elles se sont parfois même dégradées).

Sur la base des données fournies par Nike quant au respect de ses codes de conduite, Locke *et al.* (2007a) démontrent que si en moyenne la situation de ce point de vue n'est pas trop mauvaise, elle varie en fait énormément selon les fournisseurs, y compris à l'intérieur d'un même pays. Cette hétérogénéité peut s'expliquer en partie par la nature des relations entre Nike et ses fournisseurs. Ainsi, le dialogue sur les questions de non-conformité – mesuré par le nombre de visites de spécialistes de la production – se révèle un déterminant important du respect des codes, tandis que les contrôles effectués par les inspecteurs de conformité paraissent n'avoir que peu ou pas d'effet. Si cette constatation peut être surprenante à première vue, elle correspond bien à l'expérience d'Adidas rapportée par Frenkel et Scott (2002). Ceux-ci montrent que les modèles fondés sur des partenariats de longue durée ont plus de chances de donner des résultats que ceux qui se fondent sur une simple « police » des conditions de travail. Ces derniers ont tendance à augmenter les coûts de main-d'œuvre des fournisseurs, tandis que les premiers ont plus tendance à induire de profonds changements organisationnels qui permettent d'améliorer à la fois la productivité et les conditions de travail.

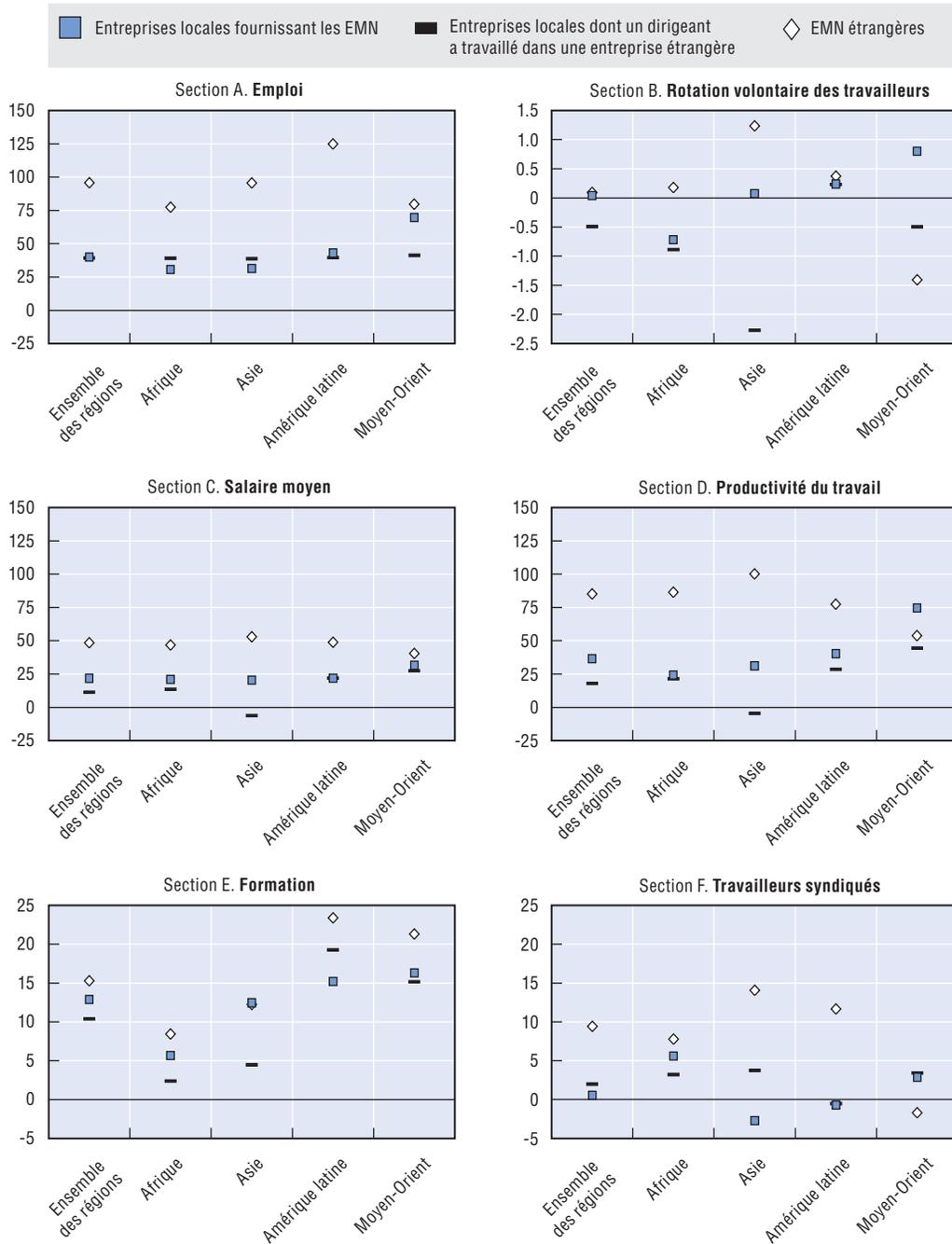
Dans une étude complémentaire, Locke et Romis (2007) comparent deux des fournisseurs indépendants de Nike spécialisés dans la fabrication de T-shirts. Les deux fonctionnent dans le même environnement économique et sont assujettis à la même législation du travail. Ils relèvent du même bureau régional de Nike et obtiennent des notes comparables lors des audits de Nike. Malgré ces similitudes, les auteurs observent que les conditions de travail sont radicalement différentes. Dans l'établissement A, les travailleurs sont mieux payés, affichent un taux de satisfaction plus élevé et participent davantage aux décisions concernant le processus de production. De plus, les heures supplémentaires y sont limitées et toujours volontaires, tandis que dans l'établissement B, elles tendent à être structurelles et imposées. Cela révèle des différences profondes dans la façon dont les usines sont gérées. L'usine A a adopté une stratégie de salaire d'efficience et considère que les travailleurs sont un facteur important pour améliorer la productivité et la qualité du produit, tandis que l'usine B opère selon un modèle de marché concurrentiel dans lequel les travailleurs sont considérés comme un coût variable qu'il faut réduire autant que possible. Il est intéressant de constater que, bien qu'elle paie des salaires plus élevés, l'usine A présente une productivité plus élevée et un coût unitaire de main-d'œuvre plus bas.

Locke *et al.* (2007b) concluent donc que les effets positifs des codes de conduite ont des chances d'être plus importants et plus durables lorsque ces codes sont intégrés dans les structures de gestion qui régissent la production et lorsque les intérêts des travailleurs sur le plan de l'emploi et de la productivité sont représentés dans des institutions effectives. Cela dit, même si ces conditions sont remplies, les codes de conduite ne sauraient se substituer à la réglementation officielle. Il vaut mieux les considérer comme un complément utile au système d'application de la législation^b.

a) En 2004, Nike employait un peu plus de 24 000 salariés directs (essentiellement aux États-Unis). Presque tous ses produits étaient fabriqués à l'étranger par 800 fournisseurs indépendants employant au total environ 0.6 million de travailleurs dans 51 pays différents.

b) On notera qu'une évaluation globale des codes de conduite publiée par Ethical Trading Initiative (ETI, 2006) montre que l'expérience de Nike n'est pas spécifique et qu'elle doit pouvoir s'appliquer à de nombreuses EMN qui ont recours à des fournisseurs indépendants situés dans des pays en développement.

Graphique 5.4. Comparaison des conditions de travail et de la productivité dans les entreprises locales ayant des liens avec les EMN et dans les autres entreprises locales^a
Différences moyennes en pourcentage par région d'accueil^b



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352747536237>

- a) Le groupe de comparaison se compose d'entreprises locales qui ne sont pas fournisseurs d'EMN et qui ne comptent pas de dirigeant ayant travaillé dans une entreprise étrangère. De ce fait, les statistiques descriptives présentées ici sont un peu différentes de celles présentées dans le graphique 5.3.
- b) Le groupe « Ensemble des régions » comprend les quatre régions explicitement désignées dans le graphique plus les pays d'Europe centrale et orientale. L'Asie comprend seulement l'Asie à bas revenu.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur la World Bank Enterprise Survey. Pour plus de détails sur les définitions des variables, voir le tableau 5.A1.4 de l'annexe.

Si les comparaisons simples qui font l'objet du graphique 5.4 montrent que les liaisons amont et la mobilité des travailleurs pourraient en principe être des facteurs importants de retombées salariales entre les entreprises étrangères et locales, ce n'est pas nécessairement le cas : les corrélations simples ne disent rien de l'effet causal du lien avec les entreprises étrangères sur les conditions de travail dans les entreprises locales. De fait, il semble plausible que les entreprises étrangères sélectionnent les fournisseurs les plus productifs et que les individus ayant travaillé dans des entreprises étrangères préfèrent travailler dans des entreprises productives. En raison du caractère transversal de la World Bank Enterprise Survey, il n'est pas possible d'aller plus loin dans l'analyse de ces questions de sélection.

La mobilité des travailleurs permet de véritables transferts du capital humain accumulé dans les entreprises étrangères

Afin de mieux comprendre le rôle de la mobilité des travailleurs sur le plan des retombées salariales, il est intéressant de se reporter aux chiffres du tableau 5.3 sur les mouvements de travailleurs. L'analyse de ces résultats peut être considérée comme une première étape dans l'étude des retombées salariales dues à la mobilité des travailleurs, qui donne une indication de la mesure dans laquelle le capital humain accumulé dans les entreprises étrangères peut être transféré à des entreprises locales. Si l'on compare l'ampleur des gains salariaux qu'impliquent les mouvements de travailleurs d'une entreprise locale à une entreprise étrangère à l'ampleur des pertes salariales associées aux mouvements inverses, on peut avoir une idée de la mesure dans laquelle la mobilité des travailleurs pourrait être un vecteur important de retombées salariales. Dans la mesure où les gains salariaux ne sont pas totalement équilibrés par les pertes correspondantes, il se peut que les travailleurs quittant des entreprises étrangères pour des entreprises locales emmènent avec eux une partie du savoir qu'ils y ont acquis. Les chiffres indiquent que les gains salariaux sont beaucoup plus importants que les pertes dans chacun des quatre pays étudiés. La mobilité des travailleurs pourrait donc être un vecteur important de retombées salariales. Cependant, l'analyse étant limitée au rendement privé des changements d'entreprise (le rendement pour les travailleurs qui changent d'employeur), elle ne donne pas d'information directe sur la présence de retombées salariales (c'est-à-dire l'impact sur les salaires des travailleurs en place dans les entreprises locales). Une étude complémentaire sera nécessaire pour déterminer si la mobilité des travailleurs permet une retombée du capital humain accumulé dans les entreprises étrangères sur les travailleurs en place dans les entreprises locales.

Pour résumer

Les indices d'effets positifs des IDE entrants sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales sont beaucoup moins nets que dans le cas des filiales étrangères. Pour l'Indonésie, les résultats montrent, comme les études empiriques précédentes, que les retombées salariales positives tiennent pour l'essentiel à un effet distributif qui découle de la concurrence pour la main-d'œuvre locale émanant des entreprises étrangères qui développent leurs activités de production. Le rôle des retombées salariales liées à la productivité apparaît limité en général, mais peut être plus important en présence de liens plus forts entre les entreprises locales et les EMN au sein de la chaîne d'approvisionnement, ou en cas de mobilité des travailleurs.

La présence de retombées salariales liées à la productivité peut en principe justifier que l'on prenne des mesures en faveur des IDE, notamment des incitations spécifiques ciblées sur les investisseurs étrangers potentiels. Cependant, les preuves de ces retombées sont faibles et montrent aussi que les IDE tendent à accroître les inégalités salariales. C'est ce que confirment les travaux de recherche s'agissant de nombreux autres pays en développement (Goldberg et Pavcnik, 2007). Qui plus est, l'examen des études de cas sur l'impact des codes de conduite au sein des EMN sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement montre que les mauvaises pratiques de travail en vigueur chez les fournisseurs indépendants continuent de poser problème, malgré l'application par certaines EMN de mécanismes de surveillance de plus en plus sophistiqués. Une action des pouvoirs publics dans les domaines de la surveillance et de l'assistance technique pourrait aider à renforcer l'efficacité des codes de conduite privés pour l'amélioration des pratiques de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

4. Promotion des investissements socialement responsables

On examinera dans cette section comment les gouvernements peuvent encourager les entrées d'IDE et renforcer la contribution des EMN à l'amélioration des salaires et conditions de travail dans les pays d'accueil. On passera d'abord en revue les mesures destinées à maximiser l'apport potentiel des IDE au bien-être général. Étant donné le caractère hétérogène des IDE, il s'agit de les encourager à la fois en volume et en qualité. On examinera ensuite divers instruments spécifiquement conçus pour minimiser le coût social des IDE et examiner leur apport au développement social.

4.1. Promotion de l'investissement direct étranger

Les études précédentes et les nouvelles données empiriques présentées dans ce chapitre montrent que les entrées d'IDE tendent à avoir un impact social positif sur les salariés des entreprises étrangères et dans une moindre mesure sur ceux des entreprises locales qui travaillent avec des EMN. Les pays peuvent utiliser divers instruments pour encourager les entrées d'IDE tout en assurant le respect des normes du travail.

Encourager les entrées d'IDE suppose d'abord d'éliminer les obstacles réglementaires à l'IDE et de prendre des mesures pour améliorer le climat général d'investissement

Si l'on considère les effets positifs des entrées d'IDE pour les travailleurs des pays d'accueil, on voit bien la nécessité de réduire les obstacles réglementaires qui pourraient les freiner. Ces barrières consistent souvent en restrictions à l'entrée et en dispositions réglementaires différentes selon que les entreprises sont étrangères ou locales⁴⁶. Le Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement (OCDE, 2006) insiste à cet égard sur l'importance d'ériger en principes généraux le traitement de la nation la plus favorisée (NPF) et le traitement national. Le traitement de la nation la plus favorisée signifie qu'un investisseur en provenance d'un pays donné bénéficie de la part du pays d'accueil d'un traitement « non moins favorable » que celui qui est accordé à un investisseur en provenance d'un quelconque pays tiers dans des situations comparables. Le concept de traitement national prévoit que le gouvernement du pays d'accueil accorde aux entreprises sous contrôle étranger un traitement non moins favorable que celui accordé aux entreprises nationales dans des situations comparables. Les dérogations à ces deux principes doivent être réexaminées régulièrement pour s'assurer qu'elles sont toujours justifiées. Une question-clé à cet égard est de savoir s'il convient d'appliquer des conditions de performance,

comme il en a parfois été imposé par les pays en développement dans le but de maximiser les avantages tirés des IDE. Cette formule a été critiquée parce qu'elle ne prend pas en compte la réaction endogène des EMN à ce type d'obligation. Ainsi, par exemple, l'obligation faite aux investisseurs étrangers de s'associer à un partenaire local peut inciter les EMN à n'implanter à l'étranger que des activités moins sophistiquées ou faisant appel à des technologies moins modernes, afin de réduire le risque de transfert technologique (Moran, 2007)⁴⁷. Au lieu d'imposer des obligations aux investissements étrangers, les gouvernements cherchent de plus en plus à renforcer par des incitations positives l'intégration des entreprises étrangères dans les économies locales (OCDE, 2005a)⁴⁸.

Au-delà de la levée des obstacles réglementaires, les gouvernements peuvent encourager les entrées d'IDE en instaurant un climat d'investissement sain, où les incertitudes et les charges pour les entreprises sont réduites. Indépendamment des questions de stabilité économique et politique, les incertitudes concernent aussi la protection des droits de propriété et l'efficacité de mise en exécution des contrats (OCDE, 2006). Cela implique notamment la protection des investisseurs étrangers contre le risque d'expropriation (saisie de propriété privée par l'État pour des raisons d'intérêt général) par des mécanismes permettant une indemnisation suffisante et un règlement efficace des litiges. Une question n'est pas résolue : celle de savoir dans quelle mesure une indemnisation est la réponse appropriée à une perte de valeur privée résultant directement d'une décision des pouvoirs publics (OCDE, 2005b). C'est une question importante, car l'incertitude des politiques publiques est souvent citée comme l'un des principaux obstacles aux investissements dans les pays en développement (Banque mondiale, 2005). Un climat d'investissement sain englobe aussi la qualité de l'infrastructure, une législation de protection de l'emploi qui ne soit pas trop rigoureuse, la transparence des procédures administratives et l'efficacité des mesures anticorruption⁴⁹.

Abaisser les normes du travail ou affaiblir la protection des travailleurs pour attirer l'IDE n'est pas efficace

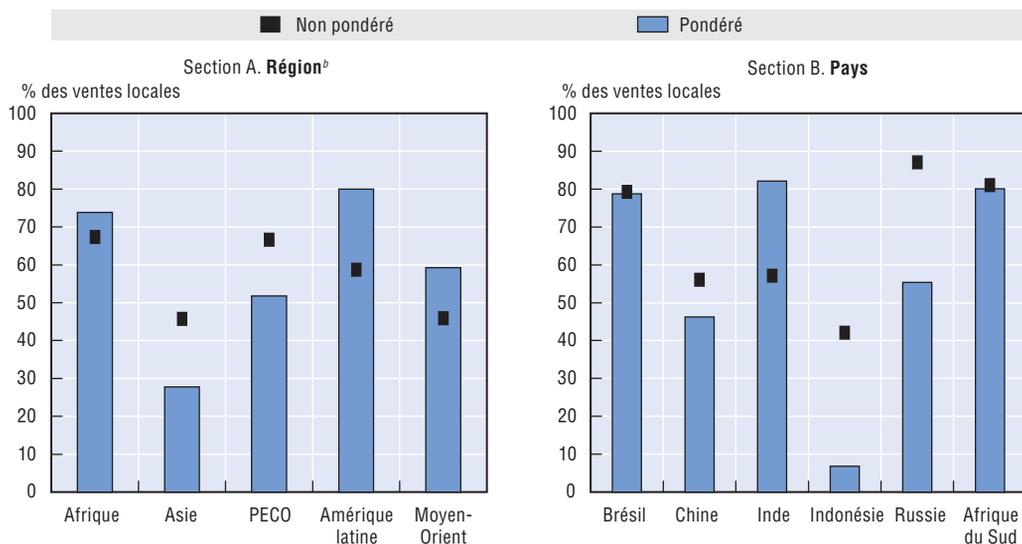
S'agissant des EMN et des normes du travail, on s'est beaucoup interrogé sur le cas où des pays en développement, pour attirer des IDE, abaisseraient les normes du travail quitte même à aller en dessous des normes minimums, ce qui risquerait de faire tache d'huile et d'aboutir à un nivellement par le bas. Pour que cette stratégie réussisse, il faudrait que : i) la principale motivation de l'investissement soit de réduire les coûts de production; et ii) que l'abaissement des normes du travail réduise les coûts unitaires de main-d'œuvre. Nous allons examiner brièvement quelle est la validité de ces deux hypothèses. Notons cependant que même si l'abaissement des normes du travail encourageait l'IDE, il en modifierait aussi probablement la composition et les avantages qui en découlent.

Les raisons qui poussent les EMN à investir dans un lieu donné sont en gros au nombre de deux : approvisionner un marché local à moindre prix (IDE « horizontal » ou « d'accès au marché ») ou produire à moindre coût un bien ou un service (IDE « vertical » ou « de recherche d'efficacité »). Potentiellement, les IDE de recherche d'efficacité pourraient entraîner un nivellement par le bas des normes du travail si les EMN recherchent les localisations où les coûts de production sont les plus bas, mais il n'y a pas de raison de penser que ce soit le cas pour les IDE d'accès au marché. L'importance relative de ces deux types d'IDE peut donc donner une première idée de la mesure dans laquelle les pays peuvent rivaliser pour attirer les IDE en abaissant les coûts de main-d'œuvre. Une façon simple de le déterminer est de mesurer les proportions respectives des ventes locales et

des exportations des filiales étrangères (Blonigen, 2005). Le graphique 5.5 illustre la composition des ventes des filiales étrangères selon la World Bank Enterprise Survey (WBES). Il montre que l'accès au marché est le motif principal des IDE et non, comme on l'affirme parfois, le désir de réduire les coûts de production. Les ventes locales constituent la majorité des ventes des filiales étrangères dans la plupart des régions aussi bien développées qu'en développement, avec toutefois une exception marquante : l'Asie à bas revenu, où les filiales étrangères réalisent la majorité de leurs ventes à l'exportation⁵⁰. Par conséquent, si la réduction des coûts de production ne paraît pas être le principal moteur de l'IDE en général, elle peut tout à fait l'être dans certains secteurs et certains pays. Cependant, même lorsque l'IDE est d'abord motivé par la réduction des coûts de production, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'un abaissement des normes du travail le favorise⁵¹.

Graphique 5.5. Importance respective pour l'IDE de l'accès au marché et des coûts de production

Pourcentage des ventes locales des filiales étrangères par région et pays d'accueil^a



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/352783344046>

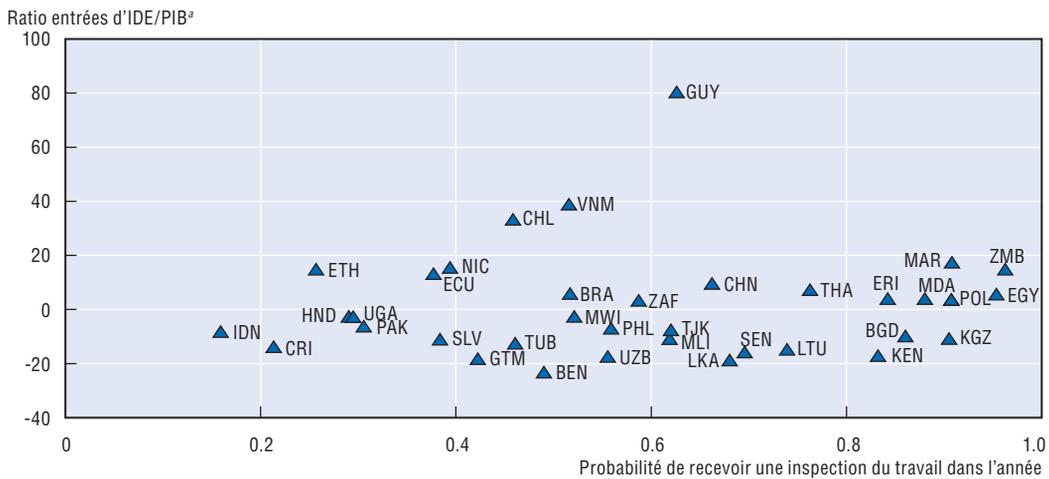
PECO : Pays d'Europe centrale et orientale.

- a) Les parts non pondérées des ventes locales sont des moyennes simples sur l'ensemble des entreprises, tandis que les parts pondérées sont pondérées par les ventes. Si d'un point de vue conceptuel, les parts pondérées sont préférables, les résultats non pondérés sont moins sensibles aux observations aberrantes.
- b) L'Asie comprend uniquement l'Asie à bas revenu.

Source : Estimations de l'OCDE d'après la World Bank Enterprise Survey. Pour les définitions des variables, voir le tableau 5.A1.4 de l'annexe.

Les IDE sont-ils attirés par des normes du travail faibles? D'une façon générale, rien ne montre que cela accroît les entrées d'IDE. L'analyse des différences entre les réglementations nationales du travail ne corrobore guère l'hypothèse selon laquelle la faiblesse de la réglementation du marché du travail sert de catalyseur aux IDE (OCDE, 1996, 2000b). Cela dit, des normes du travail formelles ne sont pas nécessairement une bonne indication des conditions de travail effectives, car dans certains pays en développement, elles ne sont guère appliquées. En fait, il est possible que des pays en développement cherchent délibérément à attirer des IDE en n'appliquant pas certaines normes du travail officielles⁵². Le graphique 5.6 mesure la composante des entrées d'IDE qui ne peut

Graphique 5.6. Entrées d'IDE et application de la législation du travail



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/352803065533>

- a) Le ratio entrées d'IDE/PIB est défini comme la valeur résiduelle d'une régression de cette variable sur le PIB et le PIB par habitant. La corrélation conditionnelle entre IDE/PIB et la probabilité de recevoir une inspection du travail au cours d'une année donnée est positive, mais statistiquement non significative (0.04). La corrélation non conditionnelle est de 0.06, mais toujours statistiquement non significative.

Source : Estimations de l'OCDE d'après la World Bank Enterprise Survey. Pour les définitions des variables, voir le tableau 5.A1.4 de l'annexe.

s'expliquer ni par la taille du marché (variable représentative de l'IDE motivé par l'accès au marché) ni par le niveau de développement (variable représentative de l'IDE motivé par la recherche d'efficacité) par rapport à la rigueur d'application de la législation du travail. À première vue, cela montre que le degré d'application (mesuré par la probabilité d'avoir une inspection du travail au cours d'une année donnée) n'a pas de lien avec les entrées d'IDE⁵³. D'autres données complémentaires recueillies par la Banque mondiale (2005) ne conduisent pas non plus à penser qu'une plus forte intégration aux marchés mondiaux entraîne un non-respect de la réglementation du travail dans les pays en développement. De fait, des études antérieures montrent que l'IDE tendrait plutôt à être attiré par des pratiques meilleures que par des pratiques moins bonnes (Kucera, 2002)⁵⁴. L'absence de lien négatif entre les entrées d'IDE et l'application des normes fondamentales du travail n'est peut-être pas vraiment surprenant, car l'abaissement des normes du travail peut nuire à la productivité et plus globalement à l'environnement de travail. D'autre part, les EMN sont soumises à des pressions croissantes aussi bien de leurs consommateurs que de leurs gouvernements pour qu'elles assurent le respect des normes minimums du travail dans leurs activités à l'étranger.

En bref, les faits montrent que l'abaissement des normes fondamentales du travail ou l'affaiblissement de la protection des travailleurs ne favorisent pas les entrées d'IDE et peuvent même les décourager. Ce constat renforce encore l'idée de l'OCDE et de ses pays membres qu'il n'y a pas lieu d'assouplir les normes du travail pour encourager les investissements entrants (OCDE, 2006). Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales demandent d'ailleurs aux EMN de ne pas requérir de dérogations auprès des gouvernements non membres de l'OCDE qui, malgré tout, peuvent être tentés d'en accorder (OCDE, 2000a). L'encadré 5.4 résume la situation dans les zones franches d'exportation (ZFE) s'agissant de l'abaissement des normes du travail en vue d'offrir aux investisseurs étrangers un environnement plus compétitif.

Encadré 5.4. Zones franches d'exportation (ZFE)

Les zones franches d'exportation sont des zones industrielles offrant des avantages spéciaux qui ont pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être réexportés (OIT, 1998). Les ZFE se sont développées rapidement avec le passage de politiques de substitution des importations à des politiques de croissance tirée par les exportations. En 2006, on comptait dans le monde 3 500 ZFE, réparties dans 130 pays, et employant 66 millions de travailleurs (40 millions en Chine) (Singa Boyenge, 2007). De plus, les ZFE sont de modèles et de dimensions de plus en plus variés. À côté du modèle consacré aux activités traditionnelles de fabrication et d'assemblage à forte intensité de main-d'œuvre, elles comptent aussi aujourd'hui des pôles scientifiques de haute technologie. Il ne s'agit plus seulement de zones géographiquement ciblées, mais aussi de zones dédiées à des industries spécifiques. La plupart des ZFE offrent un accès privilégié aux infrastructures ainsi que des incitations fiscales.

Comparées aux mesures visant à éliminer les obstacles au commerce et à l'investissement et aux politiques d'amélioration du climat général d'investissement, les politiques pratiquées en matière de ZFE sont sous-optimales et peuvent même réduire le bien-être général lorsqu'elles introduisent de nouvelles distorsions dans l'économie. Cependant, comme il est financièrement et politiquement moins difficile de créer des ZFE que d'entreprendre une réforme générale du climat national d'investissement, cela peut constituer une première étape utile en ce que les ZFE ont un effet d'exemple pour de plus vastes réformes orientées vers le marché. Les analyses coûts-avantages montrent que certaines ZFE ont contribué au développement, tandis que d'autres n'ont pas réussi à attirer des IDE, à promouvoir les exportations et à générer des emplois formels (Engman *et al.*, 2007). La réussite des ZFE dépend de nombreux facteurs tels que les infrastructures, l'État de droit et les liens avec l'économie du pays d'accueil.

Les ZFE ont pu susciter de graves préoccupations sociales quant aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail. D'une façon générale, les normes du travail appliquées dans les ZFE sont les mêmes que dans le reste de l'économie. Néanmoins, certains pays, comme Djibouti, le Panama et le Zimbabwe, ont adopté pour les ZFE des règles spécifiques, tandis que dans d'autres pays les normes nationales du travail s'appliquent moyennant quelques exceptions, en particulier sur le plan des horaires de travail et du salaire minimum ou des restrictions à la liberté d'association et à la négociation collective (OIT, 2008). Il semble que les pratiques spécifiques aux ZFE se raréfient. Un certain nombre de pays ont récemment levé les restrictions à la liberté d'association et au droit de négociation collective (par exemple, le Bangladesh), tandis que d'autres ont pris des mesures pour mieux aligner les normes applicables aux ZFE sur les normes nationales. C'est ainsi que le Nigeria et le Pakistan sont en train de prendre des mesures législatives accordant aux travailleurs des ZFE le droit à la liberté d'association (OIT, 2008).

Sur le plan de la rémunération, les travailleurs des ZFE tendent à être mieux traités que leurs homologues de l'extérieur. Si parfois les salaires sont plus faibles en moyenne dans les ZFE à forte intensité de main-d'œuvre que dans les emplois formels à l'extérieur, de nombreux travailleurs des ZFE, en particulier les femmes, n'auraient d'autre choix que de travailler dans le secteur informel où les salaires moyens sont nettement plus bas (Madani, 1999). Cling *et al.* (2005) constatent que les travailleurs des ZFE à Madagascar gagnent de 6 à 17 % de plus que leurs homologues à l'extérieur de la zone. Pour les autres conditions de travail, la situation tend à être plus contrastée. Si la liberté d'association et le droit à la négociation collective tendent à être moins respectés et les horaires de travail excessifs plus courants dans les ZFE, même lorsque les normes nationales s'appliquent, les travailleurs des ZFE tendent aussi à avoir un meilleur accès à la sécurité sociale et aux soins de santé que leurs homologues du pays d'accueil (OIT, 2008).

Afin d'améliorer les conditions de travail dans les ZFE, les gouvernements devront être encouragés à mieux aligner les normes du travail appliquées dans les ZFE sur celles de l'économie en général et à les faire respecter. En même temps, les gouvernements peuvent essayer de collaborer plus étroitement avec des acheteurs responsables, qui ont intérêt à améliorer les conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement (pour plus de précisions, voir l'encadré 5.6).

Des incitations spéciales en faveur des IDE entrants peuvent être utiles dans certaines circonstances mais sont à appliquer avec prudence

Au-delà des mesures visant à éliminer les obstacles réglementaires aux IDE et à créer et maintenir un climat d'investissement sain, les gouvernements peuvent aussi souhaiter mettre en place des politiques visant directement à favoriser les IDE entrants et leurs avantages potentiels en offrant aux entreprises étrangères certains traitements préférentiels. Du point de vue de l'efficacité, ces politiques peuvent se justifier en cas de défaillances du marché liées soit à des imperfections de l'information, soit à des externalités positives découlant des IDE (retombées de productivité)⁵⁵.

Les investisseurs peuvent se voir confrontés à des coûts considérables pour surmonter les imperfections de l'information dans le contexte de l'investissement international. Comme les imperfections de l'information peuvent avoir des conséquences sur le bien-être général (Greenwald et Stiglitz, 1986), elles peuvent inciter les gouvernements à mettre en place divers services d'information. Ce peut être : la promotion de l'image du pays en tant que lieu d'accueil des IDE; des services de mise en rapport d'investisseurs potentiels avec des partenaires ou des fournisseurs locaux⁵⁶; des services d'aide à la création et au maintien de l'entreprise; des conseils sur la mise en œuvre de mesures favorables à l'investissement (Wells et Wint, 1990). Charlton et Davis (2007) donnent des exemples convaincants de ce que la promotion des investissements peut faire pour attirer des investissements supplémentaires⁵⁷.

Une deuxième raison qui peut pousser les pays à entreprendre des activités de promotion de l'investissement est l'importance présumée des externalités que peuvent produire les IDE entrants sur le plan du savoir. En présence d'externalités positives, l'optimum privé de l'investissement étranger n'atteint pas le niveau de l'optimum social, ce qui justifie une intervention des pouvoirs publics sous forme d'incitations fiscales ou réglementaires⁵⁸. Les pays privilégient parfois les incitations réglementaires parce qu'elles sont moins coûteuses que les incitations fiscales. Cependant, ce qui précède montre qu'exempter les investisseurs étrangers des normes nationales du travail a peu de chances d'être efficace pour attirer les IDE.

Les incitations fiscales, en revanche, peuvent être un bon instrument de promotion des IDE. Néanmoins, les gouvernements qui ont recours à ces incitations doivent en évaluer périodiquement la pertinence (OCDE, 2006)⁵⁹. D'abord, ils doivent s'assurer que les avantages à tirer d'IDE supplémentaires sont supérieurs aux coûts. L'analyse présentée à la section 3 ne permet pas de penser que les IDE apportent nécessairement des avantages significatifs⁶⁰. Même s'ils le font, il y a lieu de les comparer aux coûts des incitations. Ensuite, les incitations fiscales peuvent provoquer chez les agents publics une recherche de rente, et cela d'autant plus qu'ils ont plus de pouvoir sur les incitations et que la transparence et la responsabilité des agences de promotion de l'investissement sont moins grandes. Cela peut être particulièrement le cas dans les pays en développement où les institutions sont faibles⁶¹. Enfin, il faut que les gouvernements tiennent compte des effets possibles des incitations fiscales sur des pays tiers et des réactions que cela peut susciter. Lorsque les gouvernements rivalisent à coup d'incitations fiscales pour attirer les IDE, ils peuvent perdre leur efficacité à en attirer de nouveaux et ne plus être en mesure de redistribuer la rente des contribuables vers les entreprises étrangères. Enfin, les incitations fiscales ne devraient pas se substituer aux mesures visant à créer un climat favorable pour l'investissement.

4.2. Comment assurer le respect de normes minimums du travail dans les activités des EMN à l'étranger?

Même si les données évoquées jusqu'ici montrent que les travailleurs des entreprises sous contrôle étranger et, dans une moindre mesure, ceux des entreprises locales qui ont des liens avec les EMN tendent à bénéficier de meilleurs salaires que leurs homologues dans les autres entreprises, les tendances moyennes masquent une grande hétérogénéité de pratiques parmi les filiales étrangères des EMN et leurs fournisseurs. Le non-respect par les EMN des pays de l'OCDE, et en particulier par leurs fournisseurs indépendants, des normes nationales et internationales du travail dans les pays où l'État de droit est insuffisant continue de susciter de sérieuses préoccupations chez les consommateurs et les responsables politiques de beaucoup de pays de l'OCDE. La présente sous-section examine comment les gouvernements peuvent traiter les cas spécifiques de non-respect et de persistance de mauvaises conditions de travail chez les EMN et leurs fournisseurs. Elle présente d'abord des initiatives et des propositions à l'adresse des gouvernements des pays d'accueil qui cherchent à promouvoir des normes minimales du travail et à renforcer les incitations à leur application. Elle passe ensuite en revue des initiatives et propositions qui visent à renforcer les incitations offertes aux EMN pour qu'elles respectent les normes nationales et internationales du travail et plus généralement qu'elles conduisent leurs affaires de façon responsable⁶². Si l'accent est mis ici sur les activités des EMN à l'étranger, la plupart des mesures préconisées ne s'appliquent pas seulement aux EMN et à leurs fournisseurs mais à toute entreprise de dimension internationale

Les pratiques de travail déficientes dans les activités d'EMN à l'étranger traduisent essentiellement un défaut de contrôle des pouvoirs publics sur l'application des règles nationales et internationales du travail

Pour analyser le rôle des gouvernements s'agissant d'assurer des pratiques de travail minimums au sein des activités étrangères des EMN, on peut commencer par se demander les raisons des pratiques déficientes. Dans quelle mesure tiennent-elles à une insuffisance de protection des droits du travail dans le pays d'accueil ou à un non-respect des règles nationales?

Le rôle d'une protection insuffisante des droits du travail peut s'analyser en examinant la mesure dans laquelle ces droits du travail universels sont inscrits dans la législation nationale. La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998) constitue la définition la plus généralement reconnue d'une série de normes fondamentales du travail qui peuvent être considérées comme universelles en ce sens qu'elles doivent s'appliquer dans tous les pays quel que soit leur niveau de développement économique et sociétal. Elle porte sur quatre types de droit au travail : i) la liberté d'association et le droit de négociation collective; ii) l'élimination du travail forcé ou obligatoire; iii) l'abolition du travail des enfants; et iv) l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de métier. Chaque catégorie fait l'objet de deux conventions de l'OIT⁶³.

À l'heure qu'il est, la grande majorité des pays ont officiellement souscrit à tout ou partie de la Déclaration de l'OIT. Le tableau 5.8 donne un aperçu de l'état des ratifications de chacune des huit conventions qui découlent de la Déclaration dans les différentes régions et une sélection de pays. Au 1^{er} février 2008, les États membres de l'OIT ont en moyenne ratifié plus de sept conventions sur les huit qui relèvent de la Déclaration (89 % du nombre possible de ratifications)⁶⁴. C'est en Asie que le niveau de ratification est le plus faible. Les traditions juridiques semblent être un déterminant important de la ratification,

Tableau 5.8. **Ratification des conventions sur les droits fondamentaux du travail**

	Liberté d'association et négociation collective		Élimination du travail forcé ou obligatoire		Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession		Abolition du travail des enfants	
	Convention 87	Convention 98	Convention 29	Convention 105	Convention 100	Convention 111	Convention 138	Convention 182
Régions (181)	148	158	172	170	164	166	150	165
Afrique (53)	48	52	53	53	50	53	46	49
Amériques (35)	33	32	33	35	33	33	29	34
Asie (42)	17	23	35	31	30	29	26	33
Europe (51)	50	51	51	51	51	51	49	49
Pays du G7	6	5	5	6	6	5	5	7
Canada	23-03-1972	–	–	14-07-1959	16-11-1972	26-11-1964	–	06-06-2000
France	28-06-1951	26-10-1951	24-06-1937	18-12-1969	10-03-1953	28-05-1981	13-07-1990	11-09-2001
Allemagne	20-03-1957	08-06-1956	13-06-1956	22-06-1959	08-06-1956	15-06-1961	08-04-1976	18-04-2002
Italie	13-05-1958	13-05-1958	18-06-1934	15-03-1968	08-06-1956	12-08-1963	28-07-1981	07-06-2000
Japon	14-06-1965	20-10-1953	21-11-1932	–	24-08-1967	–	05-06-2000	18-06-2001
Royaume-Uni	27-06-1949	30-06-1950	03-06-1931	30-12-1957	15-06-1971	08-06-1999	07-06-2000	22-03-2000
États-Unis	–	–	–	25-09-1991	–	–	–	02-12-1999
Pays émergents	3	4	5	5	6	6	5	5
Brésil	–	18-11-1952	25-04-1957	18-06-1965	25-04-1957	26-11-1965	28-06-2001	02-02-2000
Chine	–	–	–	–	02-11-1990	12-01-2006	28-04-1999	08-08-2002
Inde	–	–	30-11-1954	18-05-2000	25-09-1958	03-06-1960	–	–
Indonésie	09-06-1998	15-07-1957	12-06-1950	07-06-1999	11-08-1958	07-06-1999	07-06-1999	28-03-2000
Fédération de Russie	10-08-1956	10-08-1956	23-06-1956	02-07-1998	30-04-1956	04-05-1961	03-05-1979	25-03-2003
Afrique du Sud	19-02-1996	19-02-1996	05-03-1997	05-03-1997	30-03-2000	05-03-1997	30-03-2000	07-06-2000

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353207272277>

– Pas encore ratifié.

Source : OIT, base de données ILOLEX.

tandis que les variables économiques telles que le PIB par habitant ou l'ouverture aux échanges ne jouent pas un rôle évident (Chau et Kanbur, 2001)⁶⁵.

Naturellement, l'assentiment global à la Déclaration de l'OIT se traduit dans les législations nationales du travail. Flanagan (2006) montre qu'il y a une corrélation étroite entre la ratification des ces conventions et la réglementation nationale. En fait, beaucoup de pays en développement où l'on a observé des pratiques insatisfaisantes dans les activités des EMN originaires de la zone de l'OCDE ont des normes légales du travail raisonnables dans bien des domaines, qui peuvent dans certains cas se comparer à celles des pays développés. Si dans certains pays, il y a encore place pour d'importantes améliorations, les pratiques de travail insatisfaisantes observées dans les activités des EMN à l'étranger ne semblent pas s'expliquer au premier chef par un défaut de règles officielles de protection des droits fondamentaux du travail.

Dans quelle mesure ces pratiques insatisfaisantes peuvent-elles être le reflet du non-respect de la réglementation nationale? Faute d'information systématique sur les degrés de conformité aux règles chez les EMN et leurs fournisseurs, on ne peut répondre directement à cette question. On peut néanmoins avancer un certain nombre d'observations intéressantes. D'abord, les données empiriques montrent qu'il n'y a pas de relation étroite entre des normes nationales élevées et des pratiques de travail satisfaisantes (Flanagan, 2006). Autrement dit, les normes du travail ne sont pas également appliquées dans tous les pays. Ensuite, le contrôle de leur application tend à être beaucoup moins strict dans les pays en développement que dans les pays développés. C'est ce que montre le tableau 5.9, qui présente des indicateurs synthétiques pour deux critères de la

rigueur d'application du droit du travail : i) la probabilité de recevoir la visite d'un inspecteur du travail au cours d'une année donnée et ii) la probabilité qu'une inspection du travail débouche sur une amende. On peut voir que les contrôles par l'inspection du travail sont plus réguliers dans les pays développés et en transition que dans les pays en développement⁶⁶. De plus, dans ces derniers, les contrôles tendent à être moins stricts, comme en témoigne la probabilité relativement faible d'une amende en Afrique et en Asie. Si en principe cela devrait indiquer que le respect du droit national du travail est particulièrement élevé dans ces régions, il semble plus probable que cela traduise l'incapacité des pouvoirs publics à le faire respecter. Les raisons peuvent en être économiques, politiques ou institutionnelles. Il se peut que les pays ne veuillent pas faire appliquer les normes du travail parce qu'ils craignent que cela affaiblisse leur compétitivité et dissuade les investisseurs étrangers. Ou bien, ils peuvent avoir des raisons politiques de ne pas le faire, en particulier s'agissant de régimes autoritaires. Dans la majorité des pays, toutefois, cela tient probablement à une incapacité de faire respecter la législation du travail, en raison de la faiblesse des institutions et de l'insuffisance des moyens⁶⁷.

Tableau 5.9. **L'application de la législation du travail**

	Probabilité d'avoir au moins une inspection du travail par an		Probabilité d'avoir une amende à l'issue d'une inspection	
	Moyenne	Nombre d'observations	Moyenne	Nombre d'observations
Afrique	0.62	2 917	0.05	1 088
Asie ^a	0.61	10 062	0.04	4 369
Europe centrale et orientale	0.82	7 373	0.12	614
Amérique latine	0.46	5 583	0.13	1 706
Moyen-Orient	0.92	1 977	0.37	63
Europe de l'Ouest ^b	1.00	1 041	–	–
Brésil	0.52	1 639	0.16	833
Chine	0.66	3 841	0.02	2 495
Indonésie	0.16	711	0.18	113
Russie	1.00	229	–	–
Afrique du Sud	0.59	584	0.01	337

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/353221844503>

– Non disponible ou nombre insuffisant d'observations.

a) L'Asie ne comprend que l'Asie à bas revenu.

b) L'Europe de l'Ouest comprend uniquement l'Espagne et l'Irlande.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur la World Bank Enterprise Survey. Pour les définitions des variables, voir le tableau 5.A1.4 de l'annexe.

Liens entre les normes du travail de jure et de facto et l'accès aux marchés dans les accords commerciaux

Un moyen d'encourager de meilleures pratiques de travail dans les activités extérieures d'EMN originaires des pays de l'OCDE pourrait consister à renforcer les incitations qui s'adressent aux États pour qu'ils transposent les normes fondamentales du travail dans la législation nationale et/ou qu'ils assurent l'application effective de la réglementation nationale lorsqu'elle existe. Lier l'accès au marché, dans le cadre des accords commerciaux, à l'existence *de jure* ou *de facto* de normes du travail peut les y encourager. L'idée de base est qu'on peut empêcher l'accès au marché des produits d'un pays où les droits du travail sont constamment bafoués par les exportateurs locaux ou les filiales des EMN étrangères en imposant des sanctions commerciales⁶⁸. L'éventualité de

sanctions commerciales aurait ainsi pour effet d'égaliser les règles du jeu entre tous les exportateurs quelle que soit leur nationalité. La justification économique de ce lien entre normes du travail et échanges est basée sur l'idée que les pays peuvent accroître leur compétitivité en affaiblissant la protection des normes du travail et qu'ils peuvent donc être tentés par une course au moins-disant et un nivellement par le bas. Des considérations relatives aux droits de l'homme peuvent toutefois aussi justifier d'établir ce lien entre le commerce et les normes fondamentales du travail. Comme on l'a vu plus haut, les données dont on dispose jettent un doute sur l'idée que le commerce lié aux IDE est généralement dominé par la recherche des normes du travail les plus faibles possibles.

Les propositions visant à inclure les normes du travail dans les dispositions de l'OMC ont rencontré de féroces oppositions, essentiellement de la part des pays en développement. À l'heure actuelle, l'OMC ne comprend aucune disposition relative aux normes du travail et il est peu probable que cela change dans un avenir prévisible. Les principaux arguments invoqués contre l'intégration des normes du travail dans les accords de l'OMC sont économiques – on considère qu'elles sont protectionnistes par nature – et politiques – il y a désaccord sur la définition de normes du travail mondiales. Un autre argument avancé est que l'OMC n'a pas la possibilité de faire effectivement appliquer les normes du travail⁶⁹.

Cependant, de plus en plus d'accords commerciaux régionaux (ACR), de même que le Système généralisé de préférences (SGP) comportent des clauses relatives aux normes du travail⁷⁰. Ce sont probablement les États-Unis qui ont été les plus actifs à cet égard en négociant systématiquement de telles clauses dans les ACR, qui font généralement l'objet d'accords annexes, depuis 1993. Les clauses en question suivent à peu près le même modèle (Kolben, 2007) : l'objectif (de principe) déclaré est la transposition des conventions fondamentales de l'OIT dans la législation nationale et l'obligation de « *not fail to effectively enforce its labor laws... in a manner affecting trade between the Parties* »⁷¹. [s'assurer que les normes de travail sont bien appliquées... de façon à avoir une influence sur les échanges entre les Parties]. Le fait de ne pas appliquer sa propre législation pourrait en principe donner lieu à des sanctions⁷².

Un exemple à remarquer est celui d'un accord récent qui vise à appliquer des incitations positives plutôt que négatives (par exemple : sanctions commerciales pour promouvoir le respect des normes fondamentales du travail) : l'accord commercial États-Unis/Cambodge conclu en 1999 (pour plus de précisions, voir encadré 5.6). Cet accord commercial comportait en effet des incitations positives : il subordonnait l'élargissement des quotas au respect des règles internationales et nationales du travail. C'est ce qui a poussé le gouvernement cambodgien à accepter l'intervention de l'OIT dans le cadre d'une initiative innovante de contrôle de l'application de la législation⁷³. Cependant, les perspectives de dispositions de ce genre liées aux échanges dans l'avenir ne sont pas claires, car les quotas au sein de l'OMC ont complètement disparu avec l'expiration de l'Arrangement multifibres en 2005. Les possibilités d'incitations positives basées sur des préférences douanières ne sont pas claires non plus, car ces préférences sont contraires aux principes de l'OMC et la poursuite de la libéralisation des échanges continue d'en réduire l'intérêt⁷⁴.

Les conventions de l'OIT et les propositions visant à établir un lien entre les normes du travail et le commerce imputent la responsabilité première des mauvaises pratiques de travail aux gouvernements nationaux. Si cette approche peut contribuer à les inciter à

veiller sur les normes fondamentales du travail et combattre la tentation que certains pourraient avoir d'autoriser de mauvaises pratiques de travail afin d'en tirer un avantage compétitif, elle risque d'être moins efficace lorsque les mauvaises pratiques de travail sont dues à des faiblesses institutionnelles. Une démarche complémentaire consisterait à agir directement sur la responsabilité des entreprises de respecter les législations du travail nationales et internationales. Les initiatives et propositions présentées ci-après visent à renforcer les incitations qui s'adressent aux EMN pour qu'elles respectent les normes du travail et plus généralement qu'elles offrent de meilleures conditions d'emploi. Cela peut passer par des incitations marchandes ou non marchandes, que nous évoquerons successivement.

Peut-on envisager des instruments juridiquement contraignants qui rendent les EMN responsables de leurs activités à l'étranger?

Un certain nombre de tentatives ont déjà été faites pour rendre les EMN juridiquement responsables de leurs activités à l'étranger, surtout dans les pays où l'État de droit laisse à désirer, en leur imposant directement des obligations relevant du droit international. La proposition la plus radicale à cet égard est celle du projet de « normes sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme » présenté en 2003 par la Sous-commission des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Tout en reconnaissant la responsabilité première des États en matière de droits de l'homme, le projet impute aux EMN et autres entreprises la responsabilité du respect des droits de l'homme dans « leurs domaines d'activité et leur sphère d'influence » et appelle à la mise en place des mécanismes voulus pour en assurer le contrôle. Quoi qu'il en soit, le projet de normes n'a pas été ratifié et il semble peu probable qu'il le soit jamais⁷⁵.

Néanmoins, les EMN peuvent être tenues juridiquement responsables de leurs activités à l'étranger par l'exercice, dans certaines conditions, de la juridiction extraterritoriale des tribunaux nationaux. Le droit international reconnaît la juridiction extraterritoriale lorsqu'une des parties en cause est un ressortissant national; l'extraterritorialité est « raisonnable » et n'implique pas d'ingérence dans les affaires intérieures d'autres États (Ruggie, 2008a). Les juristes sont divisés quant aux circonstances précises dans lesquelles la protection des droits de l'homme, y compris les droits du travail, justifieraient une juridiction extraterritoriale. Comme les possibilités d'imposer directement aux EMN des obligations découlant du droit international afin de les rendre juridiquement responsables de leurs activités à l'étranger semblent actuellement limitées, la plupart des gouvernements continuent de faire fond sur des initiatives RSE et des instruments non contraignants pour traiter ces questions.

Mobilisation des mécanismes d'incitation du marché : le rôle des instruments non contraignants

Ce qui peut inciter les EMN à respecter, voire dépasser les normes nationales et internationales du travail, dépend de la situation de l'offre et de la demande. La demande de pratiques de travail socialement responsables (et plus généralement d'une conduite responsable des affaires) est fonction des préférences des acheteurs et de la visibilité des pratiques de travail dans le processus de production. Les pouvoirs publics peuvent agir sur ces préférences et promouvoir des pratiques responsables en sensibilisant le public aux mauvaises pratiques. Cependant, pour que la demande latente de pratiques responsables

s'exprime, il faut que les pratiques de travail soient visibles pour les consommateurs. Akerlof (1970) a montré qu'en présence d'asymétries de l'information qui provoquent des incertitudes quant à la qualité du produit (ici, la conduite responsable de l'entreprise), les consommateurs tendent à faire leurs choix sur une qualité moyenne, ce qui conduit à éliminer du marché les fournisseurs de haute qualité (ici, les entreprises socialement responsables). Le principal problème pour ces fournisseurs est la difficulté de communiquer de manière crédible sur la qualité des pratiques de travail tout au long du processus de production. Ils peuvent surmonter cette difficulté en se faisant une réputation. Ceci explique en partie pourquoi les EMN dont l'image est extrêmement visible tendent à être plus actives sur le front de la RSE que leurs fournisseurs plus anonymes. Cependant, les asymétries de l'information en matière de conduite responsable des affaires peuvent aussi justifier une action des pouvoirs publics visant à recueillir et diffuser des informations crédibles sur les pratiques de travail.

Du côté de l'offre, la conduite responsable des affaires peut se caractériser par un problème de choix entre différentes stratégies possibles. Les entreprises peuvent opter soit pour des stratégies de salaire compétitif dites « *low-road* », qui s'accompagnent de pratiques de travail insatisfaisantes au niveau de la production, soit pour des stratégies de salaire d'efficacité dites « *high-road* », avec des pratiques de travail meilleures. Le choix de la stratégie est en général inspiré par la volonté de maximiser les bénéfices. Dans la mesure où les entreprises appliquent des technologies « *low-road* » faute de connaître les stratégies « *high-road* », les pouvoirs publics peuvent intervenir par une action de sensibilisation. Les dirigeants des EMN sont généralement tout à fait au courant des divers modèles d'organisation possibles, mais ce n'est pas nécessairement le cas de ceux des petites entreprises, surtout dans les pays en développement où souvent les pratiques de management sont profondément ancrées dans les normes sociales et où la connaissance des techniques modernes de production et de management est parfois limitée⁷⁶. De plus, les stratégies « *low-road* » peuvent se perpétuer même si les stratégies « *high-road* » sont plus profitables à long terme, à cause du coût des changements de fournisseurs et des imperfections du marché du crédit. Dans les pays en développement, cela peut justifier de fournir une assistance technique aux entreprises qui veulent améliorer leurs pratiques de travail et de leur offrir des possibilités de microcrédit.

Les initiatives multilatérales peuvent encourager une conduite responsable des entreprises par une sensibilisation aux mauvaises pratiques de travail

Un nombre croissant d'initiatives multilatérales ont été lancées pour promouvoir une conduite responsable des entreprises et en renforcer l'impact. Les principales sont le Pacte global des Nations Unies (1999), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976, révisés en 2000) et la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, également connue sous le nom de Déclaration sur les EMN (1977, dernière révision 2006).

Le Pacte mondial des Nations Unies est dirigé vers les entreprises qui souhaitent adopter dans leur sphère d'influence dix valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, et promouvoir la contribution des entreprises aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Les valeurs fondamentales en question découlent de la Déclaration universelle des droits de l'homme; de la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail; de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le

développement; et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Le Pacte mondial encourage l'adoption et l'application de ces principes dans les stratégies et activités des entreprises et facilite la coopération entre les entreprises, les institutions des Nations Unies et les organisations de la société civile.

Les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT sur les EMN sont des recommandations émises par les gouvernements adhérents et appuyées par les organisations patronales et syndicales qui s'adressent directement aux EMN⁷⁷. L'accord explicite des gouvernements est important, car il renforce la crédibilité des textes. L'idée de base des Principes directeurs est que des principes qui font l'objet d'un consensus international peuvent aider à éviter les malentendus et à instaurer une confiance mutuelle entre les EMN et les sociétés au sein desquelles elles exercent leurs activités (OCDE, 2000a). De même, la Déclaration sur les EMN vise à encourager les multinationales à contribuer au progrès économique et social et à résoudre les difficultés que peuvent soulever leurs activités (OIT, 2006).

Les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration sur les EMN diffèrent par leur portée, leur champ d'application et leur mécanisme de suivi. D'abord, les Principes directeurs de l'OCDE définissent des normes non contraignantes dans de nombreux domaines liés à l'investissement durable – droits de l'homme, diffusion de l'information, lutte contre la corruption, fiscalité, normes du travail, environnement, concurrence et protection des consommateurs – tandis que la Déclaration sur les EMN ne porte que sur les normes du travail⁷⁸. Deuxièmement, la Déclaration sur les EMN est un instrument véritablement mondial, puisqu'il s'adresse à toutes les EMN, tandis que les Principes directeurs de l'OCDE ne s'adressent qu'aux EMN qui opèrent dans et à partir des pays adhérents⁷⁹. Enfin, la Déclaration sur les EMN ne prévoit pas de mécanisme pour traiter des cas particuliers, tandis que les Principes directeurs de l'OCDE prévoient une médiation active grâce au système des Points de contact nationaux (PCN). C'est ce qui explique l'intérêt croissant que suscitent les Principes directeurs en tant qu'instrument international de promotion d'une conduite responsable des affaires. L'encadré 5.5 présente plus en détail les Principes directeurs et le système des PCN.

Le programme « Better Work » : une nouvelle démarche intéressante pour améliorer les conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement

La manière dont la communauté internationale a abordé sans guère de coordination la question de la conduite responsable des affaires a permis d'expérimenter des politiques et d'accroître la visibilité de cet enjeu. Néanmoins, l'impact de ces diverses initiatives sur la demande et l'offre en matière de conduite responsable des affaires semble avoir été relativement limité. Du côté de la demande, les efforts de visibilité ont essentiellement été laissés à des initiatives non gouvernementales⁸⁰. Par exemple, SA8000 accroît la visibilité des produits RSE auprès des consommateurs grâce à la certification; la Global Reporting Initiative aide les investisseurs en établissant des principes pour la communication d'informations sur la responsabilité sociale des entreprises; l'Ethical Trading Initiative a pour but de définir et promouvoir des pratiques socialement responsables pour la mise en œuvre par les entreprises de la chaîne d'approvisionnement de codes de conduite relatifs aux conditions de travail. Du côté de l'offre, les programmes d'assistance technique aux entreprises qui voudraient améliorer leurs pratiques de travail mais ont des difficultés à le faire en raison des coûts importants que peuvent entraîner des changements profonds d'organisation sont rares (le cas décrit dans l'encadré 5.6 est une exception). D'autre part,

Encadré 5.5. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le système des points de contact nationaux (PCN)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, adoptés en 1976 et révisés en 2000, constituent l'instrument multilatéral le plus complet qui existe aujourd'hui en matière de responsabilité des entreprises. Les 40 gouvernements adhérents – 30 pays de l'OCDE et dix pays non membres de l'OCDE qui représentent toutes les régions du monde et 85 % des investissements directs étrangers – s'engagent à encourager les entreprises opérant sur leur territoire à respecter un ensemble de principes et de normes reconnus en matière de conduite responsable des entreprises, quel que soit le lieu où elles exercent leurs activités.

La promotion de normes de haut niveau en matière d'emploi et de relations professionnelles est l'un des éléments phares de ces Principes directeurs. En particulier, le chapitre 4 sur l'emploi et les relations professionnelles :

- encourage l'abolition effective du travail des enfants et du travail forcé, la non-discrimination, le droit à la représentation des salariés et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- stipule qu'en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, les entreprises en avertissent dans un délai raisonnable les représentants et leurs salariés et coopèrent avec eux et avec les autorités afin d'atténuer au maximum les effets néfastes ;
- demande aux entreprises, lors de négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, de ne pas menacer de délocaliser des activités en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations.

Les Principes directeurs de l'OCDE demandent aussi aux entreprises de ne pas demander ou accepter des dérogations aux normes du travail et autres dispositions réglementaires et d'encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer les principes de conduite responsable des affaires.

Les pays adhérents s'engagent à mettre en place des points de contact nationaux (PCN), dont le but général est d'assurer l'efficacité des Principes directeurs. Les PCN sont principalement chargés d'entreprendre des activités de promotion, de répondre à des demandes de renseignements relatives à la mise en œuvre des Principes directeurs et d'engager des discussions avec les parties concernées sur toutes les questions couvertes par ces principes. Les PCN fonctionnent conformément aux critères de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité.

Les PCN mènent des actions de sensibilisation aux Principes directeurs, notamment en informant les investisseurs potentiels, en organisant des manifestations et séminaires réunissant un éventail de parties prenantes, et en mettant en place des sites Internet dédiés. Par ailleurs, les gouvernements adhérents font de plus en plus souvent référence aux Principes directeurs dans leurs programmes de crédit à l'exportation et de garantie des investissements.

Cela dit, les Principes directeurs de l'OCDE sont surtout connus pour leur mécanisme de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques qui oblige les PCN à aider à résoudre les différends et à réduire les tensions relatives à l'application des Principes directeurs. Les demandes d'intervention du PCN peuvent être formulées par n'importe quelle partie concernée. Huit ans après la révision des Principes directeurs, qui a permis de renforcer le système jusque-là peu efficace des PCN, plus de 160 cas spécifiques ont été traités, portant pour la plupart sur des questions d'emploi, de main-d'œuvre et de relations professionnelles. La proportion croissante de ces cas spécifiques relatifs à des problèmes du travail dans les pays non membres de l'OCDE montre que les Principes directeurs de l'OCDE jouent un rôle de plus en plus important pour l'amélioration des conditions de travail dans le monde.

Encadré 5.5. **Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le système des points de contact nationaux (PCN) (suite)**

Le PCN commence par évaluer l'opportunité d'examiner la question et répond à la, ou aux parties, qui la soulèvent. Si les questions soulevées justifient un examen plus approfondi, le PCN propose d'aider les parties à régler le problème. À cet effet, il peut notamment demander l'avis des autorités compétentes et offrir, avec l'accord des parties concernées, de faciliter l'accès à des procédures consensuelles et non contentieuses, telles que la conciliation ou la médiation, afin d'aider au règlement de la question. Si au cours de la procédure la confidentialité doit être préservée, l'accord ou autre résultat de la procédure est en règle générale rendu public.

Les PCN fonctionnent selon un principe d'équivalence fonctionnelle, ce qui laisse aux pays adhérents une grande latitude dans leur organisation. La plupart de ces PCN ont une structure interministérielle et beaucoup d'entre eux sont tri ou quadripartite (et comportent aussi des représentants des entreprises, des professions et des ONG). Quelques PCN ont récemment adopté des structures nouvelles qui font davantage intervenir les parties prenantes. Le Comité de l'investissement de l'OCDE a récemment fait le bilan des performances et des procédures opérationnelles des PCN. Les principales conclusions en sont résumées dans OCDE (2008b).

on pourrait faire plus d'efforts pour mieux comprendre les effets d'une conduite responsable sur la productivité de l'entreprise, particulièrement dans les pays en développement, en encourageant des études systématiques dans ce domaine et en faisant connaître les meilleures pratiques.

Encadré 5.6. **Better Factories Cambodia***

Les textiles bénéficient depuis longtemps d'un traitement spécial dans le système commercial multilatéral. Depuis 1974, le commerce des textiles était régi par l'Arrangement multifibres (AMF) qui permettait aux pays importateurs d'imposer des quotas sur des produits spécifiques lorsqu'une progression trop soudaine des importations de ces produits risquaient de nuire sérieusement à l'industrie locale. Au cours des négociations du cycle d'Uruguay conclu en 1995, il a été décidé aux termes de l'accord sur les textiles et les vêtements (ATV) de mettre fin progressivement à l'AMF (sur une période de dix ans).

Le Cambodge n'étant pas membre du GATT a eu un accès relativement libre aux marchés des pays développés à partir du moment où son industrie textile a commencé à se développer dans les années 90. Sa part sur le marché américain s'étant rapidement accrue à la fin des années 90, le gouvernement des États-Unis a été soumis à des pressions de la part de ses producteurs nationaux pour appliquer au Cambodge le système des quotas. En 1999, les États-Unis ont donc signé avec le Cambodge un accord commercial bilatéral sur les textiles dans lequel l'accès au marché était lié à des normes du travail, comme c'était alors le cas dans l'ensemble de leurs accords commerciaux bilatéraux. Cependant, plutôt que de créer des incitations négatives en prévoyant des sanctions en cas de violation généralisée des droits des travailleurs, l'accord commercial États-Unis/Cambodge prévoit des incitations positives en établissant des quotas correspondant aux volumes courants d'exportation, dont les limites devaient normalement être élargies à mesure que le secteur textile cambodgien se conformerait davantage aux législations du travail internationale et nationale. Cependant, du fait que les incitations relatives à l'accès au marché allaient bientôt disparaître avec l'expiration de l'AMF et que les incitations collectives tendent à être faibles en raison des problèmes de coordination lorsqu'il est coûteux d'améliorer les conditions de travail, l'accord avait peu de chances d'avoir à lui seul un impact durable sur les conditions de travail.

Encadré 5.6. **Better Factories Cambodia*** (suite)

L'accord commercial bilatéral a été complété par une initiative novatrice pilotée par l'OIT et consistant à contrôler le respect des normes du travail avant de déterminer les quotas. Si cette tâche a été confiée à l'OIT, ce n'est pas seulement en raison de son expertise dans le domaine des normes du travail, mais aussi parce que des inspections publiques par les autorités cambodgiennes ou des inspections privées par des organismes indépendants ne présentaient pas une crédibilité suffisante pour le gouvernement des États-Unis. Cette tâche s'écartait toutefois sensiblement des activités habituelles de l'OIT. Jusque là, celle-ci ne s'était occupée que de surveiller le respect par les États des conventions ratifiées et n'avait jamais directement entrepris de contrôler des acteurs privés ou d'inspecter des lieux de travail. Ce projet comporte deux activités qui se déroulent en parallèle.

Premièrement, l'évaluation complète et transparente du respect des législations nationale et internationale. Afin de s'assurer que cette évaluation était représentative de l'ensemble du secteur, le gouvernement cambodgien a subordonné l'attribution des licences d'exportation à la participation à ce programme. Ceci ne résout toutefois pas les problèmes de « passagers clandestins » qu'impliquent les incitations collectives. Pour répondre à cette difficulté, il a finalement été décidé de publier, en plus des rapports de synthèse sectoriels prévus dès le départ, des informations sur les violations systématiques des normes du travail au niveau des entreprises. Les implications de cette décision pour le programme sont importantes, à commencer par le fait que les EMN soucieuses de leur image peuvent s'appuyer sur les rapports de l'OIT pour sélectionner des usines qui respectent les normes, et qu'elles ne sont plus obligées de contrôler elles-mêmes leurs fournisseurs. Le système de règles institué par l'accord bilatéral s'est donc trouvé remplacé par un système fondé sur le marché, qui garantissait que les implantations au Cambodge pourraient rester intéressantes après l'expiration de l'AMF en 2005.

Deuxièmement, la fourniture d'une assistance technique et d'une formation en vue d'améliorer les conditions de travail et la compétitivité. La formation s'impose pour que les dirigeants connaissent bien le droit du travail applicable et intègrent effectivement le respect des normes du travail dans leur système de management. Plus important encore peut-être, il s'agit de leur montrer comment de meilleures conditions de travail peuvent contribuer à améliorer la productivité et la compétitivité. Si l'on peut améliorer les conditions de travail sans augmenter les coûts unitaires de main-d'œuvre, l'application de pratiques responsables ne se trouve plus limitée par la disposition des consommateurs à payer, et l'expérience du Cambodge peut être reproduire dans d'autres pays.

Better Factories Cambodia a été une réussite à bien des égards. En près de dix ans, l'emploi dans le secteur de l'habillement est passé de 80 000 à 350 000 en octobre 2007 (Polaski, 2006; OIT, 2007). En même temps, les conditions de travail se sont nettement améliorées, même s'il subsiste des problèmes, en particulier dans les domaines de la santé et de la sécurité et des heures supplémentaires. Les violations des normes fondamentales du travail telles que le travail des enfants ou le travail forcé sont rares (OIT, 2007). Le gouvernement cambodgien a demandé à l'OIT de poursuivre sa mission de surveillance après l'expiration de l'AMF. Grâce à la création d'une nouvelle institution, le programme va maintenant pouvoir se poursuivre entièrement sans l'aide extérieure de l'OIT. Dans le but de reproduire la réussite de Better Factories dans d'autres pays, l'OIT et la SFI ont conjointement lancé en 2006 le programme « Better Work ». Comme pour le programme « Better Factories », les grands principes sont le respect des normes du travail et l'assistance technique. Le programme Better Work débutera par trois projets pilotes au Viet Nam, en Jordanie et au Lesotho.

* Pour plus de précisions, voir Kolben (2004) et Polaski (2006).

Conclusion

S'appuyant sur un abondant corpus d'études et sur de nouvelles analyses empiriques pour trois pays développés (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux économies émergentes (Brésil et Indonésie), l'analyse développée dans ce chapitre tend à montrer, globalement, que les multinationales favorisent plutôt une amélioration des salaires dans les pays où elles sont présentes. Cela dit, elle suggère aussi que l'effet sur les salaires dépend de multiples facteurs, tels que les niveaux de développement du pays d'origine et du pays d'accueil et la façon dont les multinationales organisent leurs activités à l'étranger. L'effet est plus marqué pour les salariés des filiales que pour ceux des fournisseurs indépendants, et d'autant plus que l'écart technologique est grand entre le pays d'origine et le pays d'accueil. La question de savoir si les EMN favorisent aussi l'amélioration des conditions de travail en dehors du salaire est plus complexe et l'analyse exposée dans ce chapitre ne représente qu'une première tentative d'approche de cette question. Elle semble montrer que dans les entreprises étrangères si les conditions de travail autres que le salaire sont généralement différentes de ce qu'elles sont dans les entreprises locales comparables, elles ne s'améliorent pas nécessairement après un rachat par une entreprise étrangère.

Ces effets positifs éventuels de l'IDE sur les salaires des travailleurs se font-ils aussi sentir sur l'ensemble du marché du travail? Il est difficile de répondre à cette question. Premièrement, cela dépend des effets de l'IDE sur les inégalités de rémunération ou sur la segmentation du marché du travail. Les observations présentées dans ce chapitre amènent à penser, conformément en cela aux conclusions que l'on peut tirer de précédentes études empiriques, que les entrées d'IDE peuvent aggraver les inégalités de rémunération, en particulier dans les pays en développement, en poussant à la hausse les salaires relatifs des travailleurs qualifiés. Le chapitre ne traite pas de la possibilité que l'IDE puisse contribuer à la segmentation du marché du travail mais les travaux existants ne fournissent guère d'éléments qui permettent de dire que l'IDE entraîne une expansion du secteur informel ou le non-respect des normes du travail (Goldberg et Pavcnik, 2007). Deuxièmement, cela dépend des effets de l'IDE sur le bien-être général. Les effets positifs des entrées d'IDE sur les salaires peuvent être une indication, à première vue, de l'impact positif de l'IDE grâce au transfert de techniques de production et de pratiques de management modernes. Au total, on peut penser que les effets des entrées d'IDE sur le pays d'accueil sont positifs mais que les retombées bénéfiques ne sont pas également réparties sur l'ensemble de sa population.

Dans ces conditions, des mesures favorables à l'IDE peuvent être une composante utile d'un cadre d'action intégré en faveur du développement, mais cela ne saurait remplacer des mesures plus larges visant plus généralement à améliorer l'environnement des entreprises. En concevant les mesures destinées à favoriser l'IDE, les pouvoirs publics auraient intérêt à tenir compte du fait que ces mesures peuvent ne pas influencer seulement sur le volume d'IDE, mais aussi sur sa composition et par conséquent sur les avantages qui peuvent en découler. On peut favoriser les entrées d'IDE en levant les dispositions réglementaires spécifiques qui y font obstacle et peut-être aussi, dans certaines circonstances, en accordant des incitations spécifiques aux investisseurs étrangers potentiels, quoique dans ce dernier cas, les exemples concrets ne soient pas très probants. Abaisser les normes fondamentales du travail pour tenter d'offrir aux investisseurs potentiels un environnement plus compétitif a toutes chances d'être contreproductif. Cela risque en effet de décourager les IDE d'EMN responsables (susceptibles d'apporter des

avantages sociaux notables) pour qui il est important de s'assurer que des normes du travail minimums sont respectées dans l'ensemble de leurs activités.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un bon exemple d'initiative appuyée par les gouvernements qui vise à encourager des comportements responsables de la part des entreprises. Les initiatives publiques peuvent aussi jouer un rôle important pour l'amélioration des pratiques de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Des mécanismes officiels de contrôle peuvent venir renforcer les incitations du marché à une conduite responsable chez les fournisseurs en donnant plus de transparence aux pratiques de travail. Une assistance technique et des facilités de crédit peuvent aussi être utiles pour aider les entreprises sous-traitantes à surmonter les obstacles à une amélioration de leurs pratiques de travail et rendre ainsi leurs produits plus attrayants aux yeux des acheteurs responsables.

Notes

1. Les travaux présentés dans ce chapitre ont été menés dans le contexte de mandats confiés à l'OCDE à la suite des discussions sur le thème « Mondialisation, croissance et équité » durant la réunion des ministres des pays de l'OCDE en mai 2007 ; de la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G8 en mai 2007 ; et du Sommet du G8 à Heiligendamm en juin 2007.
2. On en a un exemple typique avec la décision de la société mondiale d'électronique Intel d'implanter une usine de test et d'assemblage de semi-conducteurs au Costa Rica (Banque mondiale, 2006). Les effets de cette implantation sur l'économie locale ont amplement dépassé les attentes. Elle a notamment eu pour effet de placer le Costa Rica sur la carte des lieux possibles d'implantation d'investissements étrangers, elle a contribué à améliorer le climat de l'investissement, et aidé à renforcer la base de connaissances locale.
3. Ce chapitre traite essentiellement des conséquences des entrées d'IDE dans les pays membres et non membres de l'OCDE. Le chapitre 3 de l'édition 2007 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* examine certaines des conséquences des sorties d'IDE et des délocalisations (OCDE, 2007a).
4. L'analyse économétrique exploite des données couplées employeurs-salariés provenant de sources administratives. Compte tenu du caractère confidentiel de ces données et de la complexité de leur structure, un réseau restreint de chercheurs a été mis en place par le Secrétariat pour mener l'analyse économétrique selon une méthodologie commune. L'analyse pour le Brésil et le Portugal a été conduite par Pedro Martins, et celle pour l'Allemagne et le Royaume-Uni par Richard Upward. Pour l'Indonésie, l'analyse au niveau de l'entreprise a été conduite par le Secrétariat. Le choix des pays a été motivé par les disponibilités des données. On donnera une présentation plus détaillée de l'analyse économétrique dans Hijzen et al. (2008a).
5. L'analyse développée dans ce chapitre porte sur l'IDE dans les industries manufacturières et, à un moindre degré seulement, dans le secteur des services. Il n'y est aucunement traité des questions liées à l'IDE dans les industries extractives et dans les infrastructures. Pour un examen de l'IDE dans les industries extractives, se reporter à Moran (2006) et CNUCED (2007).
6. Ces dernières doivent être particulièrement importantes pour les EMN qui se procurent leurs intrants à forte intensité de main-d'œuvre dans les pays en développement. Dans le cas de Nike par exemple, la main-d'œuvre indirecte représente peut-être plus de vingt fois la main-d'œuvre directe. Pour plus de détails, voir l'encadré 5.3.
7. Les pays en développement sont définis ici comme pays non OCDE. Si l'on utilise d'autres classifications courantes, cela ne change rien à l'observation essentielle, à savoir que les pays en développement représentent une part croissante des entrées et sorties d'IDE.
8. Les effets sur l'emploi peuvent être particulièrement importants dans les pays où les possibilités d'emploi formel sont limitées.
9. Cela dit, une étude de l'OCDE (1996) montre que la crainte de certains pays en développement que l'application des normes fondamentales du travail ne nuise à leur croissance économique ou à leur compétitivité internationale est infondée.
10. L'EIRIS (Ethical Investment Research Services) est un organisme indépendant de recherche sans but lucratif qui réalise pour les investisseurs des études sur la responsabilité sociale de

l'employeur. Ces études se basent sur les informations fournies par les entreprises dans leurs rapports annuels, leurs rapports sur la durabilité/responsabilité sociale de l'entreprise, leurs sites Internet, et leurs réponses aux enquêtes de l'EIRIS, mais aussi sur diverses sources extérieures aux entreprises. Cette base de données permet aux utilisateurs de noter les politiques des entreprises en fonction d'un large éventail de critères de RSE, parmi lesquels plusieurs indicateurs relatifs aux conditions de travail. Pour une analyse plus approfondie, voir OCDE (2008c).

11. La performance relativement moins bonne des entreprises britanniques par rapport aux autres entreprises européennes est peut-être due au biais de sélection résultant du fait que l'EIRIS prend en compte plus largement les petites entreprises au Royaume-Uni.
12. Un avantage de la base de données de l'EIRIS est qu'elle permet de considérer l'extension des politiques RSE plutôt que de se borner à déterminer si les EMN ont ou non une sorte de code de conduite dans certains domaines. Edwards *et al.* (2007) observent que les EMN américaines sont plus nombreuses à avoir des codes de conduite que les EMN européennes. Toutefois, notre analyse montre que ces codes ont tendance à être moins complets et détaillés qu'en Europe.
13. À noter qu'il ne peut y avoir de modèle universel de la responsabilité sociale de l'entreprise, car les priorités diffèrent selon les pays (OCDE, 2001).
14. Davis *et al.* (2005) considèrent que la réglementation est le principal moteur de la RSE.
15. Cela est confirmé par Edwards *et al.* (2007) selon lesquels les EMN européennes ont beaucoup plus l'habitude de négocier les politiques de RSE avec les représentants des salariés que les EMN nord-américaines, chez qui ces politiques tendent à être définies unilatéralement par la direction.
16. La World Bank Enterprise Survey (WBES) est une vaste base de données sur les entreprises essentiellement dans les pays en développement. Elle porte principalement sur l'activité industrielle et certains services des entreprises immatriculées de plus de dix salariés.
17. Thèse plus discutable, Porter et Kramer (2006) considèrent que l'impact social réel est aussi le référentiel qui convient pour évaluer la responsabilité sociale des entreprises multinationales, plutôt que le critère plus étroit de la mesure dans laquelle une réputation de conduite responsable est assurée et les attentes des parties prenantes satisfaites. Selon Porter et Kramer, la RSE implique de maximiser la « valeur partagée », c'est-à-dire les avantages qu'en tirent aussi bien les entreprises que la société et, dans le cas qui nous occupe, l'amélioration des pratiques de travail et de la rentabilité de l'entreprise. La valeur partagée peut ne pas provenir seulement de la mise en œuvre d'une politique de RSE qui augmente les coûts et entraîne une hausse des prix des produits (« côté demande » de la RSE), mais aussi de l'intégration de la RSE dans des stratégies de management qui améliorent à la fois les pratiques de travail et la productivité à long terme (« côté offre » de la RSE). L'élargissement de la RSE au côté offre en étend la portée au-delà de ce que les consommateurs et les investisseurs sont prêts à payer pour de meilleures pratiques de travail. Elle rend toutefois aussi plus difficile de distinguer entre l'impact de la RSE et l'impact social de la conduite quotidienne des affaires. Voir la section 4.2 pour d'autres informations.
18. Halegua (2007), par exemple, indique que les EMN américaines présentes en Chine se sont dans l'ensemble opposées à la nouvelle Loi sur le contrat de travail qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, de crainte d'avoir à appliquer ces nouvelles dispositions de façon plus rigoureuse que leurs homologues chinois du fait des pressions exercées par les consommateurs aux États-Unis.
19. Cependant, dans les pays en développement où le respect des droits du travail et des droits de l'homme peut présenter de réels problèmes, les EMN soucieuses de leur image peuvent aussi avoir de fortes raisons d'offrir de meilleures conditions aux travailleurs peu qualifiés.
20. Comme pour l'Europe occidentale la WBES ne fournit des données que pour l'Espagne et l'Irlande, cette région n'a pas été incluse dans le graphique 5.3. Du reste, dans ces pays, les écarts de salaire moyen entre les EMN et les entreprises locales ne sont pas significativement différents de zéro.
21. L'écart de productivité entre les entreprises étrangères et locales est supérieur à l'écart de salaire dans la plupart des pays, ce qui implique que la part des salaires dans la production totale est plus faible pour les EMN. Cela pourrait indiquer que le pouvoir de négociation des travailleurs est plus faible dans les entreprises étrangères que dans les entreprises locales, peut-être parce qu'ils ont moins de possibilités d'emploi comparables à l'extérieur. Même si cette interprétation était juste, cela ne signifie pas que les travailleurs des entreprises étrangères sont en moins bonne situation que ceux de leurs homologues locales. Cela signifierait simplement que l'avantage lié au travail dans une entreprise étrangère n'est peut-être pas aussi important qu'il aurait pu l'être. Il faut toutefois souligner que les statistiques présentées au graphique 5.3 ne reflètent pas forcément le pouvoir de négociation des travailleurs dans les EMN. Une autre explication possible du fait que leurs parts de salaire sont inférieures pourrait être que les EMN sont plus capitalistiques que les entreprises locales.

22. Dans l'idéal, pour résoudre ces problèmes, il faudrait disposer d'un panel de données couplées employeurs-salariés, qui donnent des informations aussi bien sur les salariés pris individuellement que sur leurs entreprises. Les données de panel de ce type permettent de suivre les travailleurs d'une entreprise à l'autre ainsi que la situation des entreprises en termes de propriété. Lorsque l'unité d'analyse passe de l'entreprise aux salariés, le biais d'agrégation se trouve complètement éliminé. Le biais de composition se traite en prenant en compte expressément les caractéristiques observables de chaque travailleur. Quant au biais de sélection, on peut le réduire considérablement en prenant en compte les caractéristiques observables des travailleurs et des entreprises, ainsi que les caractéristiques non observables qui sont constantes dans le temps.
23. Le tableau 5.A2.1 en annexe fait la synthèse des principales études existantes.
24. Ainsi, Lipsey et Sjöholm (2004a) se demandent si les avantages de salaire étranger peuvent simplement correspondre à des différences de composition de la main-d'œuvre entre les entreprises étrangères et locales. Pour tenir compte de cette possibilité, ils utilisent une série de données d'établissement en Indonésie qui comportent des informations détaillées sur la composition des effectifs entre les différentes catégories de niveau éducatif. Ils constatent que si les différences de qualité moyenne de la main-d'œuvre représentent une part importante de l'avantage salarial brut, celui-ci reste élevé, c'est-à-dire que les salaires dans les établissements propriété étrangère sont supérieurs de 12 % pour les ouvriers et 20 % pour les non-ouvriers. Te Velde et Morrissey (2003) présentent des conclusions similaires pour cinq pays d'Afrique subsaharienne.
25. Heyman *et al.* (2007) montrent, à partir de données recueillies au niveau de l'entreprise pour la Suède, que la différence de salaire entre les entreprises étrangères entièrement nouvelles et les entreprises locales comparables est généralement plus importante qu'entre celles-ci et les entreprises étrangères issues d'opérations de fusion-acquisition. Cela paraît plausible car pour créer une installation entièrement nouvelle, il faut attirer de nouvelles recrues et pour cela offrir éventuellement des salaires plus élevés, ce qui n'est pas nécessairement le cas lors d'une prise de contrôle.
26. Mais on notera également que les investissements en implantations nouvelles tendent à être relativement plus importants dans les pays en développement.
27. Sur la base de données de panel couplées employeurs-salariés, Almeida pour le Portugal (2007), Earle et Telegdy pour la Hongrie (2007) et Huttunen pour la Finlande (2007) trouvent tous des effets faiblement positifs des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur le salaire moyen. Toutefois, contrairement aux études citées ici, ils ne neutralisent pas les effets fixes liés aux salariés.
28. À partir des mêmes données mais avec une méthode différente, Andrews *et al.* (2007a) trouvent aussi que les prises de contrôle étrangères augmentent les salaires individuels de 3 % en Allemagne. Pour le Portugal, les résultats diffèrent des chiffres précédents obtenus par Martins (2006), mais sont du même ordre que ceux d'Almeida (2007). La différence par rapport à Martins (2006), dont l'étude est la plus proche de celle-ci sur le plan de la méthodologie et de la structure, peut être imputée au fait que l'analyse présente tient compte des arriérés de salaires tandis que Martins (2006) n'en tenait pas compte. La période considérée est aussi légèrement différente.
29. Ici, on se limite aux effets des mouvements de travailleurs d'une entreprise locale à une entreprise étrangère. Les effets des mouvements inverses sont étudiés plus en détail à la section 3, à propos des retombées salariales possibles sur l'ensemble du marché du travail.
30. Ces résultats sont du même ordre de grandeur que ceux de l'étude Lipsey et Sjöholm (2006), qui utilisent les mêmes données pour une période différente. Ils trouvent que les prises de contrôle étrangères ont pour effet d'augmenter les salaires des ouvriers de 17 % et ceux des travailleurs qualifiés de 33 %.
31. Pour le Brésil, les résultats au niveau du travailleur sont très différents des résultats au niveau de l'entreprise présentés au tableau 5.4, qui suggéraient que les plus gagnants étaient les travailleurs qualifiés. Cependant, dans ce même tableau, la différence entre les coefficients estimés pour les deux catégories de qualifications n'est pas statistiquement significative. De plus, on ne peut comparer directement les résultats au niveau du travailleur à celui de l'entreprise, car les premiers concernent uniquement les travailleurs en place et les catégories de qualifications ne sont pas définies de la même manière.
32. Cela peut s'expliquer par la plus grande activité de coordination nécessaire dans un IDE vertical que dans un IDE horizontal.

33. En Allemagne, pays pour lequel on ne connaît pas les horaires de travail effectifs et où l'on utilise des horaires standard, il n'y a pas de différence entre les entreprises étrangères et locales. Cela traduit peut-être le fait que les conventions collectives de branche y ont une influence déterminante sur les horaires de travail standard (Lee et al., 2007).
34. La relation entre la propriété étrangère et la durée hebdomadaire du travail est compliquée car il faut tenir compte de la relation entre ladite propriété et les préférences aussi bien des salariés que de l'employeur en matière d'horaires de travail. Ni l'un ni l'autre n'est clair. Dans la mesure où les rachats étrangers augmentent les salaires horaires, ils peuvent soit augmenter soit diminuer les durées de travail souhaitées par les salariés : ceux-ci peuvent souhaiter travailler plus parce que le « coût » du non-travail augmente, mais il est tout aussi possible qu'ils souhaitent travailler moins puisque leurs revenus augmentent. Quant aux préférences de l'employeur, elles peuvent changer. En effet, les EMN ont plus tendance à se conformer aux règles nationales du travail que les entreprises locales, et les règlements qui augmentent le coût de l'emploi (par exemple, la législation de protection de l'emploi) ont des chances d'augmenter les préférences de l'employeur pour une durée longue de travail, tandis que la réglementation des horaires de travail peut au contraire réduire ces préférences. Les entreprises étrangères et locales peuvent aussi ne pas avoir la même politique s'agissant d'admettre une certaine flexibilité des horaires de travail dans le but de réduire la rotation des effectifs.
35. Ceci indique que les entreprises étrangères emploient en moyenne moins de travailleurs à bas salaire que les entreprises locales.
36. On a pour cela élargi le modèle économétrique par des termes d'interaction entre la variable fictive qui indique si les travailleurs ou les entreprises sont couverts par des conventions collectives et la variable fictive de traitement, la variable relative de temps et l'interaction entre les deux. La variable indicatrice de la convention collective étant considérée constante à $t = -1$, il n'a pas été nécessaire de la faire apparaître séparément.
37. L'absence d'effet en Allemagne tient peut-être au petit nombre d'entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention collective.
38. Compte tenu à la fois des limitations que présentent les données – qui sont collectées à des fins administratives, et ne permettent donc pas d'identifier facilement les cas de non-respect des règles légales – et les difficultés de méthodologie – celle-ci consiste essentiellement à comparer les différences moyennes entre les entreprises locales et étrangères – le présent chapitre n'analyse pas la mesure dans laquelle certaines EMN dégradent les normes du travail dans les pays d'accueil.
39. La méthodologie utilisée dans la section précédente part de l'hypothèse que les fusions-acquisitions transfrontières n'ont pas d'effets sur les entreprises qui ne changent pas de propriété. Si ces opérations ont des retombées sur les entreprises locales, les estimations de la section précédente sont alors contaminées par ces retombées et affectées d'un biais négatif si ces retombées sont positives.
40. Voir Görg et Strobl (2001) ainsi que Greenaway et Görg (2004) pour une synthèse de ces travaux.
41. Ceci peut être représenté dans un diagramme de la demande et de l'offre par un déplacement vers l'extérieur de la courbe de demande de main-d'œuvre et un déplacement vers l'intérieur de la courbe d'offre de main-d'œuvre. L'effet de la demande de main-d'œuvre sur les salaires sera d'autant plus important que l'offre de main-d'œuvre est moins réactive aux modifications de salaire (plus inélastique). Ceci est plus probable lorsque la main-d'œuvre est relativement immobile sur les marchés du travail locaux. On notera que dans de nombreux pays en développement, les marchés du travail locaux se caractérisent par une offre excédentaire de main-d'œuvre non qualifiée, ce qui peut atténuer l'effet de l'arrivée d'une firme étrangère sur les salaires de cette catégorie. De même, l'effet de l'offre de main-d'œuvre sera d'autant plus important que la demande de main-d'œuvre est plus réactive à une variation des salaires, ce qui dépend de la substituabilité entre la main-d'œuvre et d'autres facteurs de production et du degré de concurrence sur le marché des produits. Dans la mesure où la demande de main-d'œuvre tend à être plus élastique pour les travailleurs faiblement qualifiés, l'effet offre de main-d'œuvre associé à l'arrivée de firmes étrangères peut jouer un rôle plus important pour cette catégorie de travailleurs. Pour plus de détails, voir le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2007.
42. L'explication habituelle de l'effet négatif de l'IDE sur la productivité des entreprises locales est que l'arrivée d'entreprises étrangères évince les concurrents locaux, ce qui réduit la productivité des entreprises locales lorsque les rendements d'échelle augmentent (Aitken et Harrison, 1999). Même si les retombées en termes de productivité sont négatives, l'effet de l'IDE sur le salaire moyen dans les entreprises locales peut être positif du fait de l'impact de l'entrée étrangère sur la demande de main-d'œuvre locale (Driffield et Girma, 2003).

43. L'IDE, ici, englobe à la fois les investissements en implantations nouvelles et les fusions-acquisitions transfrontières. Si les investissements en implantations nouvelles doivent par définition augmenter la demande étrangère de main-d'œuvre, les résultats présentés au tableau 5.1 pour l'Indonésie donnent à penser que les prises de contrôle étrangères augmentent aussi la demande de main-d'œuvre.
44. Les différences d'élasticité de l'offre de main-d'œuvre entre cols bleus et cols blancs expliquent peut-être pourquoi les retombées salariales ne touchent que les cols blancs.
45. Dans les années 90, le gouvernement des États-Unis a exercé des pressions considérables sur l'Indonésie pour qu'elle améliore ses conditions de travail, en menaçant de lui retirer les préférences commerciales accordées dans le cadre du Système général de préférences américain (GSP). Cela a permis de doubler le salaire minimum légal durant la décennie 90 et d'obtenir du gouvernement indonésien la promesse de faire mieux respecter les normes. En même temps, aux États-Unis, les militants d'associations de consommateurs et de droits de l'homme ont lancé une campagne contre l'exploitation des travailleurs chez les fournisseurs des grandes EMN américaines. Harrison et Scorse (2006) analysent les effets de ces deux événements sur le salaire et l'emploi des travailleurs non qualifiés dans l'industrie textile indonésienne. Ils concluent que l'augmentation du salaire minimum légal et la lutte contre l'exploitation de la main-d'œuvre ont eu une forte incidence sur le salaire réel des travailleurs non qualifiés, qu'elles ont augmenté respectivement de 35 et 20 %. Cependant, si les hausses du salaire minimum ont conduit les entreprises à réduire le nombre d'emplois non qualifiés de 10 %, la lutte contre les ateliers clandestins ne semble pas avoir eu d'impact négatif sur les emplois en question.
46. Pour une analyse complète des restrictions réglementaires aux entrées d'IDE pour les pays OCDE et non OCDE, voir Koyama et Golub (2006). L'analyse montre que les restrictions réglementaires sont généralement plus importantes dans les pays non OCDE que dans les pays OCDE.
47. Les exigences de contenu local qui obligent les filiales étrangères à s'approvisionner localement pour un pourcentage minimum de leurs intrants ont été utilisées pour renforcer les liaisons amont, mais elles sont interdites par l'Accord de l'OMC sur les mesures concernant les investissements et liées au commerce (dit Accords sur les MIC), car elles sont incompatibles avec le principe du traitement national.
48. Les constats que l'on peut faire sur les effets des coentreprises en termes de retombées de productivité sont mitigés. Si Blomström et Sjöholm (1999) concluent qu'en Indonésie les retombées ne dépendent pas du fait que les investisseurs étrangers ont ou non un partenaire local, Javorcik et Spatareanu (2007) montrent qu'en Roumanie, avoir un partenaire local accroît les retombées. Ils considèrent que l'utilisation de technologies plus anciennes dans les filiales étrangères peut effectivement avoir davantage de retombées, car ces technologies sont plus faciles à assimiler par les entreprises locales.
49. L'importance de ces facteurs pour l'IDE est confirmée par les données empiriques. Ainsi, Dollar et al. (2006) montrent à partir de la World Bank Enterprise Survey que divers aspects du climat d'investissement tels que délais de dédouanement, fiabilité de la fourniture d'énergie et disponibilité de services financiers sont des déterminants importants de la décision d'IDE.
50. Ces chiffres corroborent en gros ceux publiés par l'US Bureau for Economic Analysis (BEA) pour les filiales américaines en 1999 et 2004, qui montrent aussi que l'essentiel des ventes des filiales est réalisé localement. Contrairement à la World Bank Enterprise Survey (WBES), les données du BEA ne montrent pas que la part locale des ventes des filiales étrangères dans l'Asie à bas revenu est faible. Cette différence tient peut-être notamment au biais de la WBES en faveur du secteur industriel.
51. Le graphique 5.5 indique la limite basse de l'importance de l'IDE d'accès au marché, car un pays d'accueil peut être choisi pour desservir plusieurs localisations en même temps. C'est ce qu'on appelle généralement l'« IDE de plateforme d'exportation » ; il a des chances d'être particulièrement important dans l'Union européenne et dans d'autres zones commerciales régionales (Ekholm et al., 2007).
52. L'encadré 5.5 sur les zones franches d'exportation montre néanmoins que, si les pratiques de travail y sont parfois mauvaises, les normes du travail, elles, n'y sont généralement pas inférieures à celles de l'extérieur.
53. Si l'on ne prend en compte ni le PIB ni le PIB par habitant, on observe une faible corrélation positive entre IDE et application de la législation du travail. Cela n'est pas étonnant, car l'IDE tend à être plus important dans les pays plus développés où l'application de la législation est généralement plus rigoureuse.

54. Kucera (2002) analyse comment les différences *de facto* observées pour chacune des quatre normes fondamentales du travail influent sur les IDE. D'une façon générale, les résultats ne montrent aucun lien entre les IDE et la qualité des conditions de travail. Il est intéressant de constater que même si la liberté d'association et le droit de négociation collective ont tendance à accroître les coûts unitaires de main-d'œuvre, les IDE répondent positivement à des normes *de facto* supérieures dans ce domaine.
55. Pour plus de détails, voir Hanson (2001) et CNUCED (2003).
56. Ce type de services remplace de plus en plus les contraintes imposées aux investisseurs (OCDE, 2006).
57. Cela implique de résoudre deux difficultés majeures. Premièrement, les efforts de promotion des investissements peuvent non seulement stimuler les flux entrants mais également se développer en réponse à une croissance de l'activité internationale d'investissement, ce qui nécessite de démêler ce qui est cause et ce qui est effet. Deuxièmement, il faut aussi distinguer l'effet de la promotion des investissements de l'effet de facteurs non observés qui sont corrélés à la fois au climat d'investissement et à la promotion de l'investissement. Charlton et Davis (2007) proposent de résoudre ces difficultés en se focalisant sur les évolutions des priorités au fil du temps et selon les secteurs d'activité. Sur la base de données relatives à 28 pays de l'OCDE, ils constatent que lorsque la promotion de l'investissement est centrée sur un secteur cible, l'IDE augmente de 41 %.
58. On notera que, même en l'absence d'externalités positives, il peut y avoir des raisons d'efficience à accorder un traitement préférentiel aux investisseurs étrangers, car l'élasticité de l'investissement par rapport à la fiscalité des entreprises tend à être plus grande pour les entreprises étrangères que pour les entreprises locales, surtout dans les économies ouvertes de petite taille (Gordon, 1986).
59. Voir aussi la Liste de l'OCDE pour l'évaluation des politiques en faveur de l'IDE (OCDE, 2003), spécifiquement conçue pour aider les pays à évaluer les coûts et les avantages de ces incitations.
60. Il importe de savoir qu'en plus de leur incidence sur le volume des IDE, les incitations réglementaires ou fiscales peuvent avoir un impact important sur la composition des investissements et leurs retombées sociales. Il ne semble pas invraisemblable que l'impact social des IDE qui découle d'incitations spécifiques puisse générer des avantages plus faibles que celui des IDE motivés par les caractéristiques intrinsèques d'une localisation donnée. Si cela peut paraître évident dans le contexte d'IDE motivés par des normes du travail plus faibles, cela peut aussi s'appliquer dans le contexte des incitations fiscales. Ce type d'incitation est souvent accordé à titre temporaire, ce qui réduit la probabilité que les investisseurs étrangers aient un impact durable et investissent dans la constitution de la réputation locale.
61. Harding et Javorcik (2007) montrent que la promotion des investissements augmente les entrées d'IDE dans les pays en développement malgré la crainte que le ciblage sur un secteur donné puisse être moins efficace du fait de comportements de recherche de rente.
62. Le terme de « conduite responsable des affaires » est utilisé ici parce qu'il est plus général que celui de « responsabilité sociale de l'entreprise » : il ne couvre pas seulement les initiatives volontaires qui vont au-delà des exigences légales, mais aussi le respect de la législation nationale.
63. Les conventions sont des traités internationaux qui établissent des principes juridiquement contraignants auxquels les pays peuvent choisir d'adhérer. Lorsqu'un pays a ratifié une convention, il a l'obligation de la transposer dans le droit national et de rendre compte régulièrement de son application.
64. Les pays qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions qui découlent de la Déclaration sont invités chaque année à expliquer ce qui les en empêche, comment sont pratiqués les droits et principes en question et si une assistance technique est nécessaire.
65. La non-ratification ne signifie pas nécessairement que les pays n'acceptent pas ou ne protègent pas les principes énoncés dans les conventions; elle peut aussi s'expliquer par une réticence à contracter un engagement international qui va obliger à appliquer dans leurs moindres détails les conventions en question.
66. Ce qui veut dire que les inspections du travail – qui sont onéreuses – sont fonction du degré de développement (représenté par le PIB par habitant).
67. Ainsi, par exemple, dans le secteur du vêtement au Cambodge, les inspecteurs du travail ne gagnent qu'un tiers du salaire mensuel moyen du secteur et à peine plus que la moitié du salaire minimum. Cette faiblesse de leur rémunération ne les incite évidemment pas à conduire des inspections rigoureuses, et elle encourage au cumul de plusieurs emplois et à la corruption.

68. L'essentiel du commerce mondial relève des EMN. Leurs filiales à elles seules totalisent environ un tiers des exportations mondiales (CNUCED, 2007). Si l'on compte les exportations de leurs filiales nationales et de leurs sous-traitants étrangers, la proportion est probablement beaucoup plus importante encore.
69. La Déclaration de Singapour de 1996 désigne l'OIT comme l'institution internationale compétente pour les normes du travail.
70. Ce sont des systèmes de législation commerciale unilatérale en vigueur dans l'Union européenne et aux États-Unis, qui accordent des préférences spécifiques aux pays en développement.
71. ALEAC, art. 16.1(1) cité dans Kolben (2007).
72. Un nombre croissant d'accords internationaux d'investissement (AII) comportent aussi des clauses relatives au travail. Pour plus de détails sur ce sujet, voir OCDE (2008d).
73. Cependant, les quotas étant déterminés par secteur, cet accord n'a pas suffi à lui seul à véritablement inciter les entreprises exportatrices à relever leurs normes du travail, en raison de problèmes de coordination (et notamment de comportements opportunistes). Le gouvernement cambodgien a en partie résolu cette difficulté en décidant de subordonner l'attribution des licences d'exportation à une participation à l'initiative de contrôle.
74. Le Système généralisé de préférences (SGP) de l'Union européenne comporte aussi des incitations positives sous forme de préférences particulières pour les pays qui ont ratifié et effectivement mis en application les conventions fondamentales du travail et des droits de l'homme (OCDE, 2000b).
75. Selon le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie, le principal problème de ce projet de normes est qu'en conférant aux entreprises des obligations qui relèvent normalement des États, il introduit une confusion entre les sphères publiques et privées, ce qui rend plus problématique l'établissement des règles (Ruggie, 2008a et 2008b).
76. On s'accorde généralement sur ce qui constitue ces stratégies « *high-road* » (également connues sous le nom de « systèmes de management à hautes performances »). Ce sont : l'investissement dans la formation; les systèmes de motivation financière et de gestion des performances; la décentralisation des décisions et la représentation des travailleurs, et le partage de l'information avec les salariés. Dans les pays développés en tout cas, les faits montrent clairement que ces pratiques de gestion peuvent contribuer à améliorer la performance de l'entreprise (Huselid, 1995; Ichiniowski et al., 1997). Dans ces conditions, on peut s'étonner que de nombreuses entreprises, même dans les pays développés, ne les aient pas mises en place. On trouvera dans Pfeffer (2007) une étude des mécanismes qui pourraient expliquer cette relativement faible utilisation des pratiques de management à hautes performances.
77. On notera que les Principes directeurs « ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les Principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres » (OCDE, 2000a).
78. Le traitement des normes du travail aussi bien dans les Principes directeurs que dans la Déclaration sur les EMN est beaucoup plus détaillé que dans le Pacte mondial, et s'étend au-delà des normes fondamentales du travail.
79. Il s'agit des 30 pays membres de l'OCDE, plus l'Argentine, le Brésil, le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie. Ensemble, ces pays représentent environ 85 % de l'encours mondial des sorties d'IDE. Néanmoins, l'importance croissante des IDE Sud-Sud invite à élargir le nombre d'adhérents aux Principes directeurs de l'OCDE.
80. Peut-être parce qu'on pense que les entreprises ont tout intérêt à renforcer la visibilité d'une conduite responsable qui repose sur l'autorégulation.

ANNEXE 5.A1

*Sources des données et définitions des variables*Tableau 5.A1.1. **Politiques EIRIS**

Section A. Politiques des EMN en matière de conditions de travail							
Mesure	Définition	Preuves claires ou très claires	Quelques preuves	Pas ou peu de preuves	Nombre total d'entreprises présentes dans des zones à faible gouvernance	Note moyenne	
Égalité des chances	Existe-t-il des systèmes et des pratiques favorisant l'égalité des chances et la diversité?	2	1	0	1 356	0.71	
Hygiène et sécurité ^{a)}	Existe-t-il des systèmes en matière d'hygiène et de sécurité?	2	1	0	1 357	1.05	
Syndicats et participation des travailleurs	Existe-t-il des systèmes de gestion des relations salariales?	2	1	0	1 357	0.79	
Formation	Existe-t-il des systèmes de formation et de valorisation des ressources humaines?	2	1	0	1 357	0.67	
Total		8	4	0	1 356	3.23	
Section B. Mesures prises par les EMN sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement							
Mesure	Définition	Preuves très claires	Preuves claires	Quelques preuves	Pas ou peu de preuves	Nombre total d'entreprises présentes dans des zones à faible gouvernance	Note moyenne
Ensemble de la chaîne d'approvisionnement	Quelle est l'importance des politiques, systèmes et mécanismes de notification sur les normes de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement?	3	2	1	0	121	1.81

EIRIS : Ethical Investment Research Services.

a) Les critères « hygiène et sécurité » englobent la responsabilité de l'encadrement, la formation et des données quantitatives concernant les questions d'hygiène et de sécurité. Lorsque deux de ces trois éléments sont avérés, on considère qu'il y a des preuves claires d'une politique dans ce domaine.

Tableau 5.A1.2. Sources des données nationales

	Allemagne	Brésil	Indonésie	Portugal	Royaume-Uni
Sources des données	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) panel d'établissements et registre des statistiques de l'emploi de l'Office fédéral allemand du travail (Beschäftigtenstatistik)	RAIS, Global Mergers and Acquisitions Database (Thomson Financial Securities) et Orbis (Bureau van Dijk)	Survei Manufaktur, le recensement indonésien du secteur manufacturier (Office statistique, BPS)	Quadros de Pessoal ou « tableaux des effectifs » (ministère de l'Emploi)	Annual Respondent's Database (ARD) pour l'analyse au niveau des entreprises. Business Structure Database (BSD) et Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) pour l'analyse au niveau des salariés
Unité d'observation dans l'enquête sur les entreprises utilisée pour l'analyse	Établissement	Entreprise	Établissement	Entreprise	Entreprise (« <i>enterprise</i> »)
Sélection de l'échantillon	Tout établissement ayant des salariés assujettis à la sécurité sociale. Les grands établissements sont surreprésentés. L'échantillon inclut environ 1 % des établissements et 10 % des salariés	Toutes les entreprises ayant au moins un salarié	Les enquêtes portent sur tous les établissements du secteur manufacturier de plus de 20 salariés	Toutes les entreprises ayant au moins un salarié	L'« échantillon sélectionné » de l'ARD comprend les entreprises de 250 salariés ou plus, et un échantillon d'entreprises plus petites. La BSD comprend toutes les entreprises dont les établissements sont assujettis à la TVA ou à la sécurité sociale
Couverture sectorielle	Secteurs manufacturiers et des services	Secteurs manufacturiers et des services	Secteurs manufacturiers	Secteurs manufacturiers et des services	Secteurs manufacturiers et des services
Couverture temporelle	2000 et 2004	1995-2005	1997-2005 sauf 2001	1997-2004	1997-2005
Remarques			Les données pour 2002 et 2003 utilisent un identifiant différent pour les établissements		

Tableau 5.A1.3. Définitions des variables

	Allemagne	Brésil	Indonésie	Portugal	Royaume-Uni
Contrôle étranger	Plus de 50 % des actifs détenus par une entité étrangère (établissement)	Plus de 50 % des actifs détenus par une entité étrangère (entreprise)	Plus de 50 % des actifs détenus par une entité étrangère (établissement)	Plus de 50 % des actifs détenus par une entité étrangère (entreprise)	Plus de 50 % des actifs détenus par une entité étrangère (entreprise)
Emploi	Log du nombre total de salariés	Log du nombre total de salariés	Log du nombre total de salariés	Log du nombre total de salariés	Log du nombre total de salariés
Salaire moyen	Log de la masse salariale totale divisée par l'emploi	Log de la masse salariale totale divisée par l'emploi	Log de la masse salariale totale divisée par l'emploi	Log de la masse salariale totale divisée par l'emploi	Log de la masse salariale totale divisée par l'emploi
Salaire individuel	Log du salaire journalier	Log du salaire horaire	Non disponible	Log du salaire horaire	Log du salaire horaire brut
Durée du travail	Log de la durée normale du travail au niveau de l'établissement disponible pour 2001 et 2004	Log du total des heures de travail	Non disponible	Log du total des heures de travail	Log du total des heures de travail
Bas salaire	L'Allemagne n'a pas de salaire minimum légal.	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne touche le salaire minimum ou moins.	Non disponible	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne touche le salaire minimum ou moins.	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne touche le salaire minimum ou moins
Convention collective	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne est couverte par une convention interentreprises (définie au niveau de l'établissement)	Non disponible	Non disponible	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne est couverte par une convention interentreprise (définie au niveau de l'établissement)	Variable indicatrice égale à un lorsque la personne est couverte par une convention collective
Stabilité de l'emploi	Nombre de départs de travailleurs entre t et t-1 sur l'emploi total en t-1	Nombre de départs de travailleurs entre t et t-1 sur l'emploi total en t-1	Non disponible	Nombre de départs de travailleurs entre t et t-1 sur l'emploi total en t-1	Non disponible
Secteur d'activité	15 catégories	Codes SIC à un chiffre (9)	Codes 15-37 de la SIC (23)	Codes SIC à deux chiffres	Codes de la SIC92 à un chiffre (9)
Région	États (11)	États (27)	Provinces (34)	Régions (5)	Régions (10)
Sexe	Variable indicatrice du sexe égale à un lorsqu'il s'agit d'un homme	Variable indicatrice du sexe égale à un lorsqu'il s'agit d'un homme	Non disponible	Variable indicatrice du sexe égale à un lorsqu'il s'agit d'un homme	Variable indicatrice du sexe égale à un lorsqu'il s'agit d'un homme
Âge	Âge	Âge	Non disponible	Âge	Âge
Qualification	Variable indicatrice pour les personnes très, moyennement et peu qualifiées sur la base du niveau d'instruction le plus élevé	Sur la base des catégories de qualifications	Ouvriers et travailleurs hors production	Sur la base des catégories de qualifications	Variable indicatrice pour les personnes très, moyennement et peu qualifiées sur la base des catégories du SOC2000 à un chiffre
Ancienneté dans l'emploi	Nombre d'années dans l'établissement actuel	Nombre d'années	Non disponible	Nombre d'années	Variable indicatrice pour situation actuelle depuis plus d'un an dans l'entreprise

Tableau 5.A1.4. Définitions des variables et sources des données

Variable	Définition	Tableaux	Graphiques	Source
Emploi	Log de la somme des salariés permanents à temps plein et des salariés temporaires ou à temps partiel (ajustés par la longueur de la durée du contrat).	5.6	5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Rotation volontaire des travailleurs	Nombre de salariés permanents et à temps plein quittant l'établissement pour des raisons autres que le licenciement ou la maladie au cours de l'année précédente sur nombre total de salariés.		5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Salaires moyen ^a	Ensemble des salaires des salariés permanents et à temps plein en USD constants divisé par l'emploi total.	5.6	5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Productivité du travail ^a	Log des ventes totales en USD constants sur l'emploi.	5.6	5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Formation	Variable indicatrice égale à un quand l'établissement offre une formation aux salariés permanents.		5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Travailleurs syndiqués	Pourcentage de la main-d'œuvre qui est syndiquée.		5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Ventes locales	Pourcentage des ventes écoulées localement parmi les entreprises privées.		5.6	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Probabilité de recevoir une inspection du travail au moins une fois dans l'année	Moyenne des pays/régions d'une variable indicatrice égale à un lorsque le nombre de jours passés en inspection ou en réunion sur convocation de l'administration est supérieur à zéro.	5.9	5.7	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Probabilité qu'une inspection du travail débouche sur une amende	Moyenne des pays/régions d'une variable indicatrice égale à un lorsque le coût total des amendes ou des biens saisis et le nombre de jours passés en inspection ou en réunion convoquée par l'administration sont strictement supérieurs à zéro. La variable indicatrice est égale à zéro lorsque le nombre total de jours passés en inspection ou en réunion convoquée par l'administration est strictement positif et que le coût total des amendes et des biens saisis est nul.	5.9		Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Ratio entrées d'IDE/PIB	L'investissement direct étranger (IDE) est défini comme un investissement réalisé pour acquérir un intérêt durable dans des entreprises implantées ailleurs que dans le pays de l'investisseur.		5.1; 5.7	CNUCED
PIB par tête	PIB en USD constants divisé par la population totale.		5.8	Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde (IDM)
EMN étrangère	Variable indicatrice égale à un lorsque le pourcentage de l'entreprise contrôlé par une entité étrangère est supérieur à 50.		5.3; 5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
EMN locale	Variable indicatrice égale à un lorsque le pourcentage de l'entreprise contrôlé par une entité étrangère est égal à zéro et lorsque cette entreprise a des participations et réalise des opérations dans d'autres pays.		5.3	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Fournisseurs locaux d'EMN	Variable indicatrice égale à un lorsque le pourcentage des ventes locales réalisées auprès de multinationales dans le même pays est supérieur à zéro.		5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale
Entreprises locales dont un dirigeant a travaillé dans une entreprise étrangère	Variable indicatrice égale à un lorsque le principal dirigeant de l'entreprise a travaillé au moins un an dans une entreprise étrangère avant son arrivée dans l'entreprise actuelle.		5.5	Enquête sur les entreprises de la Banque mondiale

a) Variable déflatée par l'indice des prix à la production convertis en USD sur la base des taux de change annuels officiels de la base de données International Financial Statistics (IFS) du Fonds monétaire international.

ANNEXE 5.A2

Résumé des recherches précédentes sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères

Tableau 5.A2.1. **Tour d'horizon des études sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères**

Étude	Pays	Échantillon	Traitement ^a	Principaux résultats
I. Études transversales				
Aitken, Harrison et Lipsey (1996)	États-Unis, Mexique, Venezuela	1984-1990 ; 1987 ; 1977-1989, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	Différences salariales positives et significatives pour le Mexique et le Venezuela compte tenu de la taille de l'établissement, de la localisation géographique et de la combinaison des compétences et de l'intensité capitalistique, mais pas pour les États-Unis.
Morrissey et Te Velde (2003)	Cameroun, Ghana, Kenya, Zambie, Zimbabwe	Coupes transversales regroupées pour différentes années durant la période 1990-1993, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	Prime salariale liée aux entreprises étrangères de l'ordre de 8 % à 23 % compte tenu des caractéristiques observables des travailleurs et des entreprises.
Sjöholm et Lipsey (2004)	Indonésie	1996, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	Les salaires dans les établissements détenus par des entreprises étrangères sont de 12 % plus élevés pour les ouvriers et de 20 % pour les travailleurs hors production que dans les établissements locaux.
II. Études longitudinales – Effets fixes des entreprises				
Almeida (2007)	Portugal	1991-1998, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 2 à 4 % sur le salaire moyen.
Canyon, Girma, Thompson, et Wright (2002)	Royaume-Uni	1989-1994, secteur manufacturier	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 3.3 % sur le salaire moyen.
Earle et Telegdy (2007)	Hongrie	1986-2003	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif de 7 % sur le salaire moyen.
Görg et Girma (2007)	Royaume-Uni	1980-1994, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats d'entreprises britanniques par des entreprises américaines accroissent à la fois le salaire des travailleurs qualifiés et non qualifiés (4 à 13 %), mais les rachats par des entreprises de l'UE hors Royaume-Uni n'ont pas d'effet.
Huttunen (2007)	Finlande	1988-2001, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif sur les salaires, qui se manifeste dans un délai de un à trois ans après l'acquisition.
Sjöholm et Lipsey (2006)	Indonésie	1975-1999, secteur manufacturier	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif de 10 % sur le salaire moyen des « cols bleus » et de 21 % sur celui des « cols blancs ».
III. Études longitudinales – Effets fixes des entreprises et des travailleurs				
Andrews, Bellman, Schank et Upward (2007)	Allemagne de l'Ouest et de l'Est	2000 et 2004	Rachats et changement d'emploi, asymétrique	Pour l'Allemagne de l'Ouest les rachats par une entreprise étrangère sont associés à une augmentation de 3 % du salaire individuel. Les effets pour l'Allemagne de l'Est tendent à être insignifiants. Les personnes passant des entreprises locales aux entreprises étrangères voient leur salaire augmenter de 6 %.

Tableau 5.A2.1. **Tour d'horizon des études sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères (suite)**

Étude	Pays	Échantillon	Traitement ^a	Principaux résultats
Balsvik (2006)	Norvège	1990-2000, secteur manufacturier	Rachats et changement d'emploi, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 3 % sur les salaires individuels. Les personnes passant des entreprises locales aux entreprises étrangères voient leur salaire augmenter de 8 %.
Heyman, Sjöholm et Gustavsson Tinvall (2007a)	Suède	1996-2000	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet négatif de -2 % sur les salaires individuels.
Heyman, Sjöholm et Gustavsson Tinvall (2007b)	Suède	1996-2000	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère accroissent les salaires des travailleurs très qualifiés de 2 % et réduisent ceux des travailleurs moyennement et peu qualifiés respectivement de 4 % et 6 %.
Malchow-Moller, Markusen et Schjening (2007)	Danemark	2000-2002	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 1 % sur les salaires individuels.
Martins (2006)	Portugal	1991-1999, secteur manufacturier	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet négatif de -3 % sur les salaires individuels.

a) Certaines études supposent une symétrie dans l'analyse. Dans le cas présent, cela signifie que les effets des changements de propriété des entreprises du statut local au statut étranger, et inversement, sont supposés être de même grandeur mais de signe opposé. Si cette hypothèse n'est pas retenue et que les deux changements sont envisagés, alors l'analyse est dite asymétrique.

ANNEXE 5.A3

Méthode d'estimation des retombées salariales

Pour analyser les retombées salariales de l'IDE sur une entreprise locale, considérons la fonction de production suivante de l'entreprise locale i du secteur j de la région k :

$$Y_{ijk} = A_{ijk} (\varphi_{ijk}, \bar{\varphi}_{jk}) f_{ijk} (K_{ijk}, L_{ijk}) \quad [1]$$

où Y est le produit brut, A la productivité totale des facteurs, supposée être une fonction de facteurs spécifiques de l'entreprise et du marché – y compris la présence d'investisseurs étrangers sur ce marché –, L est la main-d'œuvre et K est le capital. Sur un marché du travail parfaitement concurrentiel les salaires seront toujours égaux au produit marginal du facteur travail, ce qui peut se représenter comme suit :

$$w_{ijk} = p_{ijk} \frac{\partial Y_{ijk}}{\partial L_{ijk}} = p_{ijk} A_{ijk} (\varphi_{ijk}, \bar{\varphi}_{jk}) f_L (K_{ijk}, L_{ijk} (w_{ijk})) \quad [2]$$

où w indique le salaire moyen dans l'entreprise i du marché du travail local j , p le prix du produit et $L(\cdot)$ la courbe d'offre de main-d'œuvre, celle-ci étant fonction de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre v fois son propre salaire.

Toutefois, lorsque les frictions de recherche sont importantes, les salaires sont en général inférieurs au produit marginal du travail et les différentiels de salaire pour des travailleurs identiques entre les entreprises locales et étrangères peuvent persister. Dans ces conditions, les salaires dépendent aussi du salaire extérieur disponible aussi bien dans les entreprises locales que dans les entreprises étrangères.

Pour tenir compte de ces frictions, on complète le modèle par deux paramètres de décalage : le salaire moyen des entreprises locales et étrangères, \bar{w}^d et \bar{w}^f , respectivement. Si l'on convertit le modèle étendu en logarithmes naturels, cela donne :

$$\ln w_{ijk} = \alpha_1 \ln p_{ijk} + \alpha_2 \ln \varphi_{ijk} + \alpha_3 \ln \bar{\varphi}_{jk} + \alpha_4 \ln K_{ijk} - \alpha_5 v \ln w_{ijk} + \alpha_6 \ln \bar{w}_{jk}^d + \alpha_7 \ln \bar{w}_{jk}^f \quad [3]$$

On peut réécrire [3] par rapport à w sous la forme réduite suivante :

$$\ln w_{ijk} = 1/(1 + \alpha_5 v) (\alpha_1 \ln p_{ijk} + \alpha_2 \ln \varphi_{ijk} + \alpha_3 \ln \bar{\varphi}_{jk} + \alpha_4 \ln K_{ijk} + \alpha_6 \ln \bar{w}_{jk}^d + \alpha_7 \ln \bar{w}_{jk}^f) \quad [4]$$

Si l'on ajoute des indices de temps, cela donne l'équation estimable suivante :

$$\ln w_{ijkt} = \gamma_i + \gamma_1 \ln \varphi_{ijkt} + \gamma_2 \ln \bar{\varphi}_{jkt} + \gamma_3 \ln K_{ijkt} + \gamma_4 \ln \bar{w}_{jkt}^d + \gamma_5 \ln \bar{w}_{jkt}^f + \delta_{jt} + \delta_{kt} + \delta_t + \varepsilon_{ijkt} \quad [5]$$

où γ_i représente un effet fixe entreprise pour tenir compte des différences de productivité non observées et invariantes dans le temps, δ_{jt} une tendance spécifique du secteur pour tenir compte des prix de sortie, δ_{kt} une tendance spécifique de la région pour tenir compte

de l'évolution économique régionale commune à tous les secteurs, δ_t une tendance temporelle pour tenir compte d'événements macroéconomiques comme la crise asiatique et ε_{ijkt} un terme aléatoire de perturbation. La composante de la productivité spécifique de l'entreprise est représentée approximativement par la productivité de la main-d'œuvre définie comme la valeur ajoutée par travailleur. On suppose que la composante de la productivité spécifique du marché dépend uniquement de la proportion de l'emploi dans les entreprises étrangères par rapport à l'emploi total donnée par :

$$\log \bar{\varphi}_{ij} = F_j = \frac{\sum_{i=1}^F L_{ij}^f}{\sum_{i=1}^F L_{ij}^f + \sum_{i=1}^D L_{ij}^d}$$

L'IDE a un effet positif sur les salaires dans les entreprises locales par son impact sur la demande locale de main-d'œuvre lorsque γ_2 est positif, ce qui est le cas du moment que l'offre de main-d'œuvre n'est pas parfaitement élastique ($\nu < \infty$). Si la mobilité entre secteurs ou régions est importante, γ_2 sous-estimera le véritable impact de l'IDE sur les salaires dans les entreprises locales (Aitken et al., 1996). Si l'on complète [4] par la productivité de l'entreprise, mesurée par la valeur ajoutée par travailleur, γ_2 donne l'impact de l'IDE sur les salaires par son incidence sur la demande locale de main-d'œuvre dans les seules entreprises étrangères.

Afin de tenir compte de l'éventualité où les effets de l'IDE sur les salaires dans les entreprises locales ne seraient pas le même selon les catégories de qualifications, on estime aussi le modèle empirique séparément pour les travailleurs manuels et non manuels. Dans ces régressions, on inclut une variable de contrôle supplémentaire qui est l'emploi dans l'autre catégorie de qualifications.

Bibliographie

- Aitken, B. et A.E. Harrison (1999), « Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela », *American Economic Review*, vol. 89, n° 3, pp. 605-618.
- Aitken, B., A.E. Harrison et R. Lipsey (1996), « Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States », *Journal of International Economics*, vol. 40, n° 3/4, pp.345-371.
- Akerlof, G.A. (1970), « The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, n° 3, pp.488-500.
- Almeida, R. (2007), « The Effects of Foreign Owned Firms on the Labor Market », *Journal of International Economics*, vol. 72, n° 1, pp. 75-96.
- Almond, P. et A. Ferner (2006), *American Multinationals in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Andrews, M., L. Bellmann, T. Schank et R. Upward (2007a), « The Takeover and Selection Effects of Foreign Ownership in Germany: An Analysis Using Linked Worker-Firm Data », GEP Research Paper, 2007/08, University of Nottingham.
- Andrews, M., L. Bellmann, T. Schank et R. Upward (2007b), « Foreign-owned Plants and Job Security », GEP Research Paper, 2007/36, University of Nottingham.
- Balsvik, R. (2006), « Is Mobility of Labour a Channel for Spillovers from Multinationals to Local Domestic Firms? », Document interne, Norwegian School of Economics.
- Banque mondiale (2005), « Un meilleur climat d'investissement pour tous », *Rapport sur le développement dans le monde*, Banque mondiale, Washington D.C.
- Banque mondiale (2006), *The Impact of Intel on Costa Rica : Nine Years After the Decision to Invest*, Groupe Banque mondiale/AMGI, Washington D.C.
- Barba-Navaretti, G., D. Checchi et A. Turrini, (2003), « Adjusting Labour Demand: Multinationals vs. National Firms. A Cross-European Analysis », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 2-3, pp. 708-719.
- Beaudry, P. et J. DiNardo (1991), « The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data », *Journal of Political Economy*, vol. 99, n° 4, pp. 665-688.
- BIT (1998), *Questions relatives au travail et questions sociales dans les ZFE*, Bureau international du travail, Genève.
- BIT (2006), *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Bureau international du travail, Genève.
- BIT (2007), *Dix-neuvième rapport de synthèse sur les conditions de travail dans le secteur cambodgien de l'habillement*, Bureau international du travail, Genève.
- BIT (2008), *Rapport sur l'initiative locale concernant les ZFE : dernières tendances et orientations dans les ZFE*, GB. 301/ESP/5, Bureau international du travail, Genève.
- Blalock, G et P.J. Gertler (2008), « Welfare Gains from Foreign Direct Investment through Technology Transfert to Local Suppliers », *Journal of International Economics*, à paraître.
- Blomström, M. et A. Kokko (2003), « The Economics of Foreign Direct Investment Incentives », in H. Herrmann et R.E. Lipsey (dir. publ.), *Foreign Direct Investment in the Real and Financial Sector of Industrial Countries*, Springer Verlag, Hambourg, pp. 37-56.
- Blomström, M. et F. Sjöholm (1999), « Technology Transfer and Spillovers: Does Local Participation with Multinationals Matter? », *European Economic Review*, vol. 43, n° 4-6, pp. 915-923.
- Blonigen, B.A. (2005), « A Review of the Empirical Literature on FDI Determinants », *Atlantic Economic Journal*, vol. 33, pp. 383-403.

- Bloom, N., T. Kretschmer et J. Van Reenen (2008), « Work Life Balance, Management Practices and Productivity », in R. Freedman et K. Shaw (dir. publ.), *International Differences in Business Practices and the Productivity of Firms*, NBER, University of Chicago, à paraître.
- Botero J., S. Djankov, R. Porta et F.C. Lopez-De-Silanes (2004) « The Regulation of Labor », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 4, pp. 1339-1382.
- Brown, A.G. et J. Medoff (1988), « The Employer Size-Wage Effect », *Journal of Political Economy*, vol. 97, n° 5, pp. 1027-1059
- Brown, D. (2007), « Globalization and Employment Conditions Study », World Bank Social Protection Discussion Paper, n° 0708, Washington D.C.
- Caves, R. (1996), *Multinational Enterprise and Economic Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Charlton, A. et N. Davis (2007), « Does Investment Promotion Work? », *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy (Contributions)*, vol. 7, n° 1, Art. 42.
- Chau, N.H. et Kanbur, R. (2002), « The Adoption of International Labor Standard Conventions: Who, When, and Why? », in D. Rodrik et S. Collins (dir. publ.), *Brookings Trade Forum 2001*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Cling, J.P., M. Razafindrakoto et F. Roubaud (2005), « Export Processing Zones in Madagascar: A Success Story under Threat? », *World Development*, vol. 33, n° 5, pp. 785-803.
- CNUCED (2003), « Les politiques d'IDE et le développement: Perspectives nationales et internationales », *Rapport sur l'investissement dans le monde*, CNUCED, Nations Unies, Genève.
- CNUCED (2007), « Sociétés transnationales, industries extractives et développement », *Rapport sur l'investissement dans le monde*, CNUCED, Nations Unies, Genève.
- Canyon M., S. Girma, S. Thompson et P. Wright (2002), « The Productivity and Wage Effects of Foreign Acquisition in the United Kingdom », *Journal of Industrial Economics*, vol. 50, n° 1, pp. 85-102.
- Davis, G.F., M. Whitman et M.N. Zald (2005), « The Responsibility Paradox: Multinational Firms and Global Corporate Social Responsibility », RSIE Discussion Paper, n° 567, University of Michigan.
- Decreuse, B. et P. Maarek (2007), « Foreign Direct Investment and the Labor Share in Developing Countries », document interne.
- Dollar, D., M. Hallward-Driemeyer et T. Mengistae (2006), « Investment Climate and International Integration », *World Development*, vol. 34, n° 9, pp. 1498-1516.
- Driffield, N. et S. Girma (2003), « Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the Electronics Industry », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 4, pp. 453-474.
- Dunning, J. (1992), *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- Earle, J.S. et A. Telegdy (2007), « Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials with LEED from Hungary, 1986-2003 », NBER Working Paper, n° 12997, Cambridge, Massachusetts.
- Edwards, T., P. Marginson, P. Edwards, A. Ferner et O. Tregaskis (2007), « Corporate Social Responsibility in Multinational Companies: Management Initiatives or Negotiated Agreements? », International Institute For Labour Studies, Discussion Paper, n° 185/2007, BIT, Genève.
- Ekholm, K., R. Forslid et J. Markusen (2007), « Export-Platform Foreign Direct Investment », *Journal of the European Economic Association*, vol. 5, n° 4, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 776-795.
- Engman, M., O. Onodera et E. Pinali (2007), « Export Processing Zones: Past and Future Role in Trade and Development », OECD Trade Department Policy Working Papers, n° 53, OCDE, Paris.
- ETI (2006), *The ETI Code of Labour Practice: Do Workers Really Benefit?*, disponible sur www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml.
- Fabrizi, F., J.E. Haskel et M.J. Slaughter (2003), « Does Nationality of Ownership Matter for Labor Demands? », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 2/3, pp. 698-707.
- Fenton-O'Creevy, M.P., P. Gooderham et O. Nordhaug (2008), « HRM in US Subsidiaries in Europe and Australia: Centralisation or Autonomy? », *Journal of International Business Studies*, vol. 39, n° 1, pp. 151-166.

- Flanagan, R.J. (2006), *Globalisation and Labor Conditions*, Oxford University Press, Oxford.
- Fosfuri, A., M. Motta et T. Rønde (2001), « Foreign Direct Investment and Spillovers through Workers' Mobility », *Journal of International Economics*, vol. 53, pp. 205-222.
- Freeman, R., D. Kruse et J. Blasi (2007), « The Same Yet Different: Worker Reports on Labour Practices and Outcomes in a Single Firm across Countries », NBER Working Paper, n° 13233, Cambridge, Massachusetts.
- Frenkel, S.J. et D. Scott (2002), « Compliance, Collaboration and Codes of Labor Practice: The Adidas Connection », *California Management Review*, vol. 45, n° 1, pp. 29-49.
- Girma, S. et H. Görg (2007), « Evaluating the Foreign Ownership Wage Premium Using a Difference-in-differences Matching Approach », *Journal of International Economics*, vol. 72, n° 1, pp. 97-112.
- Glass, A.J. et K. Saggi (2002), « Multinational Firms and Technology Transfer », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 104, pp. 495-513.
- Goldberg, P. et N. Pavcnik (2007), « Distributional Effects of Globalization in Developing Countries », *Journal of Economic Literature*, vol. 45, n° 1, pp. 39-82.
- Gordon, R.H. (1986), « Taxation of Investment and Savings in a World Economy », *American Economic Review*, vol. 76, pp. 1086-1102.
- Görg, H. et D. Greenaway (2004), « Much Ado about Nothing? Do Domestic Firms Really Benefit from Foreign Direct Investment? », *World Bank Research Observer*, vol. 19, n° 2, pp. 171-197.
- Görg, H. et E. Strobl (2001), « Multinational Companies and Productivity Spillovers: A Meta-analysis », *Economic Journal*, vol. 111, n° 475, pp. F723-F739.
- Görg, H. et E. Strobl (2005), « Spillovers from Foreign Firms through Worker Mobility: An Empirical Investigation », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 107, n° 4, pp. 693-709.
- Greenwald, B. et J.E. Stiglitz (1986), « Externalities in Economies with Imperfect Information and Incomplete Markets », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 101, pp. 229-264.
- Halegua, A. (2007), « The Debate over Raising Chinese labor Standards Goes International », *Harvard Law Policy Review*, 5 avril.
- Hanson, G.H. (2001), « Should Countries Promote Foreign Direct Investment? », G-24 Discussion Paper, n° 9, UNCTAD/GDS/MDPB/G24/9, New York et Genève.
- Harding, T. et B. Javorcik (2007), « Developing Economies and International Investors: Do Investment Promotion Agencies Bring Them Together? », World Bank Working Paper n° 4339, Washington.
- Harrison, A.E. et J. Scorse (2006), « Multinationals and Anti-sweatshop Activism », NBER Working Paper, n° 10492, Cambridge, Massachusetts.
- Harzing, A.W. (2000), « An Empirical Analysis and Extension of the Bartlett and Ghoshal Typology of Multinational Companies », *Journal of International Business Studies*, vol. 31, n° 1, pp. 101-120.
- Heckman, J., H. Ichimura et P. Todd (1997), « Matching as an Econometric Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme », *Review of Economic Studies*, vol. 64, n° 4, pp. 605-654.
- Helpman, E., M. Melitz et S. Yeaple (2004), « Export Versus FDI with Heterogeneous Firms », *American Economic Review*, vol. 94, pp. 300-316.
- Heyman, F., F. Sjöholm et P. Gustavsson Tingvall (2007), « Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data », *Journal of International Economics*, vol. 73, n° 2, pp. 355-376.
- Hijzen A., P. Martins et R. Upward (2008a), « Do Multinational Firms Provide Better Working Conditions than their Domestic Counterparts », OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OCDE, Paris, à paraître.
- Hijzen, A., P. Wright et R. Upward (2008b), « The Wage and Earnings Losses of Displaced Workers », Document internet, University of Nottingham.
- Huselid, M.A. (1995), « The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance », *Academy of Management Journal*, vol. 38, n° 3, pp. 635-672.
- Huttunen, K. (2007), « The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 3, pp. 497-509.
- Ichniowski, C., K. Shaw et G. Prenzushi (1997), « The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines », *American Economic Review*, vol. 87, n° 3, pp. 291-313.

- Javorcik, B. (2004), « Does Foreign Direct Investment Increase the Productivity of Domestic Firms? In Search of Spillovers through Backward Linkages », *American Economic Review*, vol. 94, n° 3.
- Javorcik, B. et M. Spatareanu (2007), « To Share or Not to Share: Does Local Participation Matter for Spillovers from Foreign Direct Investment? », *Journal of Development Economics*, vol. 85, n° 1-2.
- Kolben, K. (2004), « Trade, Monitoring, and the ILO: Working to Improve Conditions in Cambodia's Garment Factories », *Yale Human Rights and Development Law Journal*, vol. 7, p. 79.
- Kolben, K. (2007), « Integrative Linkage: Combining Public and Private Regulatory Approaches in the Design of Trade and Labor Regimes », *Harvard International Law Journal*, vol. 48, p. 203.
- Koyama, T. et S. Golub (2006), « OECD's FDI Regulatory Restrictiveness Index: Revision and Extension to More Countries », *OECD Working Papers on International Investment*, n° 2006/4, OCDE, Paris.
- Kucera, D. (2002), « The Effects of Core Worker Rights on Labour Costs and Foreign Direct Investment: Evaluating the "Conventional Wisdom" », *International Labour Review*, vol. 141, n° 1-2, pp. 31-69.
- Lake, H. (2007), « Steering towards the High Road: A Study of Human Resource Management in Two Indian Garment Factories », *IZA Discussion Paper*, n° 3227, Bonn.
- Lee, S., D. McCann et J.C. Messenger (2007), *Working Time Around the World. Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge, Oxon et New York.
- Lipsey, R.E et F. Sjöholm (2004a), « Foreign Direct Investment, Education, and Wages in Indonesian Manufacturing », *Journal of Development Economics*, vol. 73, pp. 415-422.
- Lipsey, R.E et F. Sjöholm (2004b), « FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing », *Review of World Economics*, vol. 140, n° 2, pp. 321-332.
- Lipsey, R.E et F. Sjöholm (2006), « Foreign Firms and Indonesian Manufacturing Wages: An Analysis with Panel Data », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 55, n° 1, pp. 201-221.
- Locke, R. et M. Romis (2007), « Improving Work Conditions in a Global Supply Chain », *MIT Sloan Management Review*, à paraître.
- Locke, R., F. Qin et A. Brause (2007a), « Does Monitoring Improve Labor Standards?: Lessons from Nike », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 4612-06.
- Locke, R., T. Kochan, M. Romis et F. Qin (2007b), « Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labour Standards at Nike's Suppliers », *International Labour Review*, vol. 146, n° 1-2, pp. 21-40.
- Madani, D. (1999), « A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones », *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 2238, Washington D.C.
- Malchow Moller, N., J. Markusen et B. Schjerning (2007), « Foreign Firms, Domestic Workers », *NBER Working Paper*, n° 13001, Cambridge, Massachusetts.
- Markusen, J. (2002), *Multinational Firms and the Theory of International Trade*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Martins, P. (2006), « Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different Estimators », Document interne.
- Martins, P. (2008), « The Effects of foreign Ownership on Wages and Working Conditions: Tables and Figures for Brazil and Portugal », Document internet, Queen Mary, University of London.
- Moran, T.H. (2006), *Harnessing Foreign Direct Investment for Development: Policies for Developed and Developing Countries*, Center for Global Development, Washington D.C.
- Moran, T.H. (2007), *A Perspective from the MNE Declaration to the Present: Mistakes, Surprises and Newly Important Policy Implications*, BIT, Genève.
- OCDE (1996), *Le commerce, l'emploi et les normes de travail : une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, OCDE, Paris.
- OCDE (2000a), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2000b), *International Trade and Core Labour Standards*, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *OECD Checklist for FDI incentive Policies*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004), « La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.

- OCDE (2005a) « Encouraging Linkages between Small and Medium-size Companies and Multinational Enterprises: An Overview of Good Policy Practice », Comité de l'investissement, OCDE, Paris.
- OCDE (2005b) « Indirect Expropriation and the Right to Regulate », *International Investment Law: A Changing Landscape*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Cadre d'action pour l'investissement*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), « Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), « Global Corporate Responsibility Instruments: An Overview », Document interne, OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), « Review of NCP Performance: Preliminary Findings », Document DAF/INV/WP(2008)1, OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), « Managing Labour Issues in Accordance with OECD Guidelines for Multinational Enterprises », Document interne, OCDE, Paris.
- OCDE (2008d), « International Investment Agreements: A Survey of Environmental Labour and Anti-Corruption Issues », *International Investment Law: Understanding Concepts and Tracking Innovations*, OCDE, Paris.
- Patterson, N., M. Montanjees, J. Motala et C. Cardillo (2004), *Foreign Investment: Trends, data, Availability, Concepts and Recording Practices*, Fonds monétaire international, Washington D.C.
- Pfeffer, J. (2007), « Human Resources from an Organisational Behaviour Perspective: Some Paradoxes Explained », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 4, pp. 115-134.
- Polaski, S. (2006), « Combining Global and Local Forces: The Case of Labor Rights in Cambodia », *World Development*, vol. 34, n° 5.
- Poole, J.P. (2006), « Multinational Spillovers through Worker Turnover », University of California, San Diego.
- Porter M.E. et M.R. Kramer (2006), « Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility », *Harvard Business Review*, décembre.
- Rivera-Batiz, F.L. et L.A. Rivera-Batiz (1990), « The Effects of Direct Foreign Investment in the Presence of Increasing Returns Due to Specialization », *Journal of Development Economics*, vol. 34, n° 1-2, pp. 287-307.
- Ruggie, J. (2008a), « Business and Human Rights – the Evolving International Agenda », *American Journal of International Law*, à paraître.
- Ruggie, J. (2008b), « Protect, Respect and remedy: A Framework for Business and Human Rights », Human Rights Council, A/HRC/8/5.
- Sabel, C., D. O'Rourke et A. Fung (2000), « Ratcheting Labor Standards: Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace », KSG Working Paper, n° 00-010, Cambridge, Massachusetts.
- Singa Boyenge, J.-P. (2007), « ILO Database on Export Processing Zones (Revised) », ILO Working Paper, n° 251, Genève.
- Te Velde, D.W. et O. Morrissey (2003), « Do Workers in Africa Get a Wage Premium if Employed in Firms Owned by Foreigners? », *Journal of African Economies*, vol. 12, n° 1, pp. 41-73.
- Upward, R. (2008), « The Effects of Foreign Ownership on Wages and Working Conditions: Tables and Figures for Germany and the United Kingdom », Document interne, University of Nottingham.
- Wells, L.T. et A.G. Wint (2000), « Marketing a Country », FIAS Occasional Paper, n° 13, Société financière internationale/Agence multilatérale de garantie des investissements, Washington D.C.

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans deux autres publications et banque de données suivantes:

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1987-2007* ;
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE qui contient des données brutes et des statistiques dérivées (www.oecd.org/els/emploi/donnees).

Ces références contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays de l'OCDE et comprennent des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, la durée du chômage, etc., que celles présentées dans cette annexe.

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 0.2 et 0.3 de la section « Évolution récente des marchés du travail » au début de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet (www.oecd.org/els/emploi/donnees), qui contient des séries de données sur les marchés du travail des pays de l'OCDE : 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, la durée du chômage, l'ancienneté dans l'emploi, etc. Cette base de données en ligne présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les performances sur le marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Parmi celles-ci, on peut citer :

- des données sur la durée annuelle effective du travail ;
- la ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de revenu et par sexe pour différentes mesures de dispersion des salaires ;
- 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 de l'OCDE.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : 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 résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et chômage et dans une certaine mesure sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- Introduction d'une enquête en continu : Allemagne (2004/2005), Autriche (2003/2004), Belgique (1998/1999), Espagne (1998/1999), Finlande (1999/2000), France (2002/2003), Hongrie (2002/2003), Islande (2003/2004), Irlande (1996/1997/1998), Italie (2003/2004), Luxembourg (2002/2003), Norvège (1995/1996), Pologne (1998/1999/2000), Portugal (1997/1998), Royaume-Uni (1992/1993), République tchèque (1996/1997), République slovaque (1997/1998).
- Révision de la structure de l'enquête : Grèce (1997/1998), Portugal (1997/1998), République slovaque (1998/1999), Espagne (2004/2005), Turquie (1999/2000 – résultats semestriels à trimestriels). Au Mexique, introduction d'une nouvelle enquête (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – ENOE*) avec un nouveau questionnaire depuis la dernière enquête.
- Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur :
 - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule du service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/2001), France (2002/2003).
 - ❖ Critère de disponibilité pour commencer un emploi qui passe d'une semaine de référence à deux semaines pour suivre la définition utilisée dans les autres pays de l'Union européenne : Suède (2004/2005).
 - ❖ Personnes mises à pied considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/2006).
 - ❖ La durée de la recherche active d'un emploi est passée de une à quatre semaines : Corée (1999/2000). Ce changement est intervenu en juin 2005, mais la série de chômage et de population active a été révisée depuis 2000 pour tenir compte de ce changement.
 - ❖ Autres changements sans impact majeur : Australie (2000/2001).
- Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations d'emploi et du chômage (Espagne 2004/2005) et les estimations du chômage (Suède, 2004/2005 et Norvège, 2005/2006).

Principales ruptures dans les séries (suite)

- Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires : République slovaque (1999/2000) et Royaume-Uni (2005/2006). Cependant, il n'y a pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- Introduction du nouveau questionnaire harmonisé de l'Union européenne : Suède (2004/2005).
- Baisse de la limite inférieure d'âge de 16 à 15 ans: Norvège (2005/2006). En outre, depuis 2006, la variable d'âge se réfère à l'âge exact durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint en cours d'année pour les données antérieures à 2006.
- Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation : Espagne (1995/1996), Royaume-Uni (séries révisés depuis 1992), États Unis (1999/2000).

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/emploi/perspectives.

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE

En pourcentage de la population active totale

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Australie	6.7	8.2	8.2	8.3	7.7	6.9	6.3	6.7	6.4	5.9	5.4	5.1	4.8	4.4
Autriche	..	3.9	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4
Belgique	6.6	9.7	9.6	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.3	7.5
Canada	8.1	9.5	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0
République tchèque	..	4.1	3.9	4.8	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3
Danemark	7.2	6.8	6.3	5.2	4.9	5.1	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8
Finlande	3.2	15.1	14.9	12.7	11.4	10.3	9.6	9.1	9.1	9.1	8.8	8.4	7.7	6.9
France	8.4	11.0	11.5	11.4	11.0	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.3
Allemagne ^a	4.8	8.0	8.7	9.4	9.0	8.3	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.6	9.8	8.4
Grèce	6.3	9.0	9.7	9.6	11.0	12.0	11.2	10.6	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3
Hongrie	..	10.4	9.6	9.0	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4
Irlande	13.4	12.3	11.6	9.9	7.6	5.7	4.2	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4	4.5
Italie	8.9	11.2	11.2	11.2	11.4	11.0	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1
Japon	2.1	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9
Corée	2.4	2.1	2.0	2.6	7.0	6.6	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.2
Luxembourg	1.7	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.0	2.7	3.7	5.1	4.5	4.8	4.7
Pays-Bas	5.9	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.3	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2
Nouvelle-Zélande	7.8	6.3	6.1	6.6	7.4	6.8	6.0	5.3	5.2	4.6	3.9	3.7	3.8	3.6
Norvège	5.8	5.5	4.8	4.0	3.2	3.2	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4	4.6	3.5	2.6
Pologne	..	15.4	14.1	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7	13.8	9.6
Portugal	4.8	7.1	7.2	6.6	5.0	4.4	3.9	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	7.6	8.0
République slovaque	..	13.1	11.3	11.9	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1
Espagne	13.0	18.4	17.8	16.6	15.0	12.5	11.1	10.4	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3
Suède	1.7	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	5.0	5.6	6.3	7.3	7.0	6.1
Suisse	..	3.5	3.9	4.2	3.5	3.0	2.6	2.6	3.2	4.3	4.4	4.4	4.0	3.6
Royaume-Uni	6.9	8.5	7.9	6.8	6.1	6.0	5.5	5.0	5.1	4.9	4.7	4.8	5.3	5.3
États-Unis	5.6	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6
UE-15 ^b	7.4	10.0	10.1	9.8	9.3	8.6	7.7	7.2	7.6	7.9	8.1	8.1	7.7	7.0
OCDE Europe ^b	7.4	10.1	10.1	9.6	9.1	8.9	8.4	8.1	8.5	8.8	8.9	8.8	8.1	7.1
Total OCDE ^b	6.1	7.2	7.2	6.9	6.8	6.7	6.2	6.4	6.9	7.1	6.9	6.7	6.1	5.6

a) Pour 1990, 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 (2008), *Principaux indicateurs économiques*, Paris, mai.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443202843648>

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	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007
Australie	66.0	70.0	70.3	71.6	72.2	72.9	73.2	74.6	74.5	75.5	75.8	76.2	9.9	6.1	5.6	5.2	4.9	4.4
Autriche	68.4	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	71.0	72.0	71.3	72.4	73.7	74.7	3.6	4.3	5.0	5.2	4.8	4.5
Belgique	55.7	59.3	60.5	61.0	60.4	61.6	61.7	64.3	65.3	66.4	65.9	66.7	9.7	7.7	7.4	8.1	8.4	7.7
Canada	67.0	72.2	72.5	72.5	72.9	73.6	74.9	78.2	78.2	77.8	77.9	78.4	10.5	7.7	7.3	6.8	6.3	6.1
République tchèque	69.2	64.9	64.2	64.8	65.3	66.1	72.4	70.4	70.1	70.4	70.3	69.8	4.3	7.8	8.4	8.0	7.2	5.4
Danemark	72.4	75.1	76.0	75.5	76.9	77.3	78.8	79.4	80.2	79.4	80.1	80.3	8.1	5.5	5.3	4.9	4.0	3.6
Finlande	60.7	67.9	67.8	68.5	69.6	70.5	72.7	74.7	74.4	74.8	75.4	75.7	16.5	9.0	8.9	8.4	7.7	6.9
France ^b	58.4	63.3	63.1	63.9	63.8	64.4	66.6	69.2	69.3	70.1	70.0	70.1	12.4	8.5	8.9	8.9	8.8	8.1
Allemagne ^b	64.5	64.6	65.0	65.5	67.2	68.9	70.5	71.3	72.6	73.8	75.0	75.6	8.5	9.4	10.4	11.3	10.4	8.8
Grèce	54.1	58.9	59.6	60.3	61.0	61.5	59.5	65.1	66.5	66.8	67.0	67.0	9.1	9.5	10.4	9.8	8.9	8.2
Hongrie	53.5	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	60.0	60.6	60.5	61.4	62.0	61.9	10.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4
Islande ^c	78.5	84.1	82.8	84.4	85.3	85.7	83.0	87.0	85.5	86.7	88.0	87.8	5.4	3.4	3.1	2.7	3.0	2.3
Irlande	51.9	64.9	65.4	67.1	68.2	69.0	61.1	68.0	68.5	70.2	71.4	72.3	15.1	4.5	4.5	4.4	4.5	4.6
Italie	51.5	56.2	57.4	57.5	58.4	58.7	58.0	61.6	62.5	62.4	62.7	62.5	11.1	8.7	8.1	7.8	6.9	6.2
Japon	69.3	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	71.4	72.3	72.2	72.6	73.1	73.6	3.0	5.4	4.9	4.6	4.3	4.1
Corée	62.8	63.0	63.6	63.7	63.8	63.9	64.4	65.4	66.1	66.3	66.2	66.2	2.6	3.7	3.8	3.9	3.6	3.4
Luxembourg	60.2	62.2	62.5	63.6	63.6	63.0	62.3	64.6	65.8	66.6	66.7	65.6	3.5	3.7	5.1	4.5	4.7	3.9
Mexique	58.7	58.8	59.9	59.6	61.0	61.1	61.4	60.7	62.2	61.9	63.0	63.3	4.4	3.1	3.8	3.6	3.3	3.5
Pays-Bas	63.9	71.8	71.2	71.1	72.4	74.1	68.6	75.1	75.1	75.1	75.7	76.9	6.8	4.4	5.1	5.2	4.4	3.7
Nouvelle-Zélande	68.0	72.5	73.5	74.6	75.2	75.4	74.1	76.1	76.6	77.5	78.1	78.3	8.2	4.7	4.0	3.8	3.8	3.7
Norvège ^c	72.2	75.8	75.6	75.2	75.5	76.9	76.4	79.3	79.1	78.9	78.2	78.9	5.4	4.5	4.5	4.7	3.5	2.6
Pologne	58.3	51.4	51.9	53.0	54.5	57.0	68.4	64.2	64.2	64.6	63.4	63.2	14.8	20.0	19.3	18.0	14.0	9.7
Portugal	64.0	67.1	67.8	67.5	67.9	67.8	69.0	72.0	72.9	73.4	73.9	74.1	7.2	6.8	7.0	8.1	8.1	8.5
République slovaque	59.8	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	69.3	70.0	69.7	68.9	68.5	68.2	13.7	17.6	18.2	16.2	13.3	11.0
Espagne ^c	47.4	60.7	62.0	64.3	65.7	66.6	62.4	68.5	69.7	70.8	71.9	72.6	24.0	11.4	11.0	9.2	8.6	8.3
Suède ^c	71.5	74.3	73.5	73.9	74.5	75.7	79.2	78.9	78.7	80.1	80.2	80.6	9.7	5.8	6.6	7.8	7.1	6.2
Suisse	75.6	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	78.7	81.3	81.0	80.8	81.2	81.6	4.0	4.2	4.4	4.5	4.1	3.7
Turquie	52.4	45.5	46.1	45.9	45.9	45.8	57.5	51.1	51.5	51.3	51.1	51.0	8.8	10.8	10.6	10.5	10.1	10.1
Royaume-Uni ^c	68.7	72.6	72.7	72.6	72.5	72.3	76.0	76.3	76.2	76.2	76.7	76.3	9.7	4.9	4.7	4.7	5.4	5.3
États-Unis ^c	72.0	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	76.7	75.8	75.4	75.4	75.5	75.3	6.2	6.1	5.6	5.1	4.7	4.7
UE-15	59.9	64.5	64.9	65.4	66.3	66.6	67.5	70.0	70.7	71.3	71.9	72.0	11.2	8.0	8.2	8.2	7.8	7.6
UE-19	59.9	63.1	63.4	64.0	64.9	65.4	67.5	69.3	69.9	70.4	70.8	70.9	11.3	9.0	9.2	9.1	8.4	7.7
OCDE Europe	59.4	61.1	61.5	61.9	62.7	63.2	66.6	67.2	67.7	68.1	68.4	68.6	10.9	9.1	9.2	9.1	8.4	7.8
Total OCDE	64.1	64.8	65.2	65.5	66.2	66.6	69.5	69.8	70.1	70.3	70.6	70.7	7.8	7.1	7.0	6.7	6.2	5.9

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)**
Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007
Australie	75.0	77.1	77.6	78.5	78.8	79.6	83.5	82.1	82.1	82.7	82.8	83.0	10.2	6.1	5.5	5.0	4.8	4.1
Autriche	78.0	76.4	74.9	75.4	76.9	78.4	80.7	79.9	78.5	79.3	80.4	81.7	3.2	4.4	4.6	5.0	4.4	4.0
Belgique	66.5	67.1	67.9	67.7	67.0	68.2	72.0	72.6	72.7	73.1	72.7	73.2	7.7	7.5	6.7	7.4	7.8	6.7
Canada	73.0	76.4	76.7	76.7	76.8	77.2	82.0	83.1	82.9	82.5	82.2	82.5	11.0	8.0	7.6	7.1	6.6	6.4
République tchèque	77.5	73.4	72.4	73.3	73.7	74.8	80.4	78.2	77.9	78.4	78.2	78.1	3.6	6.1	7.1	6.5	5.9	4.3
Danemark	77.6	79.7	79.9	80.1	80.6	81.3	83.7	84.0	84.2	83.6	83.4	84.0	7.3	5.2	5.1	4.2	3.4	3.3
Finlande	62.6	70.1	70.0	70.5	71.8	72.4	76.3	77.2	76.7	76.8	77.5	77.4	17.9	9.1	8.7	8.2	7.3	6.5
France ^b	66.1	69.1	68.7	69.3	69.0	69.1	74.1	74.8	74.7	75.4	75.1	74.8	10.8	7.7	8.0	8.1	8.1	7.7
Allemagne ^b	74.0	70.4	70.8	71.4	72.8	74.8	79.8	78.0	79.2	80.6	81.4	81.7	7.2	9.7	10.7	11.5	10.5	8.5
Grèce	72.2	73.5	74.0	74.5	74.6	74.9	77.0	78.3	79.1	79.2	79.1	78.9	6.2	6.1	6.5	5.9	5.7	5.0
Hongrie	59.6	63.4	63.1	63.1	63.8	64.0	67.8	67.6	67.2	67.9	68.7	69.0	12.1	6.1	6.1	7.0	7.2	7.2
Islande ^c	82.4	86.8	86.2	87.4	88.7	89.5	86.8	90.1	89.1	89.8	91.4	91.6	5.1	3.7	3.3	2.7	3.0	2.3
Irlande	64.8	74.6	75.1	76.2	77.4	77.4	76.2	78.4	79.1	80.0	81.2	81.4	15.0	4.9	5.0	4.7	4.7	4.9
Italie	67.8	69.7	69.7	69.7	70.5	70.7	74.2	74.8	74.5	74.4	74.6	74.4	8.6	6.8	6.4	6.3	5.5	5.0
Japon	81.9	79.8	80.0	80.4	81.0	81.7	84.4	84.6	84.2	84.4	84.8	85.2	2.9	5.7	5.1	4.7	4.4	4.1
Corée	76.3	75.0	75.2	75.0	74.6	74.7	78.6	78.0	78.3	78.2	77.7	77.6	2.9	3.9	4.0	4.1	4.0	3.8
Luxembourg	74.9	73.3	72.8	73.3	72.6	72.4	77.3	75.5	75.6	76.0	75.3	75.5	3.0	3.0	3.7	3.5	3.6	4.1
Mexique	82.9	80.8	81.0	80.2	81.6	80.9	86.4	83.0	83.7	83.1	84.2	83.7	4.1	2.7	3.2	3.5	3.1	3.3
Pays-Bas	74.9	79.3	78.0	77.4	78.7	80.0	79.6	82.7	82.1	81.4	81.9	82.7	5.9	4.2	5.0	4.9	4.0	3.2
Nouvelle-Zélande	76.2	79.4	80.8	81.5	82.1	82.1	83.4	83.1	83.8	84.4	85.1	85.0	8.6	4.4	3.6	3.5	3.6	3.4
Norvège ^c	76.8	78.7	78.4	78.3	78.6	79.7	81.6	82.8	82.5	82.3	81.4	81.8	6.0	5.0	4.9	4.9	3.5	2.6
Pologne	64.9	56.7	57.4	59.0	60.9	63.6	75.0	70.2	70.4	71.0	70.1	70.0	13.4	19.3	18.5	16.9	13.1	9.1
Portugal	73.5	73.9	74.1	73.4	73.9	73.9	78.4	78.5	79.0	79.0	79.5	79.4	6.3	5.9	6.2	7.1	7.0	7.0
République slovaque	67.2	63.4	63.2	64.6	67.0	68.4	77.6	76.7	76.5	76.4	76.3	75.8	13.3	17.4	17.4	15.4	12.2	9.8
Espagne ^c	63.3	74.5	74.9	76.4	77.3	77.4	78.5	81.1	81.6	82.2	82.5	82.7	19.4	8.2	8.2	7.1	6.4	6.4
Suède ^c	72.2	75.7	75.0	75.9	76.8	78.0	81.3	80.8	80.7	82.5	82.6	82.9	11.1	6.4	7.0	7.9	7.0	5.9
Suisse	86.3	85.1	84.5	83.9	84.7	85.6	89.5	88.5	88.0	87.4	87.8	88.2	3.6	3.9	4.0	4.0	3.5	3.0
Turquie	74.6	65.9	67.9	68.2	68.0	67.9	82.0	74.0	76.1	76.2	75.5	75.5	9.0	11.0	10.8	10.5	9.9	10.0
Royaume-Uni ^c	75.3	78.9	78.9	78.8	78.4	78.4	85.1	83.6	83.1	83.0	83.2	83.1	11.5	5.5	5.0	5.1	5.8	5.6
États-Unis ^c	79.0	76.9	77.2	77.6	78.1	77.8	84.3	82.2	81.9	81.8	81.9	81.7	6.2	6.4	5.7	5.1	4.7	4.8
UE-15	70.5	72.7	72.8	73.2	73.7	74.0	78.4	78.5	78.7	79.1	79.4	79.5	10.0	7.3	7.5	7.6	7.2	6.9
UE-19	69.9	71.0	71.1	71.6	72.3	72.8	77.9	77.5	77.6	78.1	78.3	78.4	10.2	8.3	8.4	8.4	7.7	7.1
OCDE Europe	70.7	70.6	70.9	71.4	72.0	72.4	78.5	77.2	77.6	78.0	78.1	78.2	9.9	8.6	8.6	8.5	7.9	7.3
Total OCDE	75.4	74.6	74.8	75.1	75.7	75.9	81.4	80.1	80.2	80.3	80.5	80.5	7.4	6.9	6.7	6.5	6.0	5.7

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	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007	1994	2003	2004	2005	2006	2007
Australie	56.9	62.9	63.1	64.7	65.5	66.1	62.8	67.1	66.9	68.4	68.9	69.4	9.5	6.2	5.7	5.3	5.0	4.8
Autriche	58.9	61.6	60.7	62.0	63.5	64.4	61.3	64.3	64.2	65.6	67.0	67.8	4.0	4.2	5.4	5.5	5.3	5.1
Belgique	44.8	51.4	53.0	54.1	53.6	54.9	51.2	55.8	57.7	59.5	58.9	60.2	12.5	8.0	8.3	9.0	9.0	8.8
Canada	61.1	67.9	68.4	68.3	69.0	70.1	67.8	73.2	73.4	73.1	73.5	74.3	9.8	7.2	6.9	6.5	6.1	5.7
République tchèque	61.0	56.3	56.0	56.3	56.8	57.3	64.4	62.5	62.2	62.4	62.3	61.5	5.2	9.9	10.0	9.8	8.9	6.8
Danemark	67.1	70.5	72.0	70.8	73.2	73.3	73.8	74.8	76.1	75.1	76.7	76.4	9.0	5.8	5.5	5.6	4.6	4.1
Finlande	58.7	65.7	65.5	66.5	67.3	68.5	69.1	72.1	72.0	72.9	73.2	73.9	14.9	8.9	9.0	8.7	8.1	7.3
France ^b	50.8	57.6	57.7	58.5	58.8	59.8	59.3	63.7	64.0	64.9	65.0	65.5	14.4	9.5	9.9	9.8	9.7	8.6
Allemagne ^b	54.7	58.7	59.2	59.6	61.4	62.9	60.9	64.5	65.8	66.9	68.5	69.3	10.1	8.9	10.1	11.0	10.3	9.1
Grèce	37.1	44.5	45.5	46.2	47.5	48.1	43.2	52.1	54.1	54.6	55.0	55.1	14.0	14.5	16.0	15.3	13.5	12.8
Hongrie	47.8	50.9	50.7	51.0	51.2	50.9	52.7	53.9	54.0	55.1	55.5	55.1	9.3	5.6	6.1	7.5	7.9	7.7
Islande ^c	74.6	81.2	79.4	81.2	81.6	81.7	79.1	83.9	81.8	83.4	84.2	83.6	5.7	3.1	3.0	2.7	3.1	2.4
Irlande	38.9	55.2	55.6	57.9	58.7	60.3	45.8	57.4	57.8	60.2	61.3	63.0	15.2	3.9	3.8	3.9	4.2	4.3
Italie	35.4	42.7	45.2	45.3	46.3	46.6	41.9	48.3	50.6	50.4	50.8	50.7	15.5	11.7	10.6	10.1	8.8	7.9
Japon	56.5	56.8	57.4	58.1	58.8	59.5	58.3	59.9	60.2	60.8	61.3	61.9	3.1	5.1	4.7	4.4	4.1	3.9
Corée	49.8	51.1	52.2	52.5	53.1	53.2	50.8	52.9	54.1	54.5	54.8	54.8	2.0	3.5	3.5	3.6	3.1	2.8
Luxembourg	44.9	50.9	51.9	53.7	54.6	53.5	47.0	53.5	55.8	57.0	58.2	55.4	4.3	4.7	7.1	5.8	6.3	3.5
Mexique	36.2	39.1	40.9	41.6	42.9	43.6	38.1	40.6	43.0	43.2	44.5	45.3	4.9	3.7	4.8	3.7	3.6	3.8
Pays-Bas	52.6	64.2	64.3	64.8	66.0	68.1	57.3	67.3	67.8	68.6	69.4	71.1	8.1	4.6	5.2	5.6	4.8	4.2
Nouvelle-Zélande	59.9	65.7	66.5	68.0	68.4	69.0	64.9	69.2	69.6	70.8	71.4	71.8	7.7	5.1	4.5	4.1	4.1	3.9
Norvège ^c	67.5	72.7	72.7	72.0	72.3	74.0	70.9	75.8	75.7	75.4	74.8	75.9	4.8	4.0	3.9	4.4	3.4	2.5
Pologne	51.9	46.2	46.4	47.0	48.2	50.6	62.1	58.4	58.2	58.3	56.8	56.5	16.4	20.8	20.2	19.4	15.1	10.4
Portugal	55.0	60.6	61.7	61.7	62.0	61.9	60.0	65.6	67.0	67.9	68.4	68.8	8.3	7.7	8.0	9.2	9.5	10.1
République slovaque	52.6	52.2	50.9	50.9	51.9	53.0	61.2	63.5	62.9	61.5	60.9	60.7	14.1	17.8	19.1	17.2	14.7	12.6
Espagne ^c	31.5	46.8	49.0	51.9	54.0	55.5	46.3	55.7	57.7	59.1	61.1	62.3	31.8	16.0	15.1	12.2	11.6	10.9
Suède ^c	70.7	72.8	71.8	71.8	72.1	73.2	77.0	76.8	76.6	77.7	77.7	78.2	8.2	5.2	6.2	7.6	7.2	6.4
Suisse	64.9	70.7	70.3	70.4	71.1	71.6	68.0	74.1	73.9	74.3	74.7	75.0	4.4	4.6	4.8	5.2	4.8	4.6
Turquie	30.4	25.2	24.3	23.7	23.8	23.8	33.2	28.1	27.0	26.5	26.7	26.6	8.3	10.5	10.0	10.6	10.6	10.5
Royaume-Uni ^c	62.1	66.4	66.6	66.7	66.8	66.3	67.1	69.2	69.6	69.6	70.3	69.8	7.4	4.1	4.3	4.2	5.0	4.9
États-Unis ^c	65.2	65.7	65.4	65.6	66.1	65.9	69.4	69.7	69.2	69.2	69.3	69.1	6.1	5.7	5.5	5.2	4.7	4.6
UE-15	49.3	56.2	57.1	57.7	58.8	59.1	56.5	61.6	62.8	63.5	64.3	64.5	12.7	8.8	9.1	9.0	8.7	8.4
UE-19	49.9	55.2	55.9	56.5	57.5	58.1	57.2	61.2	62.1	62.8	63.4	63.5	12.8	9.9	10.1	10.0	9.2	8.5
OCDE Europe	48.0	51.7	52.1	52.5	53.3	54.0	54.8	57.2	57.8	58.3	58.7	59.0	12.3	9.7	9.9	9.9	9.2	8.5
Total OCDE	52.9	55.3	55.7	56.2	56.9	57.4	57.8	59.7	60.1	60.4	60.9	61.1	8.4	7.3	7.3	7.0	6.5	6.2

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population, ou par le rapport du chômage à la population active.

b) Les données pour 2007 sont des estimations du Secrétariat obtenues en appliquant aux données nationales de 2006 la variation en point de pourcentage entre 2006 et 2007 des séries de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'à l'année 2005.

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.

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge**
Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Australie	Taux de chômage	17.1	11.6	10.8	10.0	9.4	7.6	4.2	3.9	3.7	3.4	9.5	3.6	3.2	3.2	2.7
	Taux d'activité	70.7	70.6	71.3	71.0	70.8	79.7	80.9	82.0	82.3	82.8	44.8	53.9	55.5	57.4	58.3
	Rapports emploi/population	58.6	62.4	63.6	63.9	64.2	73.6	77.4	78.8	79.2	80.0	40.5	52.0	53.7	55.6	56.7
Autriche	Taux de chômage	5.0	9.7	10.3	9.1	8.7	3.3	4.2	4.4	4.1	3.8	3.4	3.8	3.6	3.5	3.0
	Taux d'activité	62.3	57.4	59.2	59.4	60.8	82.5	86.2	86.4	87.1	87.4	29.4	29.9	33.0	36.8	39.8
	Rapports emploi/population	59.2	51.9	53.1	54.0	55.5	79.8	82.6	82.6	83.5	84.0	28.4	28.8	31.8	35.5	38.6
Belgique	Taux de chômage	21.8	17.5	19.9	18.9	19.2	8.4	6.6	7.2	7.5	6.8	4.9	3.6	4.4	5.4	3.8
	Taux d'activité	35.2	34.0	33.2	32.3	33.1	79.9	82.8	84.4	84.5	85.1	23.5	31.3	33.5	32.2	35.2
	Rapports emploi/population	27.5	28.1	26.6	26.2	26.8	73.1	77.3	78.3	78.2	79.3	22.4	30.1	32.1	30.4	33.8
Canada	Taux de chômage	15.9	13.4	12.4	11.6	11.2	9.4	6.0	5.8	5.3	5.1	9.2	5.9	5.4	5.2	5.0
	Taux d'activité	63.9	67.0	65.9	66.4	67.0	83.3	86.5	86.3	86.2	86.6	48.1	57.3	57.9	58.7	60.1
	Rapports emploi/population	53.8	58.0	57.8	58.7	59.5	75.5	81.3	81.3	81.6	82.2	43.6	53.9	54.8	55.6	57.1
République tchèque	Taux de chômage	8.7	20.4	19.3	17.5	10.7	3.4	7.3	7.1	6.4	4.9	3.5	5.4	5.2	5.3	4.6
	Taux d'activité	52.0	35.8	33.9	33.5	31.9	89.3	87.8	88.3	88.1	87.8	33.5	45.1	47.0	47.7	48.2
	Rapports emploi/population	47.5	28.5	27.3	27.7	28.5	86.3	81.4	82.0	82.5	83.5	32.3	42.6	44.6	45.2	46.0
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.8	7.9	7.6	7.2	7.8	4.7	4.2	3.3	2.7	6.5	5.6	4.9	3.7	4.2
	Taux d'activité	69.1	66.4	67.2	69.0	72.6	87.2	88.2	87.7	88.4	88.5	53.7	65.5	62.9	63.2	61.3
	Rapports emploi/population	62.1	61.3	62.0	63.7	67.4	80.5	84.0	83.9	85.5	86.1	50.2	61.8	59.8	60.9	58.7
Finlande	Taux de chômage	31.2	19.5	18.9	17.6	15.7	14.1	7.3	6.9	6.1	5.3	19.0	7.3	6.9	6.7	6.5
	Taux d'activité	46.3	51.3	51.9	53.6	55.0	87.1	87.3	87.8	87.8	88.0	41.3	55.0	56.4	58.4	58.8
	Rapports emploi/population	31.9	41.3	42.1	44.1	46.4	74.9	81.0	81.7	82.5	83.3	33.5	51.0	52.6	54.5	55.0
France^a	Taux de chômage	27.5	19.7	20.2	21.3	19.6	11.2	7.8	7.8	7.6	6.8	7.0	5.6	5.2	5.7	6.6
	Taux d'activité	30.4	36.5	38.5	38.4	38.8	85.9	87.3	87.6	87.8	88.1	35.9	39.9	40.9	40.5	41.3
	Rapports emploi/population	22.0	29.3	30.7	30.2	31.2	76.3	80.5	80.7	81.2	82.1	33.4	37.6	38.7	38.1	37.9
Allemagne^a	Taux de chômage	8.2	12.6	15.2	13.6	12.4	8.1	9.7	10.4	9.6	7.9	11.6	12.5	12.7	12.4	11.8
	Taux d'activité	56.0	48.0	50.2	50.9	51.3	82.9	86.5	86.4	87.1	87.1	40.6	47.8	52.1	54.9	58.0
	Rapports emploi/population	51.4	41.9	42.6	44.0	44.9	76.2	78.1	77.4	78.8	80.2	35.9	41.8	45.5	48.1	52.0
Grèce	Taux de chômage	27.7	26.5	25.3	24.5	22.0	7.0	9.1	8.9	8.0	7.6	3.1	4.3	3.4	3.6	3.4
	Taux d'activité	36.9	37.3	33.9	32.5	31.0	73.7	81.1	81.6	81.9	82.0	40.7	41.2	43.1	44.0	43.6
	Rapports emploi/population	26.7	27.4	25.3	24.5	24.2	68.6	73.7	74.3	75.3	75.7	39.5	39.4	41.6	42.4	42.1
Hongrie	Taux de chômage	20.9	15.5	19.4	19.1	18.0	9.3	5.5	6.4	6.8	6.8	7.0	3.1	3.9	3.9	4.2
	Taux d'activité	39.0	27.9	27.1	26.8	25.6	79.0	77.9	78.8	79.6	80.0	18.3	32.0	34.3	34.9	34.5
	Rapports emploi/population	30.8	23.6	21.8	21.7	21.0	71.7	73.6	73.7	74.2	74.6	17.0	31.1	33.0	33.6	33.1

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge** (suite)
Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Islande^b	Taux de chômage	11.5	8.1	7.2	8.4	7.2	4.2	2.0	1.7	1.9	1.3	3.8	2.7	1.5	1.6	0.9
	Taux d'activité	58.5	72.1	77.1	79.5	80.1	91.3	89.8	89.7	90.9	90.6	88.1	84.3	86.1	86.3	85.7
	Rapports emploi/population	51.7	66.3	71.6	72.9	74.3	87.5	88.0	88.2	89.1	89.4	84.7	82.0	84.8	84.9	84.9
Irlande	Taux de chômage	24.2	8.1	8.3	8.3	8.7	13.4	3.9	3.7	3.9	4.1	8.5	2.4	3.0	2.4	2.6
	Taux d'activité	44.2	48.6	50.6	52.8	53.4	72.4	79.6	80.8	81.3	82.1	43.2	50.7	53.3	54.7	55.5
	Rapports emploi/population	33.5	44.7	46.4	48.4	48.8	62.7	76.5	77.8	78.2	78.8	39.5	49.5	51.7	53.4	54.1
Italie	Taux de chômage	30.5	23.5	24.0	21.6	20.3	8.2	6.9	6.7	5.9	5.3	3.4	4.1	3.5	2.9	2.4
	Taux d'activité	40.7	35.6	33.5	32.5	30.9	71.7	77.5	77.4	77.8	77.6	30.4	31.8	32.6	33.4	34.6
	Rapports emploi/population	28.3	27.2	25.5	25.5	24.7	65.8	72.1	72.2	73.3	73.5	29.4	30.5	31.4	32.5	33.8
Japon	Taux de chômage	5.5	9.5	8.6	8.0	7.7	2.4	4.4	4.2	3.9	3.7	3.5	4.4	4.1	3.9	3.4
	Taux d'activité	47.6	44.2	44.8	45.0	44.9	81.4	82.2	82.5	82.8	83.3	66.1	66.0	66.6	67.3	68.4
	Rapports emploi/population	45.0	40.0	40.9	41.4	41.4	79.5	78.6	79.0	79.6	80.2	63.7	63.0	63.9	64.7	66.1
Corée	Taux de chômage	7.2	10.5	10.2	10.0	8.8	1.9	3.2	3.4	3.2	3.1	0.6	2.2	2.5	2.3	2.2
	Taux d'activité	37.2	34.8	33.3	30.2	28.2	75.1	75.9	76.0	76.3	76.4	63.3	59.8	60.2	60.7	62.0
	Rapports emploi/population	34.5	31.2	29.9	27.2	25.7	73.6	73.4	73.4	73.9	74.0	62.9	58.5	58.7	59.3	60.6
Luxembourg	Taux de chômage	7.9	16.9	13.7	16.2	14.9	3.0	4.4	3.9	4.1	3.3	0.7	1.5	2.1	1.4	0.7
	Taux d'activité	46.5	28.0	28.8	27.8	26.0	75.8	83.0	83.9	84.5	82.8	23.3	30.9	32.4	33.6	34.5
	Rapports emploi/population	42.8	23.3	24.9	23.3	22.1	73.5	79.3	80.7	81.0	80.1	23.2	30.4	31.7	33.2	34.3
Mexique	Taux de chômage	7.1	7.6	6.6	6.2	6.7	3.3	2.8	2.8	2.5	2.7	1.9	1.4	2.1	1.7	1.6
	Taux d'activité	54.1	48.0	46.8	47.8	47.4	67.2	70.7	70.7	71.7	72.3	53.5	54.5	53.7	55.9	55.6
	Rapports emploi/population	50.3	44.3	43.7	44.8	44.2	65.0	68.7	68.8	69.9	70.3	52.4	53.8	52.6	55.0	54.7
Pays-Bas	Taux de chômage	10.2	9.2	9.6	7.6	7.3	6.3	4.4	4.4	3.6	2.7	3.5	3.8	4.5	4.4	4.1
	Taux d'activité	61.7	69.6	68.5	69.2	70.5	78.7	84.3	84.6	85.1	85.9	30.0	46.0	47.0	49.1	52.2
	Rapports emploi/population	55.4	63.2	61.9	63.9	65.4	73.7	80.6	80.9	82.0	83.6	29.0	44.2	44.9	46.9	50.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	15.0	9.3	9.4	9.6	9.7	6.6	2.9	2.7	2.6	2.5	4.7	2.5	1.9	2.0	1.4
	Taux d'activité	66.5	62.6	62.8	65.0	65.0	81.5	83.2	84.2	84.3	84.3	49.7	68.9	71.0	71.8	73.1
	Rapports emploi/population	56.5	56.8	56.9	58.8	58.7	76.2	80.8	82.0	82.1	82.2	47.3	67.2	69.7	70.4	72.0
Norvège^b	Taux de chômage	12.6	11.7	12.0	8.6	7.3	4.5	3.8	4.0	2.9	1.9	2.6	1.1	1.7	1.1	1.0
	Taux d'activité	55.4	61.6	60.2	58.1	59.4	85.1	86.5	86.6	87.0	87.5	63.3	68.8	68.8	68.2	69.7
	Rapports emploi/population	48.4	54.4	52.9	53.1	55.1	81.3	83.1	83.2	84.4	85.8	61.6	68.0	67.6	67.4	69.0
Pologne	Taux de chômage	32.6	40.8	37.8	29.8	21.7	12.8	16.9	16.0	12.2	8.4	7.0	11.6	11.2	8.5	6.8
	Taux d'activité	41.5	33.9	33.5	34.2	33.0	84.7	82.2	82.8	81.7	81.7	37.0	31.7	32.8	30.7	31.8
	Rapports emploi/population	28.0	20.0	20.9	24.0	25.8	73.8	68.3	69.5	71.8	74.9	34.4	28.0	29.1	28.1	29.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Portugal	Taux de chômage	14.1	15.3	16.1	16.2	16.6	6.0	6.1	7.3	7.3	7.8	4.0	5.6	6.2	6.3	6.5
	Taux d'activité	47.2	43.6	43.0	42.7	41.9	83.8	86.3	87.1	87.7	87.8	47.9	53.2	53.8	53.4	54.4
	Rapports emploi/population	40.5	36.9	36.1	35.8	34.9	78.7	81.1	80.8	81.3	81.0	45.9	50.3	50.5	50.1	50.9
République slovaque	Taux de chômage	27.3	32.7	29.9	26.6	20.1	11.0	16.0	14.4	11.8	10.1	9.0	15.4	13.3	9.7	8.1
	Taux d'activité	47.3	39.4	36.5	35.1	34.5	88.0	88.9	87.9	87.5	86.8	23.5	31.7	35.1	36.8	38.8
	Rapports emploi/population	34.4	26.5	25.6	25.7	27.6	78.4	74.7	75.3	77.2	78.0	21.3	26.8	30.4	33.2	35.7
Espagne^b	Taux de chômage	42.9	22.0	19.7	17.9	18.2	20.9	9.8	8.0	7.5	7.2	12.4	7.1	6.1	5.7	5.9
	Taux d'activité	49.4	49.2	52.1	52.7	52.4	73.9	80.6	80.9	82.0	82.8	37.3	44.4	45.9	46.8	47.4
	Rapports emploi/population	28.3	38.4	41.9	43.3	42.9	58.4	72.7	74.4	75.8	76.8	32.7	41.3	43.1	44.1	44.6
Suède^a	Taux de chômage	22.7	17.0	22.3	21.3	18.9	8.1	5.5	6.2	5.3	4.4	6.9	4.9	4.5	4.4	3.9
	Taux d'activité	53.5	51.5	54.7	56.0	57.1	89.2	87.7	89.5	89.4	90.0	66.5	73.1	72.8	73.0	73.0
	Rapports emploi/population	41.3	42.8	42.5	44.0	46.3	81.9	82.9	83.9	84.7	86.1	61.9	69.5	69.6	69.8	70.1
Suisse	Taux de chômage	5.8	7.7	8.8	7.7	7.1	3.6	4.0	3.8	3.5	3.1	4.1	3.2	3.7	3.0	3.1
	Taux d'activité	64.0	67.0	65.6	68.6	67.4	86.2	88.2	88.5	88.3	88.9	63.7	67.4	67.6	67.8	69.3
	Rapports emploi/population	60.3	61.9	59.9	63.3	62.6	83.2	84.7	85.1	85.2	86.1	61.1	65.2	65.1	65.7	67.2
Turquie	Taux de chômage	16.0	19.7	19.3	18.7	19.6	6.2	8.7	8.7	8.4	8.3	2.3	3.1	3.4	3.8	3.8
	Taux d'activité	51.2	39.3	38.7	37.9	37.8	63.7	59.2	59.3	59.2	59.1	41.8	34.1	31.9	31.3	30.6
	Rapports emploi/population	43.0	31.6	31.2	30.8	30.4	59.8	54.1	54.1	54.2	54.2	40.8	33.1	30.8	30.1	29.4
Royaume-Uni^b	Taux de chômage	16.1	10.9	12.2	13.9	14.4	8.2	3.6	3.4	4.1	3.7	9.1	3.1	2.6	2.9	3.3
	Taux d'activité	70.1	67.4	66.7	66.6	65.3	83.4	83.8	84.0	84.6	84.5	52.1	58.0	58.2	59.1	59.3
	Rapports emploi/population	58.8	60.1	58.6	57.3	55.9	76.5	80.7	81.1	81.2	81.3	47.4	56.2	56.7	57.4	57.4
États-Unis^b	Taux de chômage	12.5	11.8	11.3	10.5	10.5	5.0	4.6	4.1	3.8	3.7	4.1	3.8	3.3	3.0	3.1
	Taux d'activité	66.4	61.1	60.8	60.6	59.4	83.4	82.8	82.8	82.9	83.0	56.8	62.3	62.9	63.7	63.8
	Rapports emploi/population	58.1	53.9	53.9	54.2	53.1	79.2	79.0	79.3	79.8	79.9	54.4	59.9	60.8	61.8	61.8
UE-15	Taux de chômage	20.8	15.7	16.4	15.8	15.6	9.7	7.3	7.2	6.8	6.6	8.4	6.6	6.3	6.2	6.2
	Taux d'activité	49.2	47.9	48.8	49.0	48.8	80.5	83.7	83.9	84.5	84.6	39.4	45.5	47.2	48.2	48.8
	Rapports emploi/population	39.0	40.4	40.8	41.2	41.2	72.7	77.6	77.9	78.7	79.1	36.1	42.5	44.2	45.2	45.8
UE-19	Taux de chômage	21.4	18.0	18.3	17.2	16.1	9.8	8.2	8.0	7.3	6.7	8.2	6.8	6.6	6.3	6.2
	Taux d'activité	48.3	45.5	46.1	46.3	45.9	81.1	83.6	83.9	84.3	84.4	38.4	44.0	45.6	46.4	47.0
	Rapports emploi/population	38.0	37.3	37.7	38.3	38.5	73.1	76.8	77.1	78.1	78.7	35.3	41.0	42.6	43.5	44.1
OCDE Europe	Taux de chômage	20.1	18.0	18.2	17.1	16.3	9.4	8.1	8.0	7.3	6.8	7.6	6.4	6.3	6.0	5.9
	Taux d'activité	49.1	44.8	45.2	45.2	45.0	79.4	80.6	80.7	81.0	81.2	39.2	43.9	45.1	45.8	46.3
	Rapports emploi/population	39.2	36.7	36.9	37.4	37.7	72.0	74.0	74.3	75.1	75.7	36.2	41.1	42.3	43.0	43.6
Total OCDE	Taux de chômage	14.3	13.6	13.3	12.4	12.1	6.7	6.0	5.9	5.4	5.1	5.4	4.8	4.6	4.3	4.1
	Taux d'activité	53.3	49.8	49.8	49.8	49.4	79.8	80.5	80.6	80.9	81.1	48.7	53.4	54.4	55.2	55.8
	Rapports emploi/population	45.7	43.1	43.2	43.6	43.4	74.5	75.6	75.9	76.6	77.0	46.1	50.8	51.9	52.8	53.4

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Australie	Taux de chômage	17.7	12.0	11.1	10.5	9.4	7.8	4.1	3.7	3.4	3.0	11.4	4.0	3.6	3.6	2.8
	Taux d'activité	73.0	71.7	72.5	72.3	71.9	91.6	89.9	90.3	90.4	90.8	61.7	64.9	66.3	67.4	67.8
	Rapports emploi/population	60.1	63.1	64.4	64.7	65.1	84.4	86.2	87.0	87.2	88.1	54.7	62.3	63.9	65.0	65.9
Autriche	Taux de chômage	4.7	9.3	10.7	8.8	8.3	2.9	3.8	4.0	3.6	3.3	3.8	4.2	4.1	4.3	2.9
	Taux d'activité	65.3	61.7	63.6	63.9	65.0	93.1	92.9	92.8	93.2	93.7	41.3	40.6	43.1	47.3	51.3
	Rapports emploi/population	62.3	56.0	56.8	58.2	59.6	90.4	89.4	89.1	89.9	90.6	39.8	38.9	41.3	45.3	49.8
Belgique	Taux de chômage	20.5	15.8	20.6	18.4	16.2	6.4	6.0	6.3	7.0	6.2	4.5	4.1	4.4	4.7	2.8
	Taux d'activité	37.3	35.8	34.8	35.9	35.2	92.1	91.1	91.8	91.9	92.6	34.5	41.0	43.2	40.1	42.2
	Rapports emploi/population	29.7	30.2	27.6	29.3	29.5	86.2	85.7	86.0	85.4	86.8	33.0	39.3	41.3	38.3	41.0
Canada	Taux de chômage	17.9	14.9	14.2	12.9	12.3	9.6	6.1	5.8	5.4	5.3	9.7	6.1	5.4	5.3	5.2
	Taux d'activité	65.9	67.8	66.1	66.5	67.4	91.2	91.6	91.5	91.1	91.1	59.5	66.0	66.7	66.3	67.1
	Rapports emploi/population	54.1	57.7	56.7	57.9	59.1	82.5	86.0	86.1	86.2	86.2	53.7	62.0	63.1	62.8	63.6
République tchèque	Taux de chômage	7.9	21.1	19.4	16.6	10.6	2.5	5.6	5.3	4.7	3.5	3.5	4.9	4.5	5.1	4.5
	Taux d'activité	59.9	40.0	38.7	37.7	36.7	95.3	94.6	94.8	94.8	95.0	49.0	60.1	62.2	62.7	62.4
	Rapports emploi/population	55.2	31.6	31.2	31.4	32.8	92.9	89.2	89.8	90.4	91.7	47.3	57.2	59.4	59.5	59.6
Danemark	Taux de chômage	10.2	8.5	6.1	7.6	7.5	6.7	4.4	3.7	2.6	2.3	6.3	5.5	4.8	3.4	3.5
	Taux d'activité	72.1	69.0	70.6	68.2	73.8	91.9	91.3	91.1	91.6	92.3	63.8	73.3	70.2	70.5	66.9
	Rapports emploi/population	64.8	63.1	66.3	63.0	68.3	85.7	87.3	87.7	89.2	90.2	59.8	69.3	66.8	68.1	64.6
Finlande	Taux de chômage	31.5	19.6	18.4	16.9	14.8	15.5	7.0	6.5	5.6	4.8	20.4	7.6	7.2	6.7	6.9
	Taux d'activité	51.2	53.8	53.6	56.3	56.3	90.2	90.0	90.3	90.3	90.3	43.9	55.7	56.5	58.7	59.2
	Rapports emploi/population	35.1	43.2	43.7	46.7	47.9	76.2	83.7	84.4	85.2	85.9	35.0	51.5	52.5	54.8	55.1
France^a	Taux de chômage	24.1	18.9	19.2	20.1	18.0	9.6	6.8	6.8	6.7	6.3	7.2	5.4	5.3	5.9	7.1
	Taux d'activité	33.2	40.1	42.3	42.2	42.5	95.1	94.0	94.0	94.2	94.0	42.1	43.8	43.9	43.1	42.6
	Rapports emploi/population	25.2	32.5	34.2	33.8	34.8	85.9	87.6	87.6	87.9	88.1	39.1	41.4	41.6	40.5	39.6
Allemagne^a	Taux de chômage	8.2	14.2	16.1	14.3	12.9	6.5	9.9	10.6	9.6	7.5	10.5	12.3	12.6	12.0	10.2
	Taux d'activité	58.8	50.9	53.5	54.0	53.6	92.9	93.0	93.6	93.8	93.8	53.1	57.8	61.3	63.7	66.5
	Rapports emploi/population	53.9	43.7	44.9	46.3	46.7	86.8	83.9	83.7	84.8	86.7	47.5	50.7	53.6	56.1	59.7
Grèce	Taux de chômage	19.8	18.8	17.5	17.3	14.1	4.8	5.4	5.2	4.9	4.6	3.3	3.9	3.1	3.2	2.9
	Taux d'activité	41.8	40.5	37.1	36.4	34.4	94.5	94.7	94.7	94.6	94.5	60.1	58.7	60.7	61.2	60.3
	Rapports emploi/population	33.5	32.9	30.6	30.1	29.6	90.0	89.6	89.8	89.9	90.1	58.1	56.4	58.8	59.3	58.6
Hongrie	Taux de chômage	24.6	16.2	19.7	18.6	17.6	10.2	5.3	6.0	6.4	6.5	6.8	3.2	4.3	4.0	4.5
	Taux d'activité	42.7	31.4	30.3	30.1	29.3	86.9	85.0	85.5	86.5	86.9	28.4	39.7	42.4	43.2	43.6
	Rapports emploi/population	32.2	26.3	24.4	24.5	24.2	78.0	80.5	80.3	81.0	81.3	26.5	38.4	40.6	41.4	41.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**
Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Islande^b	Taux de chômage	13.0	9.3	8.5	9.2	8.0	3.5	1.9	1.6	1.8	1.2	3.8	2.9	0.9	1.5	0.9
	Taux d'activité	57.9	71.8	75.2	77.6	80.0	96.1	94.2	94.3	95.8	95.3	95.9	89.7	90.1	90.6	90.4
	Rapports emploi/population	50.4	65.1	68.8	70.4	73.6	92.7	92.4	92.8	94.1	94.2	92.3	87.1	89.3	89.3	89.6
Irlande	Taux de chômage	25.4	8.7	9.2	8.8	9.3	13.4	4.5	4.1	4.1	4.3	8.6	3.0	3.1	2.6	2.7
	Taux d'activité	48.7	52.7	53.4	57.2	56.9	91.3	91.6	92.1	92.2	91.8	64.9	66.6	67.8	68.4	70.0
	Rapports emploi/population	36.3	48.1	48.5	52.2	51.6	79.0	87.4	88.3	88.4	87.9	59.3	64.6	65.7	66.6	68.1
Italie	Taux de chômage	26.3	20.7	21.5	19.1	18.2	6.1	5.2	5.1	4.5	4.0	3.4	4.1	3.6	2.8	2.6
	Taux d'activité	46.9	39.3	38.1	37.8	36.1	90.8	91.3	91.2	91.3	91.0	48.1	44.0	44.3	45.0	46.3
	Rapports emploi/population	34.5	31.2	29.9	30.6	29.6	85.3	86.5	86.6	87.2	87.3	46.5	42.2	42.7	43.7	45.1
Japon	Taux de chômage	5.6	10.6	9.9	8.8	8.3	2.0	4.3	4.0	3.9	3.6	4.5	5.3	5.0	4.5	4.1
	Taux d'activité	48.0	44.0	44.5	44.7	45.1	97.5	96.2	96.0	96.1	96.3	85.0	82.5	83.1	83.8	84.9
	Rapports emploi/population	45.4	39.4	40.1	40.8	41.3	95.5	92.1	92.1	92.4	92.8	81.2	78.1	78.9	80.0	81.5
Corée	Taux de chômage	9.2	12.2	12.2	11.7	11.4	2.5	3.6	3.7	3.6	3.6	0.9	2.7	3.1	3.0	2.7
	Taux d'activité	31.8	28.8	26.7	24.3	23.1	94.6	91.7	91.3	90.8	90.5	79.2	73.6	74.5	74.9	76.8
	Rapports emploi/population	28.9	25.3	23.5	21.4	20.5	92.3	88.4	87.9	87.5	87.3	78.5	71.6	72.2	72.6	74.7
Luxembourg	Taux de chômage	8.5	12.1	11.7	17.0	17.5	2.5	3.3	2.9	2.7	3.2	0.4	1.3	2.9	0.5	1.1
	Taux d'activité	47.9	29.6	32.1	30.6	33.6	94.9	95.3	95.5	95.3	94.1	33.6	38.8	39.4	38.9	42.7
	Rapports emploi/population	43.8	26.0	28.4	25.4	27.7	92.6	92.2	92.8	92.7	91.0	33.5	38.3	38.3	38.7	42.2
Mexique	Taux de chômage	6.5	5.9	6.1	5.4	6.2	3.2	2.4	2.8	2.5	2.5	2.0	1.4	2.5	1.8	2.0
	Taux d'activité	72.6	63.5	61.3	62.6	61.7	96.1	95.2	95.1	95.5	95.3	82.4	79.3	79.3	82.1	80.9
	Rapports emploi/population	67.9	59.8	57.6	59.2	57.8	93.0	92.8	92.5	93.1	92.9	80.7	78.2	77.3	80.6	79.2
Pays-Bas	Taux de chômage	10.9	9.6	9.5	7.1	6.5	5.2	4.2	4.0	3.2	2.2	2.7	4.3	4.8	4.5	4.5
	Taux d'activité	62.6	70.2	68.8	70.0	71.0	92.3	91.8	91.3	91.7	91.7	41.8	58.0	57.9	59.3	63.3
	Rapports emploi/population	55.8	63.5	62.3	65.1	66.4	87.5	88.0	87.6	88.8	89.6	40.7	55.5	55.1	56.6	60.4
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	15.6	8.7	9.1	9.3	9.6	7.0	2.5	2.4	2.4	2.2	5.4	2.4	1.8	1.8	1.5
	Taux d'activité	70.4	65.9	65.6	67.8	67.3	92.3	91.6	92.5	92.4	92.3	62.8	78.2	79.7	81.4	82.2
	Rapports emploi/population	59.4	60.1	59.6	61.5	60.8	85.8	89.4	90.3	90.2	90.3	59.4	76.4	78.3	79.9	81.0
Norvège^b	Taux de chômage	13.1	12.6	12.5	8.6	7.9	5.0	4.3	4.2	3.1	1.9	3.1	1.5	2.1	1.3	1.1
	Taux d'activité	57.8	61.9	61.0	58.2	58.6	90.6	90.1	90.1	90.6	90.9	71.5	74.3	74.6	74.1	74.7
	Rapports emploi/population	50.2	54.1	53.3	53.2	54.0	86.0	86.2	86.3	87.8	89.2	69.3	73.2	73.1	73.2	73.9
Pologne	Taux de chômage	30.8	39.0	36.7	28.3	20.0	11.3	16.0	14.5	11.2	7.8	7.5	12.9	12.6	9.8	7.4
	Taux d'activité	45.2	37.7	37.2	37.5	36.5	90.9	88.0	88.9	88.2	87.9	46.7	41.3	43.4	42.6	44.8
	Rapports emploi/population	31.3	23.0	23.6	26.9	29.2	80.6	74.0	76.0	78.3	81.1	43.2	36.0	37.9	38.4	41.4

Tableau C. Rappports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Portugal	Taux de chômage	12.3	13.5	13.7	14.5	13.5	5.0	5.1	6.2	5.8	6.1	5.0	6.0	6.9	7.3	7.1
	Taux d'activité	51.6	47.6	46.9	46.6	45.3	93.6	92.2	92.5	92.9	92.8	63.6	62.8	62.4	62.7	63.0
	Rappports emploi/population	45.2	41.2	40.5	39.8	39.2	88.9	87.4	86.7	87.4	87.2	60.4	59.1	58.1	58.2	58.6
République slovaque	Taux de chômage	28.0	34.2	30.7	26.3	20.3	10.4	14.6	13.2	10.4	8.6	8.1	15.6	13.1	9.8	7.7
	Taux d'activité	52.7	43.1	40.6	39.3	38.7	95.0	93.7	93.8	93.8	93.0	40.9	52.0	55.1	55.3	56.9
	Rappports emploi/population	38.0	28.4	28.1	29.0	30.9	85.1	80.0	81.4	84.1	85.0	37.6	43.8	47.9	49.9	52.6
Espagne^b	Taux de chômage	37.4	18.7	16.7	15.0	15.2	16.4	6.9	5.9	5.4	5.4	13.3	6.0	5.4	4.8	4.9
	Taux d'activité	55.0	54.8	57.2	57.1	57.2	93.1	92.5	92.4	92.5	92.6	56.6	62.7	63.2	63.5	63.1
	Rappports emploi/population	34.4	44.5	47.7	48.6	48.5	77.8	86.1	86.9	87.6	87.6	49.1	58.9	59.7	60.4	60.0
Suède^a	Taux de chômage	25.3	17.8	23.0	21.1	18.4	9.3	5.7	6.2	5.1	4.1	8.5	5.8	5.4	4.9	4.3
	Taux d'activité	53.5	51.4	53.9	55.2	56.5	91.3	90.1	92.4	92.5	92.9	70.5	76.0	76.4	76.2	76.4
	Rappports emploi/population	40.0	42.2	41.5	43.5	46.1	82.8	85.0	86.6	87.7	89.0	64.5	71.6	72.2	72.4	73.1
Suisse	Taux de chômage	5.4	8.0	8.5	7.9	6.8	3.1	3.5	3.2	2.7	2.3	4.6	3.1	3.7	2.8	2.6
	Taux d'activité	63.2	68.1	66.6	70.1	70.2	98.2	95.7	95.6	95.5	95.8	82.9	79.1	77.8	77.1	78.4
	Rappports emploi/population	59.8	62.6	60.9	64.6	65.4	95.2	92.3	92.6	92.9	93.6	79.1	76.6	74.9	74.9	76.4
Turquie	Taux de chômage	17.5	20.1	19.3	18.2	19.4	6.2	9.0	8.9	8.5	8.3	3.0	4.1	4.5	4.9	4.9
	Taux d'activité	67.2	53.1	52.9	52.0	52.1	93.7	89.2	89.4	88.6	88.5	59.5	49.0	47.4	46.3	45.1
	Rappports emploi/population	55.5	42.5	42.7	42.6	42.0	87.9	81.1	81.4	81.1	81.1	57.7	47.0	45.3	44.0	42.9
Royaume-Uni^b	Taux de chômage	19.2	11.8	13.7	15.8	16.0	9.7	3.8	3.6	4.2	3.7	11.6	3.9	3.3	3.3	4.1
	Taux d'activité	75.1	70.2	70.0	69.1	68.2	92.9	91.0	91.0	91.7	91.6	64.0	68.0	67.9	68.3	68.9
	Rappports emploi/population	60.7	61.9	60.4	58.1	57.3	83.9	87.5	87.7	87.8	88.3	56.6	65.4	65.7	66.0	66.1
États-Unis^b	Taux de chômage	13.2	12.6	12.4	11.2	11.6	4.9	4.6	3.9	3.6	3.7	4.4	3.9	3.3	3.0	3.2
	Taux d'activité	70.3	63.6	62.9	63.3	61.5	91.7	90.5	90.5	90.6	90.9	65.5	68.7	69.3	69.6	69.6
	Rappports emploi/population	61.0	55.5	55.2	56.2	54.4	87.2	86.3	86.9	87.3	87.5	62.6	66.0	67.0	67.5	67.4
UE-15	Taux de chômage	19.8	15.3	16.1	15.5	15.2	8.5	6.4	6.4	6.1	5.8	8.7	6.6	6.4	6.1	6.1
	Taux d'activité	53.3	51.2	52.3	52.4	52.2	92.8	92.3	92.5	92.7	92.7	52.5	55.8	56.8	57.5	58.1
	Rappports emploi/population	42.7	43.4	43.9	44.3	44.2	85.0	86.4	86.5	87.1	87.3	48.0	52.1	53.2	54.0	54.5
UE-19	Taux de chômage	20.5	17.6	18.0	16.8	15.6	8.6	7.3	7.2	6.5	6.0	8.5	7.0	6.7	6.3	6.1
	Taux d'activité	52.5	48.9	49.7	49.7	49.4	92.6	91.8	92.1	92.3	92.2	51.3	54.5	55.6	56.2	56.8
	Rappports emploi/population	41.7	40.2	40.7	41.4	41.7	84.6	85.2	85.5	86.3	86.7	47.0	50.7	51.9	52.7	53.3
OCDE Europe	Taux de chômage	19.6	17.9	18.0	16.8	16.0	8.2	7.4	7.3	6.7	6.2	7.9	6.6	6.4	6.1	5.9
	Taux d'activité	55.1	50.0	50.5	50.4	50.2	92.8	91.5	91.8	91.8	91.8	52.5	54.7	55.5	55.9	56.5
	Rappports emploi/population	44.3	41.0	41.4	42.0	42.2	85.2	84.7	85.1	85.7	86.1	48.4	51.1	52.0	52.6	53.1
Total OCDE	Taux de chômage	14.4	13.7	13.7	12.6	12.3	6.1	5.7	5.5	5.0	4.8	5.9	5.1	4.9	4.5	4.4
	Taux d'activité	59.0	54.5	54.3	54.5	54.0	93.3	92.0	92.1	92.1	92.2	62.7	64.8	65.6	66.1	66.6
	Rappports emploi/population	50.6	47.1	46.9	47.7	47.3	87.6	86.8	87.1	87.5	87.8	59.0	61.5	62.4	63.2	63.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**
Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Australie	Taux de chômage	16.4	11.1	10.5	9.5	9.3	7.3	4.4	4.2	4.0	3.9	5.5	2.9	2.6	2.8	2.6
	Taux d'activité	68.3	69.4	70.0	69.6	69.7	67.7	71.9	73.8	74.3	74.8	27.7	42.8	44.6	47.4	48.8
	Rapports emploi/population	57.1	61.6	62.7	63.0	63.3	62.8	68.8	70.7	71.3	71.9	26.2	41.5	43.4	46.1	47.5
Autriche	Taux de chômage	5.2	10.1	9.9	9.3	9.1	3.8	4.8	4.9	4.8	4.5	2.7	3.0	2.6	2.3	3.1
	Taux d'activité	59.2	53.2	54.8	55.1	56.7	71.6	79.6	79.9	80.9	81.1	18.4	19.9	23.5	26.9	28.9
	Rapports emploi/population	56.1	47.8	49.4	49.9	51.5	68.9	75.8	76.0	77.0	77.5	17.9	19.3	22.9	26.3	28.0
Belgique	Taux de chômage	23.4	19.5	19.1	19.5	22.6	11.2	7.4	8.2	8.1	7.5	5.9	2.8	4.2	6.6	5.4
	Taux d'activité	33.0	32.2	31.5	28.6	31.0	67.2	74.3	76.8	77.0	77.5	13.2	21.8	24.0	24.3	28.3
	Rapports emploi/population	25.3	25.9	25.5	23.0	24.0	59.7	68.8	70.5	70.8	71.6	12.4	21.2	23.0	22.7	26.8
Canada	Taux de chômage	13.7	11.7	10.6	10.3	10.0	9.0	5.9	5.7	5.2	4.7	8.4	5.7	5.3	5.1	4.9
	Taux d'activité	61.9	66.2	65.8	66.4	66.5	75.4	81.5	81.1	81.3	82.1	36.9	48.8	49.4	51.4	53.3
	Rapports emploi/population	53.4	58.4	58.8	59.5	59.8	68.6	76.7	76.5	77.1	78.2	33.8	46.0	46.8	48.7	50.7
République tchèque	Taux de chômage	9.8	19.5	19.1	18.6	11.0	4.4	9.3	9.3	8.3	6.7	3.7	6.2	6.3	5.6	4.8
	Taux d'activité	43.7	31.5	28.8	29.1	26.9	83.2	80.9	81.6	81.3	80.3	20.0	31.3	33.1	34.0	35.2
	Rapports emploi/population	39.4	25.4	23.3	23.7	23.9	79.6	73.4	73.9	74.5	74.9	19.3	29.4	31.0	32.1	33.5
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.1	9.8	7.6	6.8	9.0	5.1	4.9	4.1	3.2	6.7	5.8	5.1	4.0	5.2
	Taux d'activité	65.9	63.9	63.9	69.8	71.4	82.7	84.9	84.1	85.1	84.6	43.1	57.6	55.7	55.8	55.7
	Rapports emploi/population	59.1	59.4	57.6	64.5	66.5	75.2	80.6	80.0	81.7	81.8	40.2	54.2	52.9	53.5	52.9
Finlande	Taux de chômage	30.7	19.4	19.4	18.4	16.8	12.5	7.6	7.3	6.6	5.8	17.5	7.0	6.5	6.6	6.0
	Taux d'activité	41.1	48.7	50.2	50.8	53.7	84.0	84.6	85.2	85.3	85.6	38.9	54.3	56.4	58.1	58.3
	Rapports emploi/population	28.5	39.3	40.4	41.4	44.7	73.5	78.1	79.0	79.7	80.7	32.1	50.4	52.7	54.3	54.8
France^a	Taux de chômage	31.7	20.7	21.5	22.9	21.5	13.1	9.0	8.9	8.5	7.4	6.6	5.9	5.2	5.6	6.0
	Taux d'activité	27.6	32.9	34.6	34.6	35.2	76.7	80.9	81.3	81.7	82.4	30.1	36.2	37.9	38.0	38.0
	Rapports emploi/population	18.8	26.1	27.1	26.6	27.6	66.7	73.6	74.0	74.7	76.4	28.1	34.0	36.0	35.9	35.7
Allemagne^a	Taux de chômage	8.3	10.8	14.0	12.6	11.8	10.1	9.6	10.2	9.5	8.5	13.5	12.7	13.0	13.0	10.5
	Taux d'activité	53.0	45.1	46.7	47.6	48.7	72.6	79.7	79.1	80.3	80.3	28.3	37.8	43.2	46.3	49.8
	Rapports emploi/population	48.6	40.2	40.1	41.6	43.0	65.3	72.1	71.0	72.6	73.6	24.5	33.0	37.6	40.3	44.6
Grèce	Taux de chômage	36.9	35.6	34.7	33.9	32.1	10.7	14.4	14.2	12.3	11.8	2.6	5.1	4.0	4.4	4.4
	Taux d'activité	32.6	34.1	30.6	28.5	27.6	53.9	67.5	68.3	69.1	69.3	23.0	25.3	26.9	28.0	28.0
	Rapports emploi/population	20.6	22.0	20.0	18.8	18.8	48.1	57.8	58.6	60.6	61.1	22.4	24.0	25.8	26.7	26.8
Hongrie	Taux de chômage	16.5	14.4	19.1	19.8	18.6	8.1	5.6	6.9	7.2	7.2	7.2	2.9	3.5	3.9	3.9
	Taux d'activité	35.3	24.3	23.8	23.4	21.8	71.5	71.0	72.2	72.9	73.2	10.2	25.8	27.7	28.2	27.3
	Rapports emploi/population	29.5	20.8	19.3	18.8	17.8	65.7	67.0	67.2	67.6	67.9	9.4	25.0	26.8	27.1	26.2

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Islande^b	Taux de chômage	10.1	6.8	6.0	7.5	6.3	5.0	2.0	1.8	2.1	1.6	3.8	2.5	2.2	1.7	0.9
	Taux d'activité	59.1	72.5	79.2	81.7	80.1	86.3	85.3	85.1	85.6	85.4	80.5	78.8	81.9	81.7	80.7
	Rapports emploi/population	53.1	67.5	74.5	75.6	75.0	82.0	83.6	83.5	83.8	84.1	77.4	76.9	80.2	80.3	80.0
Irlande	Taux de chômage	22.5	7.4	7.2	7.7	7.9	13.4	3.2	3.2	3.6	3.7	8.1	1.4	2.7	2.1	2.5
	Taux d'activité	39.6	44.5	47.7	48.2	49.8	53.6	67.7	69.3	70.2	72.2	21.5	34.5	38.4	40.8	40.8
	Rapports emploi/population	30.6	41.2	44.3	44.4	45.9	46.5	65.5	67.1	67.7	69.5	19.7	34.0	37.4	40.0	39.8
Italie	Taux de chômage	36.5	27.2	27.4	25.3	23.3	11.8	9.2	9.0	7.8	7.1	3.4	4.0	3.2	2.9	2.1
	Taux d'activité	34.4	31.7	28.7	26.9	25.5	52.6	63.6	63.6	64.3	64.1	14.2	20.4	21.5	22.5	23.5
	Rapports emploi/population	21.8	23.1	20.8	20.1	19.5	46.3	57.8	57.9	59.3	59.6	13.7	19.6	20.8	21.9	23.0
Japon	Taux de chômage	5.3	8.3	7.4	7.2	7.1	2.8	4.5	4.4	3.9	3.9	1.9	3.0	2.7	2.8	2.4
	Taux d'activité	47.1	44.3	45.0	45.3	44.7	65.3	68.1	68.8	69.3	70.1	48.1	50.1	50.8	51.5	52.5
	Rapports emploi/population	44.6	40.6	41.7	42.0	41.5	63.4	65.0	65.7	66.6	67.4	47.2	48.6	49.4	50.1	51.2
Corée	Taux de chômage	6.0	9.4	9.0	9.0	7.1	1.0	2.7	2.9	2.5	2.4	0.2	1.5	1.6	1.2	1.4
	Taux d'activité	41.8	40.1	39.0	35.5	32.7	54.8	59.6	60.4	61.5	62.0	49.5	46.6	46.5	47.0	47.6
	Rapports emploi/population	39.3	36.3	35.5	32.3	30.4	54.2	58.0	58.6	60.0	60.5	49.4	45.9	45.7	46.4	46.9
Luxembourg	Taux de chômage	7.2	22.5	16.2	15.2	9.9	3.9	6.1	5.3	5.8	3.4	1.2	2.0	0.9	2.5	0.0
	Taux d'activité	45.0	26.4	25.5	25.0	18.1	55.7	70.4	72.2	73.8	71.4	13.4	22.6	25.1	28.5	25.9
	Rapports emploi/population	41.8	20.5	21.3	21.2	16.3	53.5	66.2	68.4	69.5	69.0	13.2	22.2	24.9	27.8	25.9
Mexique	Taux de chômage	8.3	10.6	7.4	7.4	7.5	3.5	3.3	2.8	2.6	3.1	1.6	1.4	1.1	1.3	0.6
	Taux d'activité	35.8	33.2	33.3	34.3	34.1	41.3	49.5	50.0	51.3	52.6	25.8	31.8	30.7	32.2	32.9
	Rapports emploi/population	32.8	29.7	30.8	31.8	31.5	39.8	47.8	48.6	50.0	51.0	25.4	31.3	30.4	31.8	32.7
Pays-Bas	Taux de chômage	9.4	8.9	9.7	8.2	8.1	7.8	4.6	4.8	4.1	3.3	5.2	2.8	4.0	4.2	3.6
	Taux d'activité	60.7	69.0	68.1	68.4	70.1	64.5	76.6	77.8	78.4	80.1	18.5	33.8	36.0	38.7	41.1
	Rapports emploi/population	55.0	62.9	61.5	62.7	64.4	59.4	73.1	74.0	75.1	77.4	17.5	32.8	34.5	37.1	39.6
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.3	10.1	9.8	10.0	9.8	6.0	3.3	3.0	2.9	2.9	3.6	2.6	1.9	2.2	1.3
	Taux d'activité	62.6	59.3	59.9	62.2	62.6	71.1	75.2	76.4	76.7	76.8	36.7	59.6	62.5	62.3	64.1
	Rapports emploi/population	53.7	53.3	54.1	55.9	56.4	66.9	72.7	74.1	74.4	74.6	35.4	58.1	61.3	61.0	63.3
Norvège^b	Taux de chômage	12.1	10.7	11.5	8.7	6.6	3.8	3.3	3.8	2.8	2.0	1.9	0.6	1.3	1.0	0.8
	Taux d'activité	53.0	61.3	59.4	58.1	60.3	79.4	82.8	83.0	83.4	84.0	55.4	63.1	62.9	62.2	64.6
	Rapports emploi/population	46.6	54.7	52.5	53.0	56.3	76.4	80.0	79.9	81.0	82.3	54.3	62.7	62.1	61.6	64.0
Pologne	Taux de chômage	34.7	43.3	39.2	31.6	23.8	14.5	18.0	17.7	13.4	9.1	6.4	9.5	9.0	6.2	5.7
	Taux d'activité	37.9	29.9	29.8	30.7	29.3	78.6	76.4	76.7	75.4	75.6	28.7	23.3	23.5	20.3	20.6
	Rapports emploi/population	24.8	17.0	18.1	21.0	22.4	67.2	62.7	63.1	65.3	68.8	26.8	21.0	21.4	19.0	19.4

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**
Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Portugal	Taux de chômage	16.3	17.6	19.1	18.4	20.3	7.2	7.1	8.5	9.0	9.6	2.4	5.1	5.3	5.2	5.8
	Taux d'activité	42.6	39.5	38.8	38.7	38.4	74.4	80.6	81.8	82.7	82.8	34.2	44.8	46.1	45.1	46.7
	Rapports emploi/population	35.7	32.5	31.4	31.6	30.6	69.0	74.9	74.9	75.3	74.9	33.4	42.5	43.7	42.8	44.0
République slovaque	Taux de chômage	26.5	30.8	28.8	27.0	19.9	11.6	17.5	15.7	13.5	11.9	12.3	14.9	13.8	9.4	9.1
	Taux d'activité	41.8	35.6	32.3	30.6	30.1	81.1	84.0	82.1	81.2	80.5	9.2	14.8	18.2	21.0	23.3
	Rapports emploi/population	30.7	24.6	23.0	22.3	24.1	71.7	69.3	69.1	70.2	71.0	8.0	12.6	15.7	19.0	21.2
Espagne^b	Taux de chômage	50.1	26.4	23.5	21.6	21.9	28.6	13.8	10.9	10.5	9.7	9.9	9.4	7.5	7.4	7.7
	Taux d'activité	43.7	43.4	46.8	48.1	47.4	54.6	68.3	69.0	71.2	72.7	19.4	27.2	29.6	31.0	32.5
	Rapports emploi/population	21.8	32.0	35.8	37.7	37.0	39.0	58.9	61.5	63.7	65.6	17.5	24.6	27.4	28.7	30.0
Suède^a	Taux de chômage	19.9	16.1	21.6	21.5	19.5	6.8	5.2	6.3	5.5	4.7	5.2	4.0	3.4	3.8	3.5
	Taux d'activité	53.4	51.6	55.6	56.8	57.8	86.9	85.3	86.5	86.2	87.1	62.6	70.2	69.2	69.8	69.6
	Rapports emploi/population	42.7	43.3	43.6	44.6	46.5	81.1	80.8	81.1	81.5	83.0	59.3	67.4	66.9	67.1	67.2
Suisse	Taux de chômage	6.1	7.4	9.1	7.5	7.4	4.2	4.6	4.6	4.5	4.1	3.2	3.4	3.7	3.3	3.8
	Taux d'activité	64.8	65.9	64.7	67.0	64.5	74.1	80.8	81.3	81.2	81.9	47.2	55.9	57.7	58.6	60.3
	Rapports emploi/population	60.8	61.1	58.8	62.0	59.7	70.9	77.1	77.5	77.6	78.5	45.7	54.0	55.6	56.6	58.1
Turquie	Taux de chômage	13.4	18.9	19.3	19.8	20.0	6.0	7.5	8.2	8.2	8.1	0.7	0.7	0.5	0.8	1.1
	Taux d'activité	35.8	26.1	25.1	24.6	24.4	33.1	28.6	28.5	29.0	29.0	24.8	19.8	17.0	16.8	16.5
	Rapports emploi/population	31.0	21.1	20.2	19.8	19.6	31.1	26.4	26.2	26.6	26.6	24.6	19.7	16.9	16.6	16.4
Royaume-Uni^b	Taux de chômage	12.6	9.9	10.6	11.8	12.7	6.4	3.4	3.2	3.9	3.7	5.3	2.1	1.7	2.4	2.2
	Taux d'activité	65.1	64.6	63.5	64.1	62.5	74.1	76.8	77.2	77.9	77.6	40.7	48.3	48.9	50.2	50.1
	Rapports emploi/population	56.9	58.2	56.7	56.5	54.6	69.3	74.2	74.7	74.9	74.7	38.5	47.3	48.1	49.0	49.0
États-Unis^b	Taux de chômage	11.6	11.0	10.1	9.7	9.4	5.0	4.6	4.4	3.9	3.8	3.9	3.7	3.3	2.9	3.0
	Taux d'activité	62.5	58.7	58.6	57.9	57.2	75.3	75.3	75.3	75.5	75.4	48.9	56.3	57.0	58.2	58.3
	Rapports emploi/population	55.3	52.2	52.6	52.3	51.8	71.5	71.8	72.0	72.5	72.5	47.0	54.3	55.1	56.5	56.6
UE-15	Taux de chômage	21.9	16.1	16.8	16.2	16.2	11.4	8.3	8.2	7.8	7.5	7.9	6.5	6.2	6.4	6.3
	Taux d'activité	45.1	44.6	45.2	45.5	45.3	68.0	75.1	75.4	76.3	76.5	27.0	35.6	37.9	39.3	39.9
	Rapports emploi/population	35.2	37.4	37.6	38.1	38.0	60.3	68.9	69.2	70.4	70.8	24.9	33.2	35.5	36.8	37.4
UE-19	Taux de chômage	22.5	18.4	18.7	17.6	16.7	11.4	9.3	9.1	8.3	7.6	7.7	6.6	6.4	6.4	6.2
	Taux d'activité	44.1	42.1	42.5	42.7	42.3	69.5	75.4	75.7	76.3	76.5	26.4	34.0	36.1	37.1	37.6
	Rapports emploi/population	34.2	34.3	34.5	35.2	35.3	61.6	68.4	68.8	70.0	70.6	24.3	31.8	33.8	34.8	35.3
OCDE Europe	Taux de chômage	20.8	18.1	18.5	17.5	16.7	10.9	9.0	8.9	8.2	7.5	7.0	6.2	6.0	6.0	5.9
	Taux d'activité	43.0	39.5	39.7	39.8	39.6	66.0	69.5	69.7	70.2	70.6	26.8	33.6	35.3	36.1	36.7
	Rapports emploi/population	34.0	32.4	32.3	32.8	33.0	58.8	63.3	63.4	64.4	65.3	24.9	31.5	33.2	34.0	34.5
Total OCDE	Taux de chômage	14.3	13.4	12.8	12.3	11.8	7.5	6.5	6.4	5.8	5.5	4.6	4.4	4.1	4.0	3.8
	Taux d'activité	47.6	45.1	45.2	45.1	44.8	66.4	69.1	69.3	69.8	70.2	35.7	42.6	43.8	44.9	45.5
	Rapports emploi/population	40.8	39.0	39.4	39.6	39.5	61.5	64.6	64.9	65.8	66.4	34.0	40.8	42.0	43.1	43.7

a) Les données pour 2007 sont des estimations du Secrétariat obtenues en appliquant aux données nationales de 2006 la variation en point de pourcentage entre 2006 et 2007 des séries de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

b) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans. Pour la Norvège, jusqu'à l'année 2005.

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.

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2006***

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

	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	5.6	3.8	2.3	6.0	3.3	2.0	5.2	4.7	2.5
	Taux d'activité	67.2	83.5	86.3	80.1	90.8	92.1	57.5	73.1	81.4
	Rapports emploi/population	63.5	80.4	84.4	75.3	87.8	90.3	54.5	69.6	79.3
Autriche	Taux de chômage	7.9	3.7	2.5	8.7	3.3	2.0	7.3	4.1	3.2
	Taux d'activité	60.5	78.7	88.1	72.8	84.3	90.5	54.1	72.5	84.7
	Rapports emploi/population	55.7	75.8	85.9	66.4	81.5	88.7	50.2	69.5	82.0
Belgique	Taux de chômage	12.3	6.7	3.7	10.7	5.5	3.5	14.8	8.4	4.0
	Taux d'activité	55.9	78.5	86.9	68.6	86.0	90.4	43.0	70.4	83.6
	Rapports emploi/population	49.0	73.2	83.6	61.2	81.2	87.2	36.6	64.5	80.2
Canada	Taux de chômage	9.3	5.6	4.1	8.8	5.7	4.1	10.1	5.6	4.1
	Taux d'activité	62.7	80.6	86.2	72.9	86.4	90.5	51.4	73.8	82.5
	Rapports emploi/population	56.9	76.0	82.6	66.5	81.5	86.7	46.4	69.7	79.1
République tchèque	Taux de chômage	22.3	5.5	2.2	23.4	4.2	2.1	21.7	7.3	2.4
	Taux d'activité	56.6	80.0	87.0	68.7	88.1	93.0	50.8	71.3	79.7
	Rapports emploi/population	43.9	75.6	85.1	52.6	84.5	91.1	39.8	66.1	77.9
Danemark	Taux de chômage	5.5	2.7	3.2	4.7	2.1	2.7	6.4	3.6	3.6
	Taux d'activité	66.4	83.5	90.3	74.4	87.4	92.4	59.7	78.8	88.4
	Rapports emploi/population	62.8	81.3	87.4	70.9	85.6	90.0	55.9	76.0	85.2
Finlande	Taux de chômage	10.1	7.0	3.7	9.2	6.4	3.2	11.5	7.8	4.0
	Taux d'activité	65.0	81.3	88.2	68.7	83.9	90.6	60.3	78.2	86.5
	Rapports emploi/population	58.4	75.6	85.0	62.4	78.5	87.7	53.4	72.1	83.0
France	Taux de chômage	11.0	6.6	5.1	10.0	5.5	5.1	12.0	8.0	5.1
	Taux d'activité	65.3	80.9	87.5	73.2	85.5	91.4	58.4	75.7	84.1
	Rapports emploi/population	58.1	75.6	83.0	65.8	80.8	86.8	51.4	69.7	79.8
Allemagne	Taux de chômage	19.9	9.9	4.8	21.4	10.1	4.5	18.4	9.7	5.3
	Taux d'activité	67.1	80.5	88.6	82.2	86.6	91.8	56.9	74.5	84.2
	Rapports emploi/population	53.8	72.5	84.3	64.6	77.8	87.6	46.4	67.3	79.8
Grèce	Taux de chômage	7.2	8.7	6.1	4.8	4.7	4.3	11.8	13.8	8.2
	Taux d'activité	64.1	76.4	88.8	83.9	90.3	91.6	43.8	63.9	85.7
	Rapports emploi/population	59.5	69.7	83.3	79.9	86.0	87.6	38.6	55.1	78.6
Hongrie	Taux de chômage	14.8	6.1	2.2	15.2	5.5	2.2	14.4	6.8	2.2
	Taux d'activité	44.8	74.9	83.7	54.2	81.7	88.4	38.5	67.5	79.9
	Rapports emploi/population	38.2	70.4	81.8	46.0	77.2	86.4	32.9	62.9	78.1
Islande	Taux de chômage	2.5	c	c	c	c	c	c	c	c
	Taux d'activité	85.7	90.3	92.9	91.7	94.3	96.4	80.2	83.8	90.0
	Rapports emploi/population	83.6	88.6	92.0	89.4	93.1	95.6	78.3	81.5	89.0

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2006*** (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	
Irlande	Taux de chômage	5.7	3.2	2.2	5.8	3.1	2.4	5.6	3.4	2.1
	Taux d'activité	62.3	79.9	88.4	78.9	92.3	94.1	42.0	67.9	83.5
	Rapports emploi/population	58.7	77.3	86.5	74.3	89.5	91.8	39.7	65.6	81.8
Italie	Taux de chômage	6.9	4.6	4.8	5.3	3.4	3.7	10.2	6.1	5.9
	Taux d'activité	56.4	78.0	84.7	75.5	86.9	89.5	37.1	68.9	80.5
	Rapports emploi/population	52.5	74.4	80.6	71.5	83.9	86.1	33.3	64.7	75.8
Japon	Taux de chômage	..	4.6	3.0	..	4.9	3.0	..	4.1	3.0
	Taux d'activité	..	76.6	82.2	..	91.8	95.7	..	62.3	67.9
	Rapports emploi/population	..	73.1	79.8	..	87.3	92.8	..	59.8	65.9
Corée	Taux de chômage	2.6	3.5	2.9	3.7	4.0	3.0	1.7	2.5	2.7
	Taux d'activité	67.9	72.9	79.5	81.2	88.3	91.9	59.4	57.0	62.4
	Rapports emploi/population	66.2	70.3	77.2	78.2	84.8	89.2	58.4	55.5	60.8
Luxembourg	Taux de chômage	4.9	3.8	2.9	2.8	2.5	2.3	7.4	5.6	3.5
	Taux d'activité	63.9	76.3	87.7	78.8	84.6	91.5	51.8	67.4	83.3
	Rapports emploi/population	60.8	73.4	85.2	76.6	82.5	89.4	47.9	63.7	80.4
Mexique	Taux de chômage	2.2	2.6	2.9	2.3	2.4	2.8	2.2	2.8	3.1
	Taux d'activité	64.3	75.1	85.8	92.9	95.5	94.2	41.1	58.7	75.5
	Rapports emploi/population	62.8	73.1	83.3	90.7	93.2	91.5	40.2	57.0	73.2
Pays-Bas	Taux de chômage	4.8	3.5	2.3	4.0	3.1	2.3	5.8	3.9	2.3
	Taux d'activité	63.6	82.0	88.4	79.8	87.6	90.8	50.3	76.1	85.7
	Rapports emploi/population	60.6	79.1	86.4	76.6	84.8	88.7	47.4	73.2	83.7
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	3.1	2.2	2.4	3.1	1.9	2.1	3.2	2.6	2.6
	Taux d'activité	72.9	86.4	86.6	82.9	93.3	93.7	64.5	76.4	81.2
	Rapports emploi/population	70.6	84.5	84.6	80.4	91.5	91.7	62.5	74.4	79.0
Norvège	Taux de chômage	4.7	2.1	1.8	4.9	1.9	2.0	4.4	2.5	1.5
	Taux d'activité	67.9	84.9	90.8	74.5	88.7	93.0	61.7	80.0	88.6
	Rapports emploi/population	64.7	83.1	89.2	70.8	87.0	91.2	59.0	78.0	87.3
Pologne	Taux de chômage	16.5	10.6	5.0	14.9	8.5	4.7	19.7	12.6	5.3
	Taux d'activité	64.2	73.4	87.9	74.5	82.9	91.1	51.0	66.4	85.5
	Rapports emploi/population	53.6	65.6	83.5	63.4	75.8	86.8	40.9	58.1	81.0
Portugal	Taux de chômage	7.6	7.1	5.4	6.2	6.5	4.5	9.4	7.8	6.0
	Taux d'activité	77.6	86.4	91.3	85.8	88.4	92.7	69.2	84.4	90.4
	Rapports emploi/population	71.7	80.2	86.4	80.4	82.7	88.5	62.7	77.8	85.0
République slovaque	Taux de chômage	44.0	10.0	2.6	48.2	8.7	2.0	40.8	11.7	3.3
	Taux d'activité	41.9	79.9	87.1	54.1	88.1	92.6	35.7	71.4	81.2
	Rapports emploi/population	23.5	71.9	84.9	28.0	80.4	90.8	21.2	63.0	78.6

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2006*** (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
Espagne	Taux de chômage	9.0	6.9	5.5	6.3	4.6	4.1	13.8	9.8	6.9
	Taux d'activité	65.7	81.6	88.2	83.3	90.8	91.9	47.6	72.1	84.6
	Rapports emploi/population	59.8	75.9	83.4	78.1	86.6	88.2	41.0	65.0	78.7
Suède	Taux de chômage	7.3	5.1	4.2	6.7	4.9	4.5	8.5	5.2	4.0
	Taux d'activité	72.2	86.3	91.1	79.6	89.9	92.0	62.4	82.2	90.4
	Rapports emploi/population	66.9	81.9	87.3	74.3	85.5	87.9	57.1	77.9	86.8
Suisse	Taux de chômage	7.6	3.2	2.2	5.9	2.7	1.9	9.0	3.7	2.9
	Taux d'activité	70.7	82.8	92.2	81.9	90.6	95.5	63.0	76.5	86.3
	Rapports emploi/population	65.3	80.1	90.2	77.1	88.1	93.7	57.3	73.7	83.8
Turquie	Taux de chômage	8.3	9.0	6.9	8.8	7.5	5.9	6.5	16.5	9.0
	Taux d'activité	53.5	69.0	81.0	82.0	88.7	87.6	23.5	33.5	69.9
	Rapports emploi/population	49.0	62.7	75.5	74.8	82.1	82.4	22.0	28.0	63.6
Royaume-Uni	Taux de chômage	5.7	4.0	2.2	6.5	3.9	2.5	4.9	4.1	2.0
	Taux d'activité	70.3	84.1	90.1	77.3	88.1	92.1	64.6	79.1	88.0
	Rapports emploi/population	66.3	80.7	88.1	72.3	84.7	89.8	61.5	75.9	86.3
États-Unis	Taux de chômage	8.3	4.6	2.5	7.6	4.8	2.7	9.4	4.3	2.3
	Taux d'activité	63.2	76.9	84.9	76.2	83.9	90.2	48.3	70.0	80.0
	Rapports emploi/population	58.0	73.3	82.7	70.4	79.9	87.7	43.8	67.0	78.2
UE-19	Taux de chômage	11.8	6.1	3.7	11.3	5.1	3.3	12.9	7.3	4.2
	Taux d'activité	62.3	80.1	88.1	74.4	87.0	91.5	51.4	73.1	84.7
	Rapports emploi/population	55.5	75.3	84.8	66.6	82.6	88.5	45.2	67.8	81.2
Total OCDE	Taux de chômage	9.6	5.4	3.5	9.5	4.7	3.2	10.6	6.5	3.9
	Taux d'activité	64.1	80.0	87.4	76.9	88.2	92.0	52.7	71.1	82.5
	Rapports emploi/population	58.4	75.9	84.4	70.3	84.2	89.1	47.6	66.7	79.4

* Au moment où ce rapport est mis sous presse (juin 2008), les données présentées dans ce tableau sont provisoires jusqu'à la sortie de *Regards sur l'éducation* (septembre 2008).

- Inférieur au seuil de fiabilité

...: inclus dans le deuxième cycle du secondaire.

c. Les observations sont trop peu nombreuses pour calculer des estimations fiables.

Source : OCDE (2008), *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, septembre.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443282450451>

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	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Australie ^{b,c}	..	12.0	12.0	12.4	12.4	..	38.4	39.9	39.1	38.5
Autriche	..	3.7	4.6	5.4	5.2	..	29.4	29.4	31.4	31.5
Belgique	4.4	6.3	6.2	6.7	6.3	30.0	34.5	33.4	34.7	32.9
Canada	10.8	10.9	10.8	10.9	11.0	28.8	27.2	26.9	26.2	26.1
République tchèque	2.1	1.5	1.6	1.6	1.7	5.6	5.2	5.5	5.6	5.9
Danemark	9.8	11.5	11.8	11.4	12.4	26.2	24.0	24.4	25.6	23.9
Finlande	6.5	8.0	7.9	8.1	8.2	11.5	14.9	14.8	14.9	15.5
France	5.3	4.7	5.2	5.2	5.0	24.5	23.4	23.0	22.6	23.1
Allemagne	3.0	6.3	7.4	7.6	7.9	28.0	37.0	39.4	39.1	39.2
Grèce	5.0	3.0	3.0	4.0	4.1	13.1	10.8	11.1	12.9	13.6
Hongrie	..	1.9	1.8	1.5	1.6	..	4.8	5.0	4.2	4.2
Islande	9.2	7.8	7.3	7.6	8.0	37.9	26.4	26.6	26.0	25.4
Irlande	6.4	6.9	7.1	7.7	7.6	25.5	34.7	35.0	34.9	35.6
Italie	4.2	5.6	5.1	5.3	5.4	20.6	28.7	29.2	29.4	29.9
Japon ^d	7.5	8.8	8.8	8.5	9.2	26.9	31.3	31.7	31.3	32.6
Corée ^e	2.9	5.9	6.5	6.3	6.3	6.8	11.9	12.5	12.3	12.5
Luxembourg	1.9	1.8	1.6	1.5	1.6	25.7	29.6	30.7	27.2	28.8
Mexique	..	8.1	27.6
Pays-Bas	11.3	15.1	15.3	15.8	16.2	54.5	60.2	60.9	59.7	60.0
Nouvelle-Zélande	9.0	10.7	10.2	10.1	11.2	36.1	35.4	35.3	34.5	34.7
Norvège	7.7	10.3	10.0	10.6	10.5	37.7	33.2	32.9	32.9	31.6
Pologne	..	7.5	7.1	6.5	6.0	..	17.5	17.4	16.3	15.0
Portugal	4.9	5.8	5.9	5.9	6.3	15.2	14.0	14.4	13.2	14.3
République slovaque	1.3	1.6	1.4	1.3	1.2	4.4	4.5	4.1	4.1	4.4
Espagne	2.4	2.7	4.0	3.9	3.8	14.3	17.6	22.1	21.4	20.9
Suède	7.1	8.5	8.5	8.4	9.5	24.9	20.8	19.0	19.0	19.7
Suisse ^c	6.8	8.1	8.0	8.8	8.7	44.9	45.2	45.7	45.7	45.6
Turquie	4.9	3.7	3.2	4.4	4.6	18.5	14.8	13.4	17.8	19.2
Royaume-Uni	7.0	9.7	9.8	9.9	9.9	41.2	40.3	39.1	38.8	38.6
États-Unis ^f	8.5	8.1	7.8	7.8	7.6	20.4	18.8	18.3	17.8	17.9
UE-15 ^g	5.0	6.5	7.0	7.1	7.2	28.3	31.1	31.8	31.6	31.7
UE-19 ^g	4.8	6.3	6.7	6.8	6.8	27.1	28.6	29.2	29.0	28.9
OCDE Europe ^g	4.9	6.0	6.3	6.5	6.6	27.0	28.1	28.6	28.6	28.7
Total OCDE ^g	5.7	7.3	7.3	7.4	7.5	21.5	25.4	25.4	25.1	25.3

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	2004	2005	2006	2007	1994	2004	2005	2006	2007
Australie ^{b,c}	..	23.8	24.5	24.4	24.1	..	72.2	73.1	72.1	71.6
Autriche	..	15.4	16.0	17.3	17.2	..	86.9	84.4	83.1	83.5
Belgique	14.6	18.9	18.5	19.3	18.3	81.8	81.3	81.7	81.1	81.2
Canada	18.9	18.5	18.3	18.1	18.2	68.9	68.8	68.6	68.1	68.0
République tchèque	3.6	3.1	3.3	3.3	3.5	67.7	72.9	72.8	72.8	72.3
Danemark	17.3	17.3	17.6	18.1	17.7	69.4	64.5	63.8	66.2	62.8
Finlande	8.9	11.3	11.2	11.4	11.7	62.8	63.3	63.6	62.9	63.7
France	13.8	13.3	13.4	13.3	13.4	78.6	80.7	79.2	78.8	80.3
Allemagne	13.5	20.1	21.8	22.0	22.2	87.1	82.8	81.4	81.2	80.7
Grèce	7.8	6.0	6.1	7.5	7.8	59.1	68.9	69.5	67.0	67.9
Hongrie	..	3.3	3.2	2.7	2.8	..	67.7	70.5	70.4	68.6
Islande	22.6	16.6	16.4	16.0	15.9	78.3	75.0	76.2	74.2	72.7
Irlande	13.5	19.3	19.6	19.9	20.3	70.3	80.3	80.2	78.7	79.6
Italie	10.0	14.8	14.6	14.9	15.1	72.6	77.1	79.0	78.4	78.5
Japon ^d	15.4	18.1	18.3	18.0	18.9	71.1	71.4	71.8	72.4	71.5
Corée ^e	4.5	8.4	9.0	8.8	8.9	61.3	59.0	57.9	58.5	58.9
Luxembourg	10.7	13.2	13.9	12.7	13.1	88.6	91.9	93.2	93.1	93.1
Mexique	..	15.1	65.1
Pays-Bas	28.9	35.0	35.7	35.5	36.1	76.8	76.0	76.3	75.5	75.4
Nouvelle-Zélande	21.0	22.0	21.7	21.3	22.0	76.1	73.6	74.8	74.4	72.6
Norvège	21.5	21.1	20.8	21.1	20.4	80.6	74.1	74.6	73.5	72.9
Pologne	..	12.0	11.7	10.8	10.1	..	65.7	66.5	67.0	67.0
Portugal	9.5	9.6	9.8	9.3	10.0	71.3	67.0	67.9	65.8	66.1
République slovaque	2.7	2.8	2.6	2.5	2.6	72.0	69.0	69.2	70.0	74.0
Espagne	6.4	8.5	11.3	11.1	10.9	75.5	81.0	78.9	79.3	79.8
Suède	15.8	14.4	13.5	13.4	14.4	76.8	69.5	67.1	67.3	65.0
Suisse ^c	23.2	24.9	25.1	25.5	25.4	83.3	82.1	82.6	81.2	81.3
Turquie	8.8	6.6	5.8	7.9	8.4	61.0	59.4	59.4	58.6	59.7
Royaume-Uni	22.4	24.0	23.5	23.4	23.3	82.7	78.3	77.8	77.6	77.4
États-Unis ^f	14.2	13.2	12.8	12.6	12.6	68.4	68.3	68.4	67.8	68.4
UE-15 ^g	14.6	17.3	18.0	18.0	18.1	80.1	78.9	78.4	78.1	78.0
UE-19 ^g	14.1	16.1	16.7	16.6	16.7	79.9	78.1	77.7	77.5	77.4
OCDE Europe ^g	13.8	15.4	15.8	16.0	16.1	78.7	77.4	77.1	76.6	76.6
Total OCDE ^g	12.3	15.1	15.3	15.2	15.4	73.2	72.5	73.2	72.9	72.8

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) Nouvelle série basée sur les heures hebdomadaires habituellement travaillées disponible à partir de 2001 en remplacement de l'ancienne série basée sur les heures hebdomadaires effectivement travaillées.

c) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

d) Nouvelle série de travailleurs à temps partiel travaillant moins de 30 heures effectives hebdomadaires disponible depuis 2002 en remplacement de la série antérieure basée sur moins de 35 heures effectives hebdomadaires. Chiffres estimés pour l'année 1994 en rétroplant la série sur le temps partiel de moins de 30 heures pour les années antérieures à 2002 au vu de la tendance observée dans

e) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

f) Les estimations portent sur les salariés seulement.

g) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources et définitions : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). 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/documentsdetravail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443300453064>

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a

	1979	1983	1994	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Emploi total									
Australie	1 823	1 774	1 807	1 740	1 737	1 747	1 732	1 723	1 722
Autriche	1 632	1 642	1 650	1 656	1 655	1 652
Belgique	..	1 768	1 646	1 579	1 575	1 549	1 565	1 571	1 566
Canada	1 825	1 768	1 762	1 744	1 734	1 753	1 738	1 738	1 736
République tchèque	2 043	1 980	1 972	1 986	2 002	1 997	1 985
Danemark	1 636	1 638	1 548	1 579	1 577	1 579	1 564	1 574	..
Finlande ^b	..	1 809	1 777	1 686	1 669	1 688	1 666	1 660	1 651
Finlande ^c	1 869	1 823	1 775	1 728	1 720	1 724	1 718	1 714	1 698
France ^d	1 855	1 758	1 675	1 536	1 531	1 558	1 550	1 568	1 561
Allemagne	1 547	1 445	1 439	1 442	1 435	1 433	1 433
Allemagne occidentale	1 770	1 705	1 515	1 428	1 422	1 426	1 419	1 418	1 419
Grèce	..	2 152	2 092	2 087	2 087	2 060	2 053
Hongrie	..	2 112	2 032	2 026	1 997	1 996	1 994	1 989	1 986
Islande	1 875	1 860	1 813	1 812	1 807	1 810	1 794	1 795	1 807
Irlande	..	1 981	1 883	1 695	1 671	1 668	1 654	1 640	1 630
Italie	..	1 876	1 857	1 831	1 826	1 826	1 819	1 814	1 824
Japon	2 126	2 095	1 898	1 798	1 799	1 787	1 775	1 784	1 785
Corée	..	2 923	2 651	2 465	2 434	2 394	2 354	2 305	..
Luxembourg	..	1 779	1 709	1 634	1 630	1 586	1 570	1 604	1 542
Mexique	1 888	1 857	1 849	1 909	1 883	1 871
Pays-Bas	1 411	1 348	1 363	1 362	1 375	1 391	1 392
Nouvelle-Zélande	1 849	1 817	1 813	1 827	1 810	1 787	1 771
Norvège	1 580	1 553	1 505	1 414	1 399	1 417	1 420	1 408	1 411
Pologne	1 979	1 984	1 983	1 994	1 985	1 976
Portugal	1 838	1 767	1 742	1 763	1 752	1 758	1 728
République slovaque	1 854	1 746	1 673	1 708	1 741	1 749	..
Espagne	1 930	1 825	1 733	1 721	1 706	1 690	1 672	1 655	1 652
Suède	1 530	1 532	1 608	1 534	1 559	1 575	1 607	1 576	1 562
Suisse	1 819	1 760	1 725	1 629	1 639	1 669	1 669	1 657	..
Turquie	1 918	1 918	..
Royaume-Uni	1 818	1 717	1 740	1 696	1 677	1 672	1 676	1 669	1 670
États-Unis	1 825	1 816	1 833	1 807	1 797	1 799	1 795	1 797	1 794

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a (suite)

	1979	1983	1994	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salariés									
Autriche ^d	1 493	1 484	1 533	1 494	1 486	1 474
Belgique	1 562	1 510	1 449	1 441	1 450	1 460	1 461
Canada	1 791	1 743	1 746	1 738	1 727	1 744	1 735	1 734	1 733
République tchèque	1 974	1 896	1 882	1 900	1 923	1 922	1 914
Danemark	1 600	1 614	1 524	1 542	1 540	1 544	1 530	1 541	..
Finlande ^b	1 670	1 609	1 596	1 622	1 605	1 600	1 594
France ^d	1 710	1 608	1 563	1 443	1 439	1 466	1 459	1 465	1 457
Allemagne	1 474	1 365	1 360	1 364	1 354	1 351	1 353
Allemagne occidentale	1 689	1 621	1 435	1 345	1 341	1 347	1 338	1 336	1 339
Grèce	..	1 766	1 792	1 818	1 812	1 803	1 811	1 797	1 783
Hongrie	..	1 829	1 759	1 766	1 777	1 807	1 803	1 799	1 780
Islande ^d	1 774	1 740	1 782	1 823	1 816	1 813	1 822
Irlande	..	1 702	1 652	1 667	1 583	1 570	1 562	1 557	1 543
Japon ^e	2 114	2 098	1 904	1 837	1 846	1 840	1 829	1 842	1 850
Japon ^f	1 910	1 825	1 828	1 816	1 802	1 811	1 808
Corée ^g	..	2 734	2 471	2 410	2 390	2 380	2 351	2 302	2 266
Corée ^f	..	2 714	2 453	2 395	2 378	2 366	2 341	2 294	2 261
Luxembourg	..	1 638	1 598	1 582	1 555	1 535	1 524	1 580	1 541
Mexique	1 945	1 908	1 919	1 970	1 944	1 933
Pays-Bas	1 591	1 530	1 388	1 317	1 309	1 312	1 322	1 336	..
Nouvelle-Zélande	1 772	1 758	1 758	1 787	1 777	1 760	1 751
plagne	1 958	1 956	1 957	1 970	1 958	1 953
Portugal	1 690	1 686	1 677	1 690	1 680	1 694	1 675
République slovaque	1 942	1 950	1 898	1 913	1 942	1 944	1 947
Espagne	1 844	1 750	1 666	1 682	1 667	1 654	1 640	1 624	1 621
Royaume-Uni	1 753	1 655	1 696	1 674	1 655	1 649	1 655	1 648	1 655
États-Unis	1 828	1 827	1 839	1 810	1 800	1 803	1 800	1 801	1 798

- 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 les années 2006 et 2007 sont des estimations.
- e) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.
- f) Données se référant aux établissements de cinq salariés ou plus.
- g) Données se référant aux établissements de dix salariés ou plus.

Sources et définitions:

Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées 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 (www.oecd.org/statistics/productivity/compendium). Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour 16 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations du Secrétariat pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas (emploi total uniquement) et le Portugal sont basées les résultats de l'Enquête européenne sur les forces du travail. Les estimations pour les pays restants ainsi que les heures travaillées par actif salarié disponibles pour 26 pays proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition précédente des Perspectives de l'emploi. Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante: www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443302335107>

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée**^{a, b, c, d, e}

En pourcentage du chômage total

	1994		2004		2005		2006		2007	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	52.6	36.1	33.5	20.5	30.2	17.7	30.6	17.8	27.1	15.5
Autriche	31.8	18.4	46.3	27.6	43.2	25.3	44.2	27.3	44.2	26.8
Belgique	75.2	58.3	68.9	49.6	68.3	51.6	69.0	55.6	68.1	50.0
Canada	32.7	17.9	17.8	9.5	17.2	9.6	16.0	8.7	14.8	7.5
République tchèque	41.9	22.3	71.6	51.8	72.7	53.6	75.0	55.2	71.6	53.4
Danemark	54.0	32.1	45.0	22.6	43.8	25.9	33.7	20.4	29.5	18.2
Finlande	40.8	23.4	41.8	24.9	39.7	24.8	37.9	23.0
France	61.7	38.5	60.6	40.9	60.4	41.4	61.0	42.2
Allemagne	63.8	44.3	67.6	51.8	70.9	54.1	73.1	57.3	71.3	56.6
Grèce	72.8	50.5	74.4	54.8	72.6	53.7	75.2	55.6	68.2	50.3
Hongrie	62.6	41.3	61.7	45.1	63.4	46.1	62.9	46.1	64.0	47.5
Islande	(32.2)	(15.1)	(21.3)	(11.2)	(21.7)	(13.3)	(13.6)	(7.3)	(11.1)	(8.0)
Irlande	80.7	64.3	55.0	34.3	52.6	34.3	53.2	34.3	50.1	30.3
Italie	79.5	61.5	65.5	49.7	67.7	52.2	68.5	52.9	65.4	49.9
Japon	36.1	17.5	50.0	33.7	49.1	33.3	48.1	33.0	48.2	32.0
Corée	20.7	5.4	11.4	1.1	11.6	0.8	11.3	1.1	11.7	0.6
Luxembourg ^f	(54.7)	(29.6)	(44.9)	(21.0)	(51.1)	(26.4)	(50.1)	(29.5)	(54.7)	(33.5)
Mexique	5.1	1.1	6.8	2.3	6.2	2.5	5.4	2.7
Pays-Bas	77.5	49.4	55.1	32.5	59.9	40.1	62.7	45.2	59.1	41.7
Nouvelle-Zélande	50.4	32.7	23.9	11.7	21.5	9.4	20.0	7.1	16.7	5.7
Norvège	43.7	28.8	25.3	9.2	25.3	9.5	32.3	14.1	25.1	8.5
Pologne	65.2	40.4	68.7	47.9	71.6	52.2	69.1	50.4	64.3	45.9
Portugal	57.2	43.4	65.0	43.2	69.3	48.6	70.5	51.8	67.6	47.3
République slovaque	63.9	42.6	77.0	60.6	81.4	68.1	84.3	73.1	82.3	70.8
Espagne	73.4	56.2	58.0	37.7	47.7	32.6	44.4	29.5	42.6	27.6
Suède	46.7	25.7	37.3	18.9	27.3	13.0
Suisse	50.1	29.0	53.9	33.5	59.1	39.0	58.6	39.1	56.6	40.8
Turquie	68.9	45.9	56.9	39.2	55.6	39.6	51.4	35.8	46.3	30.4
Royaume-Uni	63.4	45.4	38.8	21.4	38.2	22.4	40.9	22.1	41.5	24.7
États-Unis	20.3	12.2	21.9	12.7	19.6	11.8	17.6	10.0	17.6	10.0
UE-15 ^g	67.6	48.4	60.3	42.3	61.2	44.2	61.5	44.7	58.7	42.3
UE-19 ^g	66.9	47.0	62.5	44.0	63.7	46.3	63.4	46.4	60.1	43.6
OCDE Europe ^g	66.9	46.7	61.6	43.2	62.5	45.3	61.7	44.9	58.1	41.7
Total OCDE ^g	52.6	35.5	46.7	31.7	46.9	32.8	45.8	32.1	42.6	29.3

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes**^{a, b, c, d, e} (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1994		2004		2005		2006		2007	
	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	37.0	23.4	33.8	20.2	33.1	20.1	27.7	16.5
Autriche	30.8	18.4	46.5	28.6	42.9	25.6	46.2	29.5	43.9	26.6
Belgique	72.4	53.4	70.7	50.4	65.7	50.4	68.1	54.7	67.7	49.1
Canada	34.5	19.5	18.9	10.4	17.8	10.1	16.1	9.1	15.7	8.4
République tchèque	40.4	21.7	69.2	49.3	71.9	52.9	72.7	53.9	70.5	51.7
Danemark	52.1	31.9	47.4	22.5	49.3	29.7	36.3	20.7	29.2	18.4
Finlande	43.7	25.3	44.9	27.9	42.3	28.0	41.0	26.5
France	60.3	37.4	60.7	40.8	58.8	40.5	60.9	42.8
Allemagne	60.4	41.2	65.7	50.5	70.1	53.7	72.8	57.8	71.6	57.5
Grèce	65.8	41.3	67.1	47.2	64.5	43.1	72.4	48.1	61.4	42.1
Hongrie	65.0	43.6	62.6	47.0	64.0	47.9	62.9	47.1	63.8	47.3
Islande	(29.7)	(14.0)	(16.2)	(8.8)	(17.5)	(10.5)	(15.4)	9.2)	(11.2)	(9.5)
Irlande	83.0	68.5	61.7	40.8	60.0	42.4	59.2	40.8	54.9	36.0
Italie	77.4	59.6	63.8	47.3	66.2	50.5	66.2	50.8	64.3	47.3
Japon	40.2	21.4	56.1	40.2	56.3	40.3	55.5	40.9	55.7	40.3
Corée	22.8	6.4	13.4	1.4	12.9	1.0	12.2	1.2	13.9	0.7
Luxembourg ^f	(59.6)	(33.8)	(44.9)	(22.2)	(53.3)	(33.8)	(53.7)	(34.4)	(61.1)	(39.1)
Mexique	6.0	1.1	6.1	2.2	6.3	2.7	5.3	3.0
Pays-Bas	74.3	50.0	58.2	36.0	63.8	44.7	64.3	46.8	61.5	43.9
Nouvelle-Zélande	55.7	37.2	26.8	13.7	24.3	12.6	21.9	8.8	18.3	6.1
Norvège	43.5	28.1	28.2	10.7	27.0	10.4	35.9	16.8	26.7	9.9
Pologne	61.8	36.8	67.9	46.9	70.4	51.3	68.3	49.0	64.1	45.8
Portugal	54.2	42.3	64.7	43.8	66.5	47.1	68.0	50.3	66.5	48.2
République slovaque	63.8	41.7	76.5	60.8	81.0	68.7	84.3	73.9	82.8	72.3
Espagne	68.5	49.5	53.8	33.2	42.9	28.2	40.3	25.9	38.3	23.9
Suède	50.0	29.1	39.7	20.9	29.9	14.5
Suisse	47.4	22.9	50.2	31.5	58.8	37.1	54.4	35.0	55.9	37.9
Turquie	66.8	43.7	55.0	37.0	53.0	36.9	48.6	32.6	42.7	27.1
Royaume-Uni	68.6	51.2	43.0	25.0	43.2	26.2	46.4	27.5	46.8	29.7
États-Unis	22.2	13.9	23.0	13.7	20.7	12.6	18.6	10.7	18.2	10.7
UE-15 ^g	66.0	46.9	59.4	41.5	60.6	43.7	61.6	45.3	58.9	42.8
UE-19 ^g	65.3	45.4	61.6	43.2	63.0	45.8	63.3	46.6	60.2	43.9
OCDE Europe ^g	65.2	45.0	60.3	41.9	61.1	44.1	60.6	44.0	56.9	40.7
Total OCDE ^g	52.0	34.9	46.8	31.8	46.7	32.7	45.8	32.3	42.3	29.3

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes**^{a, b, c, d, e} (suite)
En pourcentage du chômage des femmes

	1994		2004		2005		2006		2007	
	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	29.4	17.1	26.2	14.9	27.7	15.2	26.5	14.4
Autriche	33.1	18.5	46.1	26.5	43.5	24.9	42.1	25.1	44.5	27.1
Belgique	77.7	62.6	67.0	48.8	71.0	52.7	70.0	56.5	68.5	51.0
Canada	30.1	15.6	16.4	8.4	16.4	9.1	15.9	8.3	13.7	6.3
République tchèque	43.1	22.8	73.8	54.1	73.4	54.2	77.0	56.3	72.5	54.7
Danemark	55.8	32.4	42.5	22.7	39.1	22.7	31.6	20.2	29.9	17.9
Finlande	37.8	21.4	38.6	21.9	37.2	21.8	34.9	19.5
France	63.1	39.5	60.5	41.0	61.8	42.3	61.1	41.7
Allemagne	67.1	47.2	70.3	53.7	72.0	54.5	73.6	56.6	70.9	55.6
Grèce	78.0	57.2	78.7	59.2	77.2	59.6	77.0	60.1	72.1	54.9
Hongrie	58.9	37.6	60.7	42.8	62.7	44.2	62.8	45.1	64.2	47.9
Islande	(34.9)	(16.3)	(26.9)	(14.0)	(26.9)	(16.6)	(11.7)	(5.3)	(10.9)	(5.7)
Irlande	76.8	57.4	42.7	22.3	40.4	21.1	44.0	24.5	42.7	21.9
Italie	81.5	63.3	67.0	52.0	69.1	53.8	70.7	54.8	66.4	52.3
Japon	30.5	12.2	40.2	23.1	38.3	22.6	36.8	20.8	36.7	19.4
Corée	16.1	3.2	8.2	0.6	9.3	0.4	9.6	0.9	7.4	0.3
Luxembourg ^f	(48.9)	(24.6)	(45.0)	(20.1)	(49.4)	(20.5)	(47.6)	(26.0)	(44.3)	(24.5)
Mexique	4.1	1.1	7.8	2.6	6.1	2.3	5.4	2.3
Pays-Bas	80.9	48.7	51.7	28.8	55.6	35.0	61.1	43.6	56.8	39.8
Nouvelle-Zélande	42.8	26.2	21.3	9.9	18.7	6.2	18.1	5.5	15.2	5.4
Norvège	43.9	29.8	21.3	7.0	23.2	8.5	28.1	11.1	23.2	6.9
Pologne	68.4	43.8	69.5	49.0	72.9	53.1	70.0	52.0	64.5	46.0
Portugal	60.1	44.3	65.2	42.6	72.0	49.9	72.7	53.3	68.5	46.7
République slovaque	64.1	43.5	77.6	60.3	82.0	67.4	84.3	72.3	81.9	69.4
Espagne	78.4	63.0	61.1	41.1	51.4	36.0	47.5	32.2	45.9	30.5
Suède	41.8	20.5	34.2	16.4	24.6	11.4
Suisse	53.0	35.4	57.5	35.6	59.4	40.7	62.2	42.6	57.1	43.0
Turquie	74.7	51.9	62.5	45.6	63.1	47.4	58.6	44.2	56.3	39.5
Royaume-Uni	53.3	33.9	33.0	16.4	31.0	16.9	33.5	14.9	34.6	18.2
États-Unis	18.1	10.2	20.5	11.4	18.4	10.8	16.5	9.2	16.8	9.0
UE-15 ^g	69.4	50.0	61.3	43.2	61.9	44.6	61.3	44.2	58.4	41.9
UE-19 ^g	68.7	48.7	63.4	44.9	64.5	46.8	63.4	46.2	59.9	43.2
OCDE Europe ^g	68.8	48.6	63.1	44.7	64.2	46.6	62.9	45.8	59.5	42.8
Total OCDE ^g	53.2	36.2	46.5	31.5	47.1	32.8	45.9	32.0	43.0	29.4

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 d'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 mène 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) : mars 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-juin 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 Autriche, 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).

Tableau H. **Dispersion des salaires^a, écarts salariaux hommes-femmes^b et fréquence des bas salaires^c**

	9 ^e au 1 ^{er} déciles des salaires		Rapport du 9 ^e au 5 ^e déciles des salaires		5 ^e au 1 ^{er} déciles des salaires		Écart de salaires entre les sexes (%)		Fréquence des bas salaires (%)	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
	Australie	2.95	3.26	1.82	1.90	1.62	1.71	15	17	13.1
Autriche	23	22	..	15.8
Canada	3.53	3.74	1.76	1.87	2.00	2.00	25	21	22.0	22.2
République tchèque	2.80	3.10	1.71	1.80	1.63	1.73	21	18	14.4	..
Danemark	2.49	2.67	1.70	1.73	1.47	1.54	14	11
Finlande	2.29	2.49	1.64	1.75	1.40	1.42	21	19	..	6.9
France	3.09	2.91	1.93	1.98	1.60	1.47	10	12
Allemagne	2.91	3.26	1.82	1.73	1.60	1.89	24	23	13.6	17.5
Hongrie	4.01	4.56	2.10	2.34	1.90	1.94	18	0	21.0	23.1
Irlande	3.93	3.92	2.02	2.05	1.95	1.91	22	14	20.4	21.2
Japon	3.00	3.11	1.85	1.86	1.62	1.67	37	33	15.3	16.1
Corée	4.04	4.56	2.00	2.22	2.02	2.11	42	38	24.6	24.5
Pays-Bas	2.78	2.91	1.71	1.76	1.62	1.65	22	17	13.9	..
Nouvelle-Zélande	2.53	2.86	1.57	1.79	1.61	1.60	22	10	17.0	14.5
Norvège	1.95	2.11	1.42	1.47	1.37	1.44
Pologne	3.50	4.21	1.99	2.16	1.76	1.95	20	10	18.4	23.5
Espagne	4.22	3.53	2.10	2.14	2.01	1.65	15.2	16.2
Suède	2.27	2.31	1.63	1.67	1.40	1.38	16	15	5.7	6.5
Suisse	2.41	2.65	1.60	1.81	1.51	1.47	25	19
Royaume-Uni	..	3.63	..	1.98	..	1.83	26	21	..	21.0
États-Unis	4.63	4.84	2.20	2.30	2.11	2.10	24	19	25.1	24.2
OCDE^d	3.12	3.33	1.82	1.92	1.69	1.72	22	18	17.1	17.9

a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9^e et 1^{er} déciles des salaires, des 9^e et 5^e déciles et des 5^e et 1^{er} déciles. Les données se réfèrent à 1995 (au lieu de 1996) pour l'Espagne ; à 1997 pour l'Australie, le Canada, l'Irlande et la Norvège ; et à 2000 pour la Corée. Elles se réfèrent à 2002 (au lieu de 2006) pour l'Espagne et la Norvège ; à 2004 pour la Pologne et la Suède ; et à 2005 pour l'Allemagne, la Finlande, la France, et les Pays-Bas.

b) Les écarts salariaux hommes-femmes sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes. Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1996) pour l'Australie, le Canada et l'Irlande ; et à 2000 pour l'Autriche. Elles se réfèrent à 2004 (au lieu de 2006) pour la Pologne et la Suède ; et à 2005 pour l'Allemagne, la Finlande, la France et les Pays-Bas.

c) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Les données se réfèrent à 1993 (au lieu de 1996) pour l'Irlande ; à 1995 pour l'Espagne ; à 1997 pour l'Australie, le Canada et la Suède ; et à 2000 pour la Corée. Elles se réfèrent à 2002 (au lieu de 2005) pour l'Espagne ; à 2004 pour la Pologne et la Suède ; et à 2005 pour l'Allemagne et la Finlande.

d) Moyenne non pondérée des pays figurant dans le tableau.

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux revenus bruts des salariés à temps complet. Le site Internet : www.oecd.org/els/emploi/perspectives donne des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

Source : Base de données de l'OCDE sur la Distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443400428774>

Tableau I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie

Salaires annuels bruts moyens par salarié en équivalent temps plein et année pleine pour l'ensemble de l'économie^a

	Niveau des salaires moyens en dollars É-U courants de 2006	Niveau des salaires moyens en dollars É-U de 2006 convertis en utilisant les PPA	Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens ^b (%)			
			1990-1995	1995-2000	2000-2005	2006
Australie	45 183	43 266	1.0	1.9	1.6	2.3
Autriche	41 837	38 948	1.8	0.4	0.9	1.9
Belgique	45 401	42 333	1.8	1.3	0.3	1.3
Canada	39 742	36 609	-0.2	2.0	1.2	2.5
République tchèque	11 292	18 080	5.8	3.0	5.0	4.6
Danemark	56 598	40 265	0.8	1.6	1.5	1.9
Finlande	39 891	33 306	0.0	1.3	2.5	1.8
France	39 868	35 645	1.1	1.3	1.3	0.9
Allemagne	38 626	35 258	2.1	0.8	0.2	-0.3
Grèce	25 934	29 661	3.3	1.9	3.4	3.5
Hongrie	12 097	20 005	5.4	0.5	7.0	2.0
Irlande	55 985	44 538	2.5	1.9	2.9	1.6
Italie	31 995	29 844	-0.7	0.8	0.2	-0.2
Japon	36 601	34 236	1.3	0.5	0.2	0.1
Corée	25 379	32 472	4.5	-0.1	2.1	1.5
Luxembourg	59 638	50 152	1.9	1.2	1.5	0.8
Pays-Bas	45 337	41 764	0.3	0.0	0.5	-0.1
Norvège	56 629	41 983	1.2	1.9	3.6	2.3
Pologne	10 121	16 267	4.0	5.0	1.0	1.9
Portugal	18 455	21 080	1.6	2.6	0.4	-2.6
République slovaque	8 675	14 992	5.8	5.0	2.9	4.3
Espagne	27 735	28 821	1.9	-0.5	-0.4	-0.7
Suède	40 086	32 328	-0.2	3.2	1.5	2.1
Suisse	60 384	45 251	0.9	1.0	1.2	1.4
Royaume-Uni	47 248	41 612	0.9	2.5	1.6	1.7
États-Unis	47 688	47 688	1.0	2.9	0.2	1.7
OCDE Europe^c	37 516	34 322	1.4	1.4	1.0	0.7
UE-15^c	38 759	34 651	1.0	1.1	0.7	0.4
UE-19^c	36 706	33 958	1.4	1.4	0.9	0.6
Total OCDE^c	39 743	38 252	1.2	1.8	0.6	1.1

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps plein est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps plein rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour tous les salariés. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée.

c) Les agrégats sont calculés en pondérant par le PIB de 2000 converti en utilisant les parités de pouvoir d'achat de 2000 pour les pays indiqués.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la base de données des Comptes nationaux de l'OCDE et OCDE (2008), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 82, Paris, décembre.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/443413750116>

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a

Catégories et sous-catégories de programme	Australie ^b			Autriche			Belgique			Canada ^m														
	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								
	2004- 05	2005- 06	2006- 07	2004- 05	2005- 06	2006- 07	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004- 05	2005- 06	2006- 07	2004- 05	2005- 06	2006- 07			
1. SPE et administration^a	0.22	0.21	0.19							0.20	0.20	0.21				0.18	0.16	0.15						
<i>dont :</i>																								
1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.16	0.13	0.12				0.07	0.07	0.08							0.04 ⁿ	0.04 ⁿ	0.04 ⁿ						
1.2. Administration des prestations ^a	0.03	0.04	0.03				0.02 ^o	0.02 ^o	0.02 ^o				0.06 ^{i,j}	0.05 ^{i,j}	0.05 ^{i,j}				0.04	0.04	0.03			
2. Formation professionnelle	0.01^c	0.01^c	0.01^c	0.45	0.44	0.17	0.29^f	0.33^f	0.40^f	1.67^g	1.89^g	2.22^g	0.19	0.20	0.20	2.26^g	1.84^g	2.07^g	0.09	0.08	0.08	1.48	1.58	1.56
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.01	0.01	0.20	0.19	0.04	0.22	0.25	0.31	2.49	2.85	3.43	0.19	0.20	0.20	2.21	1.87	2.07	0.07	0.07	0.07	1.08	1.15	1.16
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.14	0.14	0.13	0.03	0.03	0.02	0.26	0.34	0.19	-	-	-	0.28	0.21	0.24	0.01	0.01	0.01	0.10	0.14	0.14
2.3. Formation en alternance	-	-	-	0.11	0.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.04	0.23	0.31	0.58	-	-	-	0.11	0.11	0.13	0.01	0.01	0.01	0.30	0.29	0.25
4. Incitations à l'emploi^a	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.06	0.05	0.06	1.09	1.11	1.50	0.20^k	0.21^k	0.21^k	2.47	2.53	2.50	0.01	0.01	0.01	0.17	0.15	0.14
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.04	0.04	0.04	0.34	0.35	0.41	0.13	0.14	0.14	1.48	1.48	1.47	0.01	0.01	0.01	0.17	0.15	0.14
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.01	0.75	0.77	1.10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.05	0.05	0.05	0.87	0.95	0.97	0.04	0.04	0.04	0.12	0.12	0.12	0.72	0.67	0.83	0.02	0.02	0.02
5.1. Emploi protégé	0.04	0.04	0.04	0.70	0.78	0.82	0.04	0.04	0.04	0.01	0.09	0.11	0.08	0.48	0.75	-	-	-	0.07	0.06	0.05
5.2. Réadaptation	0.02	0.01	0.02	0.17	0.18	0.15	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	0.02	0.05	0.02	0.02	0.01
6. Création directe d'emplois	0.09^c	0.08^c	0.07^c	0.70	0.69	0.64	0.04	0.04	0.04	0.12	0.14	0.19	0.43ⁱ	0.34ⁱ	0.35ⁱ	2.23	2.15	2.35	0.02	0.02	0.02	0.07	0.06	0.06
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.05	0.05	0.06	-	0.01	0.01	0.02	0.06	0.05	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.12	0.12	0.11
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.64	0.56	0.50	5.33	4.95	4.53	1.10	1.23	1.14	5.67	5.67	5.30	1.49	1.49	1.40	13.64	13.79	13.18	0.69	0.62	0.60
8.1. Prestation de chômage complet	0.63 ^d	0.56 ^d	0.50 ^d	5.33	4.95	4.53	0.94	1.09	1.01	5.60	5.60	5.25	1.28	1.29	1.23	10.88	10.93	10.56	0.69	0.62	0.60
<i>dont :</i> Assurance chômage	-	-	-	-	-	-	0.58	0.67	0.61	3.19	3.21	2.99	1.28 ^j	1.29 ^j	1.23 ^j	10.88	10.93	10.56	0.69	0.62	0.60
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.01	0.06	0.07	0.05	0.14	0.14	0.13	2.77	2.86	2.62	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.14	0.13	0.12	-	-	-	0.07	0.06	0.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite^a	-	-	-	-	-	-	0.30	0.28	0.25	1.72	1.57	1.47	0.43	0.42	0.41	2.48	2.40	2.41	-	-	-
TOTAL (1-9)	1.03	0.94	0.85				2.00	2.13	2.10	3.07	2.99	2.90	3.07	2.99	2.90				1.04	0.94	0.90			
Mesures actives (1-7)	0.40	0.38	0.34				0.60	0.62	0.71				1.15	1.08	1.09				0.36 ^o	0.32 ^o	0.31 ^o			
<i>dont :</i> Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.33	0.30	0.27				0.51	0.53	0.62				0.98	0.91	0.93				0.21 ^o	0.20 ^o	0.19 ^o			
Catégories 2 à 7 seulement	0.17	0.17	0.15	2.07	2.14	1.83	0.43	0.46	0.54	2.93 ^h	3.23 ^h	4.00 ^h	0.95	0.88	0.89	7.71	7.21	7.77	0.17 ^o	0.16 ^o	0.16 ^o	2.23 ^{o,p}	2.45 ^{o,p}	2.37 ^{o,p}
Mesures passives (8 et 9)	0.64	0.56	0.50	5.33	4.95	4.53	1.40	1.51	1.39	7.39	7.24	6.78	1.93	1.91	1.81	16.12	16.19	15.59	0.69	0.62	0.60

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1er juillet.

c) Les versements de garantie de ressources aux participants à la formation (catégorie 2) et « 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 », « Partner Allowances » (hors prestations de retraite) et « Youth Allowances » sont comprises, les prestations « 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) Des ajustements pour double-comptage, justifiés dans les cas de participation simultanée à deux ou plusieurs programmes (par exemple le budget des centres de formation et les allocations de formation) sont appliqués aux totaux par catégories (comme 2 « Formation » ou 8 « Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi », mais pas aux sous-catégories).

h) Le nombre de participants de la catégorie 5 « Emploi protégé et réadaptation » n'est pas inclus.

i) Les coûts d'administration de l'ONEM pour les agences locales de l'emploi sont inclus dans la catégorie 6 ; les dépenses de la nouvelle mesure des titres-services sont exclues.

j) N'inclut pas les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux.

k) Inclut l'allocation de garantie de ressources des travailleurs à temps partiel, qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux réduit en cas de gains intermédiaires. Elle n'a pas été ventilée dans les sous-catégories.

l) Les données ont été révisées par rapport aux précédentes publications : les allocations payées aux personnes non disponibles pour un emploi sont exclues.

m) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

n) Service d'aide à l'emploi.

o) Inclut le « Aboriginal Human Resources Development Agreement », qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.

p) Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » ne sont pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	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		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1. SPE et administration^g	0.12	0.13	0.13				0.33				0.18	0.18	0.17				0.23	0.23	0.24			
dont :																								
1.1. Services de placement et assimilés ^g	0.04	0.04	0.04				0.05				0.10	0.10	0.10				0.15	0.16	0.17			
1.2. Administration des prestations ^g				0.17 ^b				0.05 ^g	0.05 ^g	0.05 ^g				0.08	0.08	0.08			
2. Formation professionnelle	0.02	0.01	0.01	0.15	0.12	0.14	0.54	1.78	0.40	0.37	0.37	1.92	1.86	1.86	0.31ⁱ	0.29ⁱ	0.29ⁱ	1.94	1.98	2.01
2.1. Formation institutionnelle	-	-	-	-	-	-	0.52 ^c	1.56	0.32	0.29	0.30	1.25	1.18	1.18	0.09	0.13	0.12	0.62	0.88	0.84
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.50	0.51	0.53	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	-	-	0.32	0.01	0.01
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^g	-	-	-	-	-	-	0.02	0.21	0.01	0.02	0.01	0.17	0.17	0.15	0.08	0.08	0.08	1.01	1.00	1.03
4. Incitations à l'emploi^g	0.05	0.04	0.03	0.47	0.45	0.32	0.47	1.26	0.17^h	0.16^h	0.15^h	1.05^h	1.00^h	0.88^h	0.12	0.12	0.12	1.78	1.91	2.02
4.1. Incitation à l'embauche	0.05	0.04	0.03	0.46	0.41	0.29	0.47	1.26	0.12	0.11	0.10	0.77	0.74	0.60	0.12	0.12	0.12	1.78	1.91	2.02
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	0.02	0.04	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.03	0.03	0.05	..	0.31	0.40	0.51	2.13	0.10	0.10	0.10	0.30	0.32	0.34	0.06	0.07	0.07	0.45	0.46	0.47
5.1. Emploi protégé	0.03	0.03	0.05	..	0.31	0.40	0.23	1.24	0.02	0.02	0.02	0.10	0.12	0.13	0.06	0.07	0.07	0.45	0.46	0.47
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.28	0.89	0.08	0.08	0.07	0.20	0.20	0.20	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.03	0.03	0.03	0.19	0.18	0.18	-	-	0.08	0.07	0.09	0.42	0.37	0.51	0.23	0.18	0.19	1.15	0.96	1.01
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	-	-	0.12	0.11	0.08	-	-	0.01	0.02	0.02	0.10	0.14	0.16	-	-	0.01	0.19	0.24	0.28
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^g	0.25	0.24	0.23	3.29	2.68	2.56	1.94	6.96	1.56	1.47	1.29	11.45	9.70	8.73	1.63	1.53	1.35	9.73	9.32	8.99
8.1. Prestation de chômage complet	0.25	0.24	0.23	3.29	2.68	2.56	1.92 ^d	6.96	1.43	1.35	1.18	10.22	8.57	7.67	1.63	1.53	1.35	9.71	9.30	8.98
dont : Assurance chômage	0.25	0.24	0.23	3.29	2.68	2.56	1.55 ^e	5.85	0.89	0.85	0.75	4.86	4.02	3.61	1.48	1.38	1.19	8.22	7.77	7.43
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.11	0.10	1.22	1.13	1.06	-	-	-	0.01	0.01	0.01
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	0.01	-	-	-	0.02	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite^g	-	-	-	-	-	-	0.72^f	2.75	0.48	0.44	0.40	1.96	1.82	1.74	0.08	0.06	0.05	0.45	0.38	0.30
TOTAL (1-9)	0.50	0.49	0.49				4.51				2.98	2.79	2.58				2.66	2.49	2.32			
Mesures actives (1-7)	0.25	0.25	0.26				1.85				0.95	0.89	0.89				0.95	0.90	0.92			
dont : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.17	0.16	0.17				1.56				0.87	0.81	0.82				0.87	0.82	0.85			
Catégories 2 à 7 seulement	0.13	0.12	0.13	0.96	1.16	1.13	1.52	5.17	0.77	0.71	0.72	3.80	3.69	3.74	0.72	0.66	0.68	5.52	5.55	5.78
Mesures passives (8 et 9)	0.25	0.24	0.23	3.29	2.68	2.56	2.66	9.70	2.03	1.90	1.69	13.40	11.52	10.47	1.71	1.59	1.39	10.17	9.70	9.29

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Trois quarts des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le dernier quart est une estimation des coûts d'administration de prestations hors du champ de cette base de données), qui fournissent certains services de placement et assimilés.

c) Comprend l'allocation versée aux participants à la mesure « Specially arranged activation » mais pas les dépenses des services correspondants.

d) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais pas celles reçues par les inactifs.

e) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

f) Prestations de préretraite (*afternoon*) 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.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	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			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			
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	
1. SPE et administration^a	0.30	0.36	0.27				0.10	0.09	0.09				0.13 ^g	0.12 ^g	0.12 ^g				
<i>dont</i> :																						
1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.13	0.14	0.13				0.02	0.01	..	-	-	-				0.05	0.04	0.04				
1.2. Administration des prestations ^a	0.06	0.06	0.05							0.03 ^f	0.03 ^f	0.03 ^f				
2. Formation professionnelle	0.36 ^b	0.24 ^b	0.33 ^{b,c}	2.61 ^b	2.29 ^b	3.82 ^{b,c}	0.03	0.04	..	0.05	0.04	0.06	0.50	0.34	0.33	0.24 ^g	0.24 ^g	0.24 ^g	1.47 ^g	1.37 ^g	1.28 ^g	
2.1. Formation institutionnelle	0.23	0.13	0.21	1.12	0.89	1.36	0.01	0.01	..	0.05	0.04	0.06	0.49	0.34	0.33	0.13	0.13	0.13	0.87	0.80	0.73	
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	0.01	-	-	
2.3. Formation en alternance	-	-	-	0.01	-	-	0.02	0.03	..	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.07	0.36	0.35	0.33	
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.07	0.06	0.08	0.57	0.57	0.70	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4. Incitations à l'emploi^a	0.09 ^d	0.05 ^d	0.06 ^d	0.48 ^d	0.27 ^d	0.31 ^d	0.06	0.02	..	0.10	0.10	0.08	1.03	0.87	0.84	0.07	0.05	0.03	0.43	0.31	0.20	
4.1. Incitation à l'embauche	0.08	0.05	0.06	0.47	0.26	0.31	0.06	0.02	..	0.09	0.09	0.08	0.96	0.77	0.78	0.07	0.05	0.03	0.43	0.31	0.20	
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.01	0.01	0.01	0.07	0.10	0.05	-	-	-	-	-	-	
5. Emploi protégé et réadaptation	0.15 ^b	0.13 ^b	0.01	0.42 ^b	0.39 ^b	0.06	-	-	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.06	0.09	0.07	
5.1. Emploi protégé	0.01	0.01	0.01	0.05	0.05	0.04	-	-	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.06	0.09	0.07	
5.2. Réadaptation	0.13	0.11	- ^c	0.35	0.32	- ^c	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
6. Création directe d'emplois	0.13	0.10	0.09	0.68	0.89	0.91	-	-	..	0.05	0.06	0.05	0.44	0.39	0.40	0.20	0.21	0.21	1.26	1.21	1.13	
7. Aides à la création d'entreprises	0.13	0.09	0.12	0.63	0.83	1.00	0.05	-	..	0.01	0.01	-	0.13	0.10	0.08	-	-	-	0.36	0.26	0.21	
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	2.27	2.29	2.04	10.73	16.47	17.45	0.40	0.40	..	0.37	0.38	0.35	2.98	3.08	3.36	0.83	0.77	0.80	8.05	7.29	7.03	
8.1. Prestation de chômage complet	2.17	2.20	1.98	10.15	10.96	11.15	0.35	0.34	..	0.37	0.38	0.35	2.98	3.08	3.36	0.73	0.67	0.70	8.05	7.29	7.03	
<i>dont</i> : Assurance chômage	1.31	1.20	0.99	4.61	4.21	4.23	0.34	0.34	..	0.34	0.35	0.32	2.64	2.66	2.13	0.31	0.26	0.26	3.74	3.12	2.94	
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.04	0.04	0.03	0.57	0.48	0.34	0.06	0.05	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.06	0.05	0.04	-	-	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	0.11	0.10	0.10	-	-	-	
9. Préretraite^a	0.04	0.05	0.05	0.20	0.22	0.25	-	-	..	0.01	0.01	0.01	0.14	0.13	0.12	0.06	0.06	0.06	0.58	0.55	0.53	
TOTAL (1-9)	3.46	3.31	2.97				0.68	0.69	0.64				1.55	1.46	1.48				
Mesures actives (1-7)	1.15	0.97	0.88				0.30	0.30	0.28				0.65	0.63	0.61				
<i>dont</i> :																						
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.98	0.75	0.74				0.16	0.07	..	0.20	0.20	0.19				0.57	0.55	0.53				
Catégories 2 à 7 seulement	0.85	0.61	0.61	4.83	4.67	6.11	0.14	0.06	..	0.20	0.20	0.19	2.10	1.70	1.64	0.52	0.51	0.49	3.58	3.24	2.90	
Mesures passives (8 et 9)	2.32	2.34	2.09	10.93	16.69	17.70	0.40	0.40	..	0.37	0.39	0.36	3.12	3.21	3.49	0.90	0.83	0.86	8.63	7.84	7.56	

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Inclut les dépenses des Länder qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

c) A partir de 2006, les dépenses de réadaptation sont réaffectées principalement à la catégorie 2.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

e) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les Job Clubs, les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FÁS, à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2) et des services aux entreprises.

f) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

g) Inclut les programmes de formation au niveau local (Local Training Initiative) ainsi que le programme « Specialist Training Providers » qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Italie			Japon ^f			Corée			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					
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004-05	2005-06	2006-07	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1. SPE et administration^g	0.09	0.09	0.09				0.21	0.19	0.14	0.03	0.03	0.03	0.06	0.06	0.06			
<i>dont :</i>																		
1.1. Services de placement et assimilés ^g	0.01	0.01	-				0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02			
1.2. Administration des prestations ^g	0.05 ^b	0.05 ^b	0.05 ^b				-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01			
2. Formation professionnelle	0.22	0.20	0.22	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.11	0.12	0.12	0.92	1.01	1.09
2.1. Formation institutionnelle	0.01	-	0.01	0.04 ^g	0.04 ^g	0.03 ^g	0.04 ⁱ	0.04 ⁱ	0.04 ⁱ	0.01	0.02	0.01	-	-	-
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.03	0.01	0.01	0.50	0.30	0.23	-	-	-	-	-	-	0.08	0.08	0.09	0.71	0.78	0.83
2.3. Formation en alternance	-	-	0.05	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.02	0.11	0.13	0.16
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^g	0.14 ^c	0.15 ^c	0.13 ^c	-	-	-	-	-	0.01	-	0.01	0.01	0.09	0.10	0.10
4. Incitations à l'emploi^g	0.25^d	0.21^d	0.18^d	3.21^d	2.78^d	2.42^d	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02	0.03	0.13^j	0.19^j	0.20^j	2.51^j	2.93^j	3.08^j
4.1. Incitation à l'embauche	0.25 ^g	0.21 ^g	0.18 ^g	3.13	2.70	2.33	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.92	1.14	1.25
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.05	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.02	-	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.02
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	-	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.02
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.01	0.01	0.01	0.21	0.18	0.14	-	-	-	-	-	0.01	0.15^k	0.13^k	0.10^k	1.09^k	0.93^k	0.82^k
7. Aides à la création d'entreprises	0.05	0.05	0.04	0.06	0.04	0.03	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^h	0.64	0.72	0.69	2.56	2.85	2.73	0.46^h	0.44^h	0.40^h	0.19	0.22	0.24	0.44	0.47	0.42	3.04	3.65	3.46
8.1. Prestation de chômage complet	0.54	0.61	0.58	2.02	2.27	2.17	0.46	0.43	0.40	0.19	0.22	0.24	0.40	0.40	0.36	2.38	2.43	2.35
<i>dont : Assurance chômage</i>	0.47	0.53	0.51	1.97	2.22	2.13	0.19	0.22	0.24
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.10	0.11	0.11	0.54	0.58	0.56	-	-	-	-	-	-	0.02	0.04	0.04	0.66	1.22	1.11
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.02	-	-	-
9. Préretraite^g	0.10	0.10	0.11	0.46	0.39	0.32	-	-	-	-	-	-	0.20	0.19	0.17	0.66	0.65	0.60
TOTAL (1-9)	1.36	1.38	1.32				0.73	0.68	0.59	0.31	0.34	0.37	1.11	1.17	1.08			
Mesures actives (1-7)	0.62	0.56	0.53				0.27	0.25	0.19	0.12	0.13	0.13	0.47	0.51	0.49			
<i>dont :</i>																		
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.54	0.48	0.45				0.07	0.07	0.06	0.11	0.11	0.11	0.43	0.47	0.46			
Catégories 2 à 7 seulement	0.53	0.47	0.45	0.06	0.06	0.05	0.09	0.10	0.10	0.41	0.45	0.44	4.54	4.90	5.02
Mesures passives (8 et 9)	0.74	0.81	0.79	3.02	3.24	3.05	0.45 ^h	0.43 ^h	0.40 ^h	0.19	0.22	0.24	0.64	0.66	0.59	3.70	4.31	4.06

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimations du Secrétariat basées sur les coûts totaux d'administration et de personnel afférent au versement des allocations au sein de l'Institut national de sécurité sociale (comptes généraux de l'INPS et rapport annuel 2005).

c) Les données se composent principalement des exemptions de cotisations de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et les études » est incluse dans la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

e) 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.

f) Années fiscales commençant le 1er avril.

g) Inclut la rémunération des stagiaires des programmes d'éducation et la formation, mais pas les indemnités de chômage versées.

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) Dépenses pour les programmes de formation destinés aux chômeurs. Dans le cas des programmes mixtes, la part estimée des dépenses de formation pour les personnes en emploi n'est pas comprise.

j) Comprend l'aide au réemploi et les mesures d'intégration et de réintégration professionnelle des travailleurs handicapés qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

k) Comprend des estimations du Secrétariat dans la catégorie 6 pour les « Mesures spéciales ».

l) 0.002% du PIB.

m) Inclut un certain nombre de programmes non ventilés dans les sous-catégories.

n) 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 J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Pays-Bas						Nouvelle-Zélande ^d						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			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004-05	2005-06	2006-07	2004-05	2005-06	2006-07	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1. SPE et administration^g	0.49	0.49	0.47				0.12	0.12	0.11				0.13	0.12	0.12				..	0.07	0.09			
<i>dont :</i>																			..	-	-			
1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.18 ^b	0.17 ^b	0.20 ^b				0.03	0.02	0.02				0.06	0.05	0.06				..	-	-			
1.2. Administration des prestations ^a	0.24	0.23	0.20				0.07	0.07	0.07				0.02 ^k	0.02 ^k	0.01 ^k						
2. Formation professionnelle	0.14^{b,c}	0.14^{b,c}	0.13^{b,c}	1.66	1.79	1.86	0.19^h	0.18^h	0.18^h	0.91	0.95	1.01	0.40	0.37	0.26	1.76	1.64	1.41	..	0.10	0.10	..	0.65	0.58
2.1. Formation institutionnelle	0.03	0.03	0.02	0.19	0.23	0.23	0.08	0.07	0.06	0.27	0.26	0.24	0.38 ^l	0.35 ^l	0.25 ^l	1.52	1.42	1.24	..	0.02	0.02	..	0.08	0.04
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.09	0.07	0.05	0.01	0.01	-	-	-	-	0.02	0.02	0.01	0.24	0.22	0.17	..	0.02	0.02	..	0.15	0.11
2.3. Formation en alternance	0.01	0.01	0.01	0.38	0.09	0.08	0.11	0.10	0.11	0.64	0.69	0.77	-	-	-	-	-	-	..	-	-	..	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.04 ^d	0.04 ^d	0.04 ^d	0.97	0.90	1.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.06	0.06	..	0.43	0.42
4. Incitations à l'emploi^a	0.03	0.02	0.01^e	0.54	0.29	0.10	0.03	0.02	0.02	0.04	0.03	0.02	0.25	0.23	0.19	..	0.04	0.05	..	0.53	0.58
4.1. Incitation à l'embauche	0.03	0.02	0.01	0.54	0.29	0.10	0.02	0.02	0.02	0.04	0.03	0.02	0.25	0.23	0.19	..	0.03	0.03	..	0.27	0.26
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.01	0.01	..	0.27	0.31
5. Emploi protégé et réadaptation	0.56	0.53	0.49	2.13	1.79	1.72	0.06	0.06	0.05	1.27	1.35	1.21	0.13	0.14	0.13	0.42	0.47	0.52	..	0.16	0.16
5.1. Emploi protégé	0.44	0.44	0.41	1.19	1.19	1.19	0.02	0.02	0.02	0.65	0.73	0.68	0.10	0.12	0.11	0.32	0.39	0.45	..	0.16	0.15
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.62	0.62	0.53	0.03	0.03	0.02	0.09	0.08	0.07	..	-	-	..	0.01	0.01
6. Création directe d'emplois	0.18	0.15^e	0.12^e	0.61	0.48	0.46	0.01	-	-	0.06	0.07	0.05	0.26	0.33	0.31	..	0.03	0.02	..	0.06	0.05
7. Aides à la création d'entreprises	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.01	-	-	-	0.01	0.02	0.02	..	0.03	0.04	..	0.02	0.02
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	2.08^f	2.01^f	1.46^f	9.60	8.74	6.58	0.54ⁱ	0.44ⁱ	0.34ⁱ	3.23	2.44	1.82	0.84^m	0.85^m	0.50^m	4.79	4.36	2.88	..	0.30	0.26	..	2.18	1.84
8.1. Prestation de chômage complet	2.08 ^f	2.01 ^f	1.46 ^f	9.60	8.74	6.58	0.54 ⁱ	0.44 ⁱ	0.34 ⁱ	3.23	2.44	1.82	0.65	0.71	0.43	4.79	4.36	2.88	..	0.30	0.26	..	2.18	1.84
<i>dont : Assurance chômage</i>	1.10	1.06	0.65	5.05	4.78	2.97	-	-	-	-	-	-	0.45	0.35	0.21	3.78	3.22	2.00	-	-
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.10	0.06	-	-	-	..	-	-	..	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08	0.05	0.01	-	-	-	..	-	-	..	-	-
9. Préretraite^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.55	0.45	..	2.92	2.46
TOTAL (1-9)	3.48	3.34	2.68				0.96	0.83	0.72				1.62	1.59	1.08				..	1.28	1.16			
Mesures actives (1-7)	1.40	1.33	1.22				0.42	0.39	0.38				0.78	0.74	0.58				..	0.42	0.45			
<i>dont :</i>																			..	0.36	0.36			
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	1.08	1.02	0.94				0.33	0.30	0.28				0.70	0.67	0.52				..	0.36	0.36			
Catégories 2 à 7 seulement	0.90	0.85	0.75	4.94 ^b	4.35 ^b	4.14 ^b	0.30	0.27	0.26	2.17 ^j	2.29 ^j	2.22 ^j	0.65	0.62	0.47	2.70	2.68	2.45	..	0.36	0.36	..	2.70 ⁿ	2.68 ⁿ
Mesures passives (8 et 9)	2.08	2.01	1.46	9.60	8.74	6.58	0.54	0.44	0.34	3.23	2.44	1.82	0.84	0.85	0.50	4.79	4.36	2.88	..	0.86	0.71	..	5.10	4.30

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Le programme de "Comprehensive reintegration/flexible reintegration" est principalement inclus dans la catégorie 1.1.

c) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses.

d) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

e) La composante des subventions salariales de la mesure « Flexible reintegration budget » pour les municipalités est affectée à la catégorie 6 afin d'améliorer la cohérence de la série temporelle.

f) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien qu'aux chômeurs.

g) Années fiscales commençant le 1er juillet.

h) 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 dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

i) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

j) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi », 6 « Création directe d'emploi » ou 7 « Aides à la création d'entreprises » n'est pas inclus.

k) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

l) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés.

m) Inclut les prestations de réadaptation versées dans l'intervalle entre les mesures de réadaptation, mais exclut les prestations de chômage et de réadaptation versées aux participants des programmes actifs.

n) Le nombre de participants de certaines mesures de la catégorie 5.1 « Emploi protégé » n'est pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Portugal			République slovaque			Espagne ^d			Suède		
	Dépenses publiques			Dépenses publiques			Dépenses publiques			Dépenses publiques		
	en pourcentage			en pourcentage			en pourcentage			en pourcentage		
	du PIB			de la population active			de la population active			de la population active		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1. SPE et administration^e	0.14	0.17	0.16				0.12	0.13	0.13			
<i>dont</i> :												
1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.03	0.04	0.03	0.01	0.06	0.09	0.03	0.03	0.04	0.09	0.08	0.08
1.2. Administration des prestations ^a	0.03 ^b	0.03 ^b	0.03 ^b	0.02	0.02	0.02	0.04 ^h	0.04 ^h	0.04 ^h
2. Formation professionnelle	0.29	0.29	0.25	0.69	0.92	0.86	0.01	0.02	0.01	0.18	0.17	0.09
2.1. Formation institutionnelle	0.17	0.17	0.15	0.27	0.39	0.38	0.01	0.02	0.01	0.18	0.17	0.09
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.03	0.04	0.04	0.14	0.16	0.17	-	-	-	0.01	0.06	0.06
2.3. Formation en alternance	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.08	0.08	0.07	0.26	0.36	0.30	-	-	-	0.03	0.01	0.01
4. Incitations à l'emploi^e	0.17	0.16	0.13	2.21	1.56	1.41	0.01	0.03	0.02	0.27	0.31	0.33
4.1. Incitation à l'embauche	0.16	0.15	0.12	2.16	1.49	1.36	0.01	0.03	0.02	0.24 ^f	0.24 ^f	0.25 ^f
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.06	0.07
5. Emploi protégé et réadaptation	0.04	0.04	0.04	0.10	0.10	0.10	-	0.01	0.01	0.07	0.02	0.02
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	0.01	0.01	0.06	0.02	0.02
5.2. Réadaptation	0.04	0.04	0.04	0.09	0.09	0.09	-	-	-	0.50	0.19	0.20
6. Création directe d'emplois	0.04	0.03	0.03	0.43	0.38	0.38	0.03	0.06	0.06	1.03
7. Aides à la création d'entreprises	-	-	-	-	0.11	0.08	0.02	0.05	0.05	0.11	0.43	0.77
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^e	1.10	1.19	1.12	5.35	5.49	5.47	0.30	0.17	0.12	2.82	1.46	3.66
8.1. Prestation de chômage complet	1.08	1.16	1.09	5.33	5.45	5.42	0.29	0.17	0.12	2.82	1.46	3.66
<i>dont</i> : Assurance chômage	0.89	0.96	0.89	3.92	4.14	4.10	0.29	0.17	0.12	2.82	1.46	3.66
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	..	0.03	0.05	-	-	-	-	0.01	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.02	0.03	0.03	-	-	-	0.01	0.01	-	0.03	0.02	0.03
9. Préretraite^a	0.05	0.09	0.15	0.11	0.22	0.36	0.04	0.09	0.22	0.48	0.62	1.68
TOTAL (1-9)	1.84	1.98	1.87							2.24	2.23	2.24
Mesures actives (1-7)	0.68	0.69	0.61	0.75	0.78	0.80
<i>dont</i> :												
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.58	0.55	0.49	0.08	0.23	0.23	0.66	0.68	0.71
Catégories 2 à 7 seulement	0.55	0.52	0.45	3.43	3.07	2.83	0.07	0.17	0.14	4.29	5.47	5.34
Mesures passives (8 et 9)	1.15	1.29	1.26	5.46	5.71	5.83	0.34 ^c	0.27 ^c	0.34 ^c	3.30	2.07	5.34

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (2.2 %) pour un large éventail de prestations (publié par l'IGFSS, Conta da Segurança Social 2005).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs inscrits.

d) Les catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (en supplément aux montants publiés par Eurostat).

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 la 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) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

i) Inclut les allocations versées aux participants à la mesure "Activités de conseil, services d'orientation et de placement" mais pas les services correspondant. Ces dépenses n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

j) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Suisse			Royaume-Uni ^d			États-Unis ^g			Moyenne non pondérée OCDE ^f								
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nombre de participants en pourcentage de la population active	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nombre de participants en pourcentage de la population active	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nombre de participants en pourcentage de la population active	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nombre de participants en pourcentage de la population active						
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004-05	2005-06	2006-07	2004-05	2005-06	2006-07						
1. SPE et administration^a	0.13	0.13	0.13				0.40	0.39	0.37				0.03	0.03	0.03	0.17	0.17	0.16
<i>dont :</i>																		
1.1. Services de placement et assimilés ^a				0.22	0.23	0.14				0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.06
1.2. Administration des prestations ^a	0.04	0.04	0.04				0.09 ^e	0.07 ^e	0.06 ^e				0.02 ^h	0.02 ^h	0.02 ^h	0.05	0.05	0.05
2. Formation professionnelle	0.30	0.28	0.23	0.94	0.91	0.78	0.03	0.03	0.02	0.17	0.15	0.13	0.05	0.05	0.05	0.18	0.17	0.17
2.1. Formation institutionnelle	0.29	0.27	0.22	0.91	0.88	0.75	0.01	0.01	0.02	0.08	0.09	0.12	0.02	0.02	0.02	0.14	0.13	0.13
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.03	0.04	0.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	-	0.09	0.06	-	0.03	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	- ^f	- ^f	- ^f	- ^f	- ^f	- ^f	-	-	-	0.02	0.02	0.02
4. Incitations à l'emploi^a	0.08	0.08	0.08	0.66	0.68	0.67	0.01	0.01	0.01	0.08	0.11	0.10	-	-	-	0.10	0.11	0.10
4.1. Incitation à l'embauche	0.08 ^b	0.08 ^b	0.08 ^b	0.66	0.68	0.67	0.01	0.01	0.01	0.08	0.11	0.10	-	-	-	0.09	0.09	0.09
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.00	0.01
5. Emploi protégé et réadaptation	0.25	0.24	0.23	0.84	0.87	0.87	0.01	0.01	0.01	0.08	0.02	0.02	0.03	0.03	0.03	0.09	0.09	0.08
5.1. Emploi protégé	0.25	0.24	0.23	0.84	0.87	0.87	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	-	-	-	0.06	0.06	0.06
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02
6. Création directe d'emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.03	0.01	0.01	0.01	0.07	0.06	0.06
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.02
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	1.02	0.91	0.75	3.76	3.62	3.17	0.19	0.19	0.19	2.88	2.98	3.19	0.27	0.24	0.24	0.87	0.85	0.75
8.1. Prestation de chômage complet	0.98 ^c	0.87 ^c	0.73 ^c	3.55	3.39	3.04	0.19	0.19	0.19	2.88	2.98	3.19	0.27	0.24	0.24	0.81	0.79	0.71
<i>dont : Assurance chômage</i>	0.93	0.83	0.68	3.55	3.39	3.04	0.26	0.24	0.24	0.59	0.57	0.51
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.03	0.03	0.02	0.19	0.21	0.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.03	0.03
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	-	-	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02
9. Préretraite^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.11	0.11
TOTAL (1-9)	1.79	1.66	1.42				0.65	0.64	0.61				0.41	0.38	0.38	1.68	1.64	1.52
Mesures actives (1-7)	0.77	0.75	0.67				0.46	0.45	0.42				0.15 ⁱ	0.14 ⁱ	0.14 ⁱ	0.66	0.64	0.62
<i>dont :</i>																		
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7				0.27	0.28	0.19				0.12 ⁱ	0.12 ⁱ	0.12 ⁱ	0.51	0.50	0.48
Catégories 2 à 7 seulement	0.64	0.62	0.54	2.46	2.48	2.33	0.06	0.06	0.05	0.35	0.30	0.28	0.11 ⁱ	0.11 ⁱ	0.11 ⁱ	0.46	0.44	0.43
Mesures passives (8 et 9)	1.02	0.91	0.75	3.76	3.62	3.17	0.19	0.19	0.19	2.88	2.98	3.19	0.27	0.24	0.24	0.98	0.96	0.87

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

c) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

d) La couverture des données sur les dépenses et sur la participants en Irlande du Nord est incomplète. Années fiscales débutant le 1^{er} avril.

e) Comprend l'administration des prestations de chômage (JSA, Job Seekers Allowance) et toutes les autres prestations destinées aux personnes d'âge actif (invalidité, garantie de ressources et certaines prestations additionnelles), alors que seules les JSA sont comprises dans la catégorie 8.

f) Les chiffres publiés précédemment comprenaient la formation sur le lieu de travail pour des personnes ne continuant pas une scolarité à temps plein à l'âge de 16 ans, sans condition de chômage. Cette mesure est traitée à présent comme en dehors du champ de la base de données.

g) Années fiscales commençant le 1er octobre.

h) Les données se composent principalement des coûts de fonctionnement des bureaux gérant l'assurance chômage. Sont aussi incluses diverses activités au niveau national telles que l'information, la recherche et l'évaluation.

i) Inclut les activités de travail et connexes du TANF (0.02 % du PIB). Les autres dépenses du TANF (0.20 % du PIB) pour la garde des enfants, le transport, la famille, les travailleurs sociaux, etc., l'administration et les prestations en espèces ne sont pas incluses.

j) Estimations. Pour le Danemark les données portent sur 2004 au lieu de 2005 et 2006, pour la Grèce les données portent sur 2005 au lieu de 2006 et pour la Pologne, les données portent sur 2005 au lieu de 2004. Pour certaines années et certains pays, les dépenses des sous-catégories sont estimées en appliquant la part correspondante dans la catégorie calculée pour les pays où les données sont disponibles. La couverture des sous-catégories Services de placement et assimilés (1.1) et Administration des prestations (1.2) est erratique, seules les données non manquantes ont donc été prises en compte. Les chiffres sur les participants sont des moyennes calculées pour les pays où les données sont disponibles pour la sous-catégorie, la catégorie ou le total.

Source : Pour les pays de l'UE et la Norvège : Eurostat (2008), *Labour Market Policy, 2008 Edition* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

Les publications de l'OCDE sur l'emploi et les sujets qui y sont liés

A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century (en anglais uniquement) : quelques-unes des données les plus complètes disponibles à ce jour sur l'origine et les caractéristiques de la population immigrée des pays de l'OCDE (publié en 2008).

Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille : une série d'ouvrages montrant en quoi les politiques de réforme des systèmes de fiscalité/prestations, les politiques de gestion des systèmes de garde des enfants, ainsi que les politiques de l'emploi orientent le comportement des parents sur le marché du travail et peuvent avoir des répercussions sur le développement de la famille (vol. 1 : Australie, Danemark et Pays-Bas, 2002 ; vol. 2 : Autriche, Irlande et Japon, 2003 ; vol. 3 : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse, 2004 ; vol. 4 : Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède, 2005 ; vol. 5 : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE, 2007).

Des emplois pour les jeunes : une série d'études réalisées (essentiellement en anglais avec un résumé en français en début d'ouvrage) dans 16 pays sur la transition de l'école à l'emploi (déjà publiés : Belgique, Canada, Corée, Espagne, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, République slovaque et Royaume-Uni).

La Réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : un examen approfondi des facteurs susceptibles d'expliquer la dégradation des performances des marchés du travail. L'édition 2006 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE présente une réévaluation globale de la « Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ». Pour de plus amples informations sur celles-ci, voir www.oecd.org/els/emploi/strategie.

Les impôts sur les salaires 2006-2007 : fournit des données sans équivalent sur l'impôt sur le revenu versé par les salariés et sur les cotisations de sécurité sociales qui s'appliquent sur les salariés et les employeurs dans les pays de l'OCDE.

Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques : une publication biannuelle sur les politiques publiques et privées en matière de pensions et de retraite dans 30 pays de l'OCDE ainsi que des prévisions des revenus dont les travailleurs actuellement en activité disposeront au moment de leur retraite.

Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles : comment réduire les flux d'entrée dans les régimes d'indemnisation maladie et invalidité grâce à une bonne gestion de la maladie, aussi bien pour les travailleurs que pour les chômeurs? (vol. 1 : Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni, 2006 ; vol. 2 : Norvège, Pologne et Suisse, 2007 ; vol. 3 : Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas, 2008).

Objectif Croissance : fait le point sur les progrès accomplis récemment dans la mise en œuvre des réformes ayant pour but d'améliorer la productivité du travail et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Propose un ensemble d'indicateurs internationalement comparables permettant aux pays d'évaluer leur performance économique et leurs politiques structurelles dans un large éventail de domaines.

Panorama de la santé : une publication biannuelle sur les données les plus récentes et les tendances de différents aspects des performances des systèmes de santé des pays de l'OCDE.

Panorama de la société : une publication biannuelle offrant des informations sur divers thèmes de politique sociale dont la démographie, les caractéristiques familiales, le marché du travail, l'emploi des mères de famille, les prestations hors emploi, la pauvreté persistante, les dépenses sociales et de santé, le bien-être subjectif ou encore les taux de suicide.

Perspectives des migrations internationales : une publication annuelle qui analyse les développements récents des mouvements et des politiques migratoires dans les pays de l'OCDE.

Une croissance inégale (titre provisoire, à paraître en oct. 2008) : un rapport montrant une augmentation quasi générale de l'inégalité des revenus dans les pays de l'OCDE durant les deux dernières décennies mais pour laquelle l'explication diffère de celle généralement avancée par les médias.

Viellissement et politiques de l'emploi : une série d'études réalisées (essentiellement en anglais avec un résumé en français en début d'ouvrage) dans 21 pays sur la meilleure façon de promouvoir de meilleures perspectives d'emploi pour les travailleurs âgés (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suède et Suisse).

D'AUTRES PUBLICATIONS SUR L'EMPLOI PEUVENT ÊTRE CONSULTÉES SUR LE SITE
www.oecd.org/els/emploi

La Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales publie également une série de Documents de travail disponibles sur www.oecd.org/els/workingpapers

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2008 09 2 P) ISBN 978-92-64-04634-4 - n° 56188 2008

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

Prendre un bon départ ? Le passage de l'école à la vie active dans les pays de l'OCDE – Combien de temps faut-il aux jeunes pour opérer la transition de l'école à la vie active ? Les jeunes qui sortent du système scolaire en acceptant des emplois mal rémunérés et temporaires se trouvent-ils pris au piège de ce type d'emplois ou parviennent-ils à accéder à de meilleurs emplois et à progresser professionnellement ?

Déclarer l'emploi ou travailler au noir : l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE – Quelle est l'ampleur de l'emploi informel et non déclaré dans les pays de l'OCDE à niveau de revenu faible et intermédiaire ? Quelles mesures les pays peuvent-ils adopter pour limiter l'emploi informel et les problèmes qu'il engendre ?

Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique – Dans quelle mesure les femmes et les minorités ethniques sont-elles confrontées à la discrimination sur le marché du travail ? Que font les gouvernements des pays de l'OCDE pour lutter contre la discrimination et comment ces efforts pourraient-ils être rendus plus efficaces ?

Tous les emplois sont-ils bon pour la santé ? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale – La forte progression du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité pour cause de maladie mentale, dans de nombreux pays de l'OCDE, reflète-t-elle une augmentation générale des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif ? Comment le travail et le stress au travail influent-ils sur la santé mentale ?

Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ? – Les filiales étrangères d'entreprises multinationales offrent-elles de meilleures conditions de rémunération et de travail que les entreprises locales ? Cela a-t-il des conséquences, par voie d'entraînement, sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales ?

www.oecd.org/els/perspectives/emploi

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

www.sourceocde.org/emploi/9789264046344

www.sourceocde.org/questionssociales/9789264046344

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

www.sourceocde.org/9789264046344

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.

2008