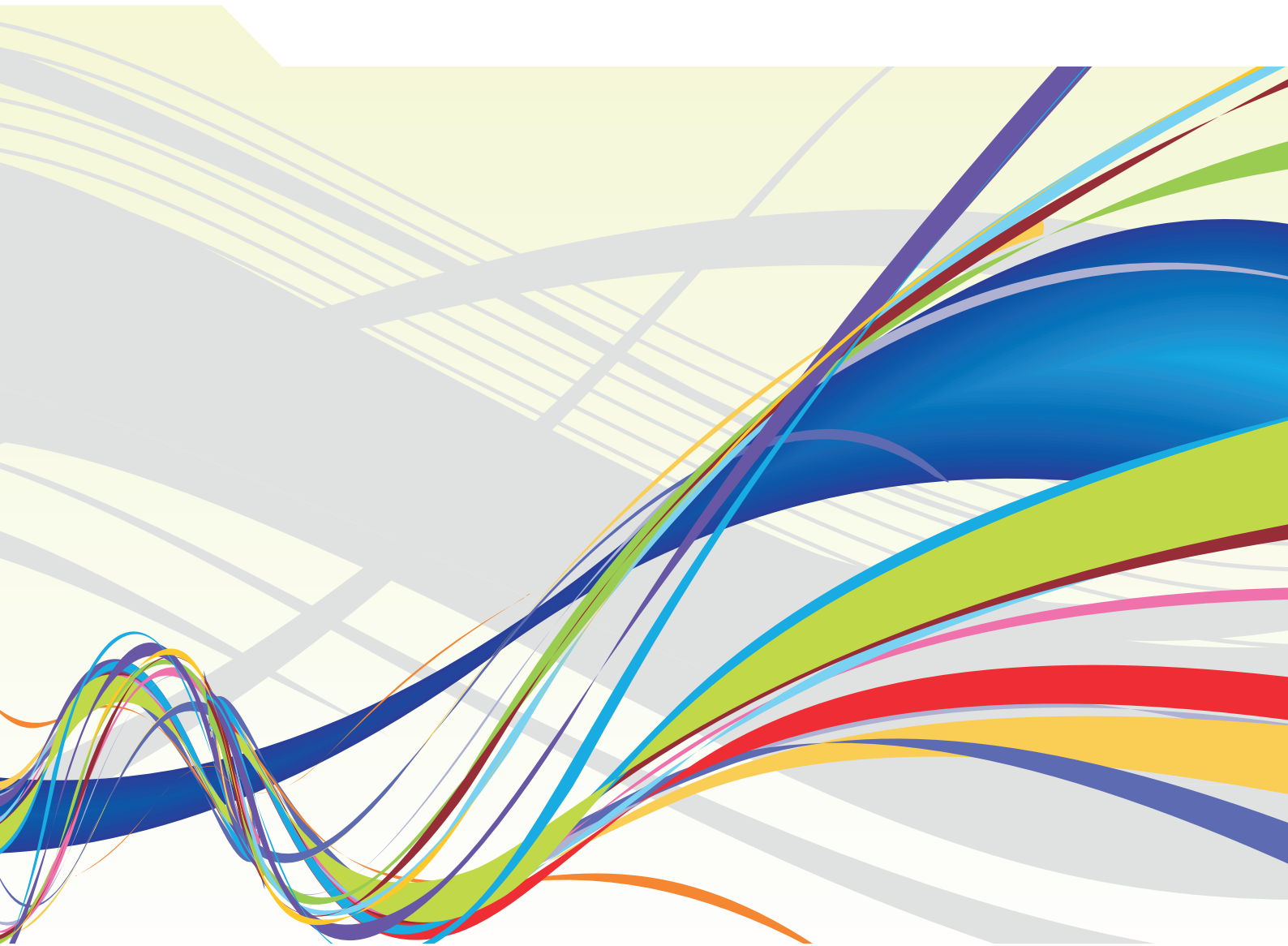




Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015

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

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

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

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

ISBN 978-92-64-23534-2 (imprimé)
ISBN 978-92-64-23535-9 (PDF)

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

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

Crédits photo : Couverture © Ikoneimages/Imagine

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

© OCDE 2015

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

Avant-propos

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque édition contient également des chapitres consacrés à des aspects spécifiques du fonctionnement des marchés du travail et à leurs implications pour les politiques afin de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les cinq thèmes abordés cette année sont : les salaires minimums ; les inégalités de compétences et salariales ; les politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs ; la mobilité des revenus, le risque lié au marché du travail et les inégalités à long terme ; et la qualité de l'emploi dans les économies émergentes. Des statistiques de référence sont également disponibles.

L'édition 2015 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. Cependant, l'évaluation des perspectives du marché de l'emploi des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en font les autorités nationales concernées.

Ce volume a été édité conjointement par Mark Keese et Paul Swaim et s'appuie sur des contributions de Stijn Broecke, Andrea Garnero, Herwig Immervoll and Pascal Marianna (chapitre 1), Glenda Quintini et Stijn Broecke (chapitre 2), David Grubb et Kristine Langenbucher (chapitre 3), Alexander Hijzen et Andrea Garnero (chapitre 4), Sandrine Cazes, Paolo Falco et Balint Menyhert (chapitre 5). Le travail de recherche a été réalisé par Dana Blumin, Sylvie Cimper, Sébastien Martin, Agnès Puymoyen et Paulina Granados Zambrano. Le travail éditorial a été effectué par Gabriela Bejan, Natalie Corry, Monica Meza-Essid et Marlène Mohier.

Table des matières

Éditorial : le temps presse pour aider les travailleurs à s'élever dans l'échelle des emplois	11
Acronymes et abréviations	15
Résumé	17
Chapitre 1. Évolutions récentes des marchés du travail et Section spéciale sur le salaire minimum	21
Principaux résultats	22
Introduction	24
1. Évolutions récentes du marché du travail	25
2. Section spéciale sur le rôle du salaire minimum après la crise	37
Conclusion	58
Notes	59
Références	61
Annexe 1.A1. Données par pays des projections économiques de l'OCDE	65
Chapitre 2. Compétences et inégalités de salaire	69
Principaux résultats	70
Introduction	72
1. Définition du contexte	73
2. Compétences et inégalités de salaire	77
3. Compétences et écarts de salaires entre groupes	93
4. Vérification de la robustesse : le rôle des institutions	95
Conclusion	102
Notes	104
Références	106
Annexe 2.A1. Inégalités de salaire dans les pays couverts par l'étude PIAAC	110
Annexe 2.A2. Méthodologie appliquée pour les simulations salariales	111
Annexe 2.A3. Un cadre d'analyse de l'offre et de la demande simple pour évaluer les différences sur le plan des inégalités de salaire	115
Chapitre 3. Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs	117
Principaux résultats	118
Introduction	121
1. Comment les politiques d'activation peuvent-elles favoriser l'émergence de marchés du travail plus inclusifs ?	124
2. Motivation : tirer le meilleur parti possible des débouchés existants	132

3. Employabilité : programmes et services de l'emploi visant à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi	137
4. Débouchés : élargir l'éventail des débouchés disponibles et accessibles	148
5. Institutions au cœur des stratégies d'activation efficaces	160
Conclusion	169
Notes	171
Références	175
Annexe 3.A1. Procédures d'inscription au bénéfice de l'assurance chômage, obligations de recherche d'emploi et participation aux programmes actifs du marché du travail (PAMT)	182
Annexe 3.A2. Informations complémentaires sur les méthodes de recherche d'emploi	185
Chapitre 4. La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme	187
Principaux résultats	188
Introduction	190
1. Analyse statistique de la mobilité et de l'inégalité selon les pays et les groupes socio-économiques	191
2. Quels types de parcours professionnels sont associés à de faibles revenus à long terme ?	204
3. Politiques visant à favoriser des parcours professionnels valorisants et sécurisés	213
Conclusion	222
Notes	225
Références	229
Annexe 4.A1. Résultats supplémentaires	233
Chapitre 5. Promouvoir la qualité de l'emploi dans les économies émergentes	235
Principaux résultats	236
Introduction	238
1. Qualité des emplois dans les pays émergents : une analyse internationale	240
2. Dans quelle mesure est-il difficile d'échapper à des emplois informels de faible qualité ?	255
3. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics	263
Conclusion	269
Notes	271
Références	274
Annexe 5.A1. Méthodes empiriques	278
Annexe 5.A2. Transferts sociaux dans les pays émergents	283
Annexe 5.A3. Informalité	289
Annexe 5.A4. Bien-être et qualité de l'emploi	292
Annexe statistique	293
A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE	296
B. Rapports emploi/population par groupe d'âge	297
C. Taux d'activité par groupe d'âge	300
D. Taux de chômage par groupe d'âge	303

E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2013	306
F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2013	307
G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2013	308
H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	309
I. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire	310
J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire	311
K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois	312
L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi	315
M. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus	316
N. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie	319
O. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés	320
P. Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation	321
Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2012 et 2013	322

Tableaux

1.1. Proportion de salariés percevant un salaire inférieur au salaire minimum en Allemagne en 2014, et augmentation de la masse salariale induite par le nouveau salaire minimum par secteur, région et taille d'entreprise	39
1.2. Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion	43
1.3. Effet du salaire minimum sur l'emploi : ce qui ressort des méta-analyses	51
1.A1.1. Évolutions macroéconomiques récentes et prévisions	66
1.A1.2. Évolutions macroéconomiques récentes et prévisions	67
2.1. Impact relatif des compétences sur les inégalités de salaire	89
2.2. Impact sur les inégalités de l'inclusion des emplois temporaires et à temps partiel	99
2.3. Incidence, distribution et montant des primes par pays	100
2.4. L'impact des compétences sur les inégalités de salaire, après prise en compte des facteurs institutionnels : données probantes issues d'une analyse de régression	101
2.A1.1. Inégalités de salaire dans les pays couverts par l'étude PIAAC	110
2.A3.1. Proportions de travailleurs à niveau de compétences élevé, intermédiaire et faible par pays	115
3.A1.1. Procédures d'inscription au bénéfice de l'assurance chômage et modalités de dépôt de la demande d'indemnisation	182
3.A1.2. Obligations de recherche d'emploi et participation aux programmes actifs du marché du travail (PAMT)	184
3.A2.1. Méthodes de recherche d'emploi utilisées au cours des quatre semaines écoulées	186
5.1. Promouvoir l'emploi de qualité par des politiques d'emploi et la protection sociale	269
5.A2.1. Structure des transferts sociaux utilisée pour évaluer l'assurance publique par pays	284
5.A3.1. Régressions au niveau des groupes de la qualité de l'emploi sur les caractéristiques des travailleurs et l'informalité	289

Graphiques

1.1. Évolutions récentes et prévues de la croissance du PIB réel, de l'emploi et du taux de chômage dans les pays de l'OCDE	26
1.2. La reprise de l'emploi demeure incomplète.	27
1.3. Le chômage demeure très supérieur à son niveau d'avant la crise dans la majorité des pays de l'OCDE.	28
1.4. Le chômage de longue durée a augmenté dans une grande majorité de pays, mais les fortes hausses sont circonscrites à quelques-uns seulement, T4 2007 et T4 2014	29
1.5. Le chômage des jeunes a atteint des niveaux élevés dans certains pays de l'OCDE.	30
1.6. Taux de NEET parmi les jeunes dans les pays de l'OCDE.	31
1.7. La fréquence de l'emploi temporaire a diminué dans certains pays, mais augmenté dans d'autres	33
1.8. La fréquence du travail à temps partiel continue d'augmenter	34
1.9. La plupart des emplois détruits pendant la crise ne seront pas recréés pendant la reprise.	35
1.10. Croissance des salaires horaires réels dans les pays de l'OCDE	36
1.11. Niveau du salaire minimum dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion, 2013.	41
1.12. Charges patronales et salariales sur les salaires minima, 2013	42
1.13. Pourcentage de travailleurs percevant un salaire inférieur ou égal au salaire minimum, 2010 (ou année indiquée)	48
1.14. Niveau du salaire minimum avant et après la crise, OCDE	50
1.15. Part de la hausse du salaire moyen restant après réduction des impôts et des prestations, famille monoparentale, 2013	55
1.16. Nombre d'heures de travail hebdomadaires rémunérées au salaire minimum nécessaires pour passer au-dessus du seuil de pauvreté relatif, 2013	56
2.1. Inégalités de salaire dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC, 2012	74
2.2. Niveaux et dispersion des compétences dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC, 2012	75
2.3. Rendement des compétences dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC, 2012.	76
2.4. Autres distributions des salaires possibles pour les États-Unis obtenues par repondération	78
2.5. L'impact des inégalités dans les compétences sur les inégalités de salaire	79
2.6. L'impact du niveau de compétence sur les inégalités de salaire	81
2.7. L'impact des prix des compétences sur les inégalités de salaire	82
2.8. L'impact conjoint des inégalités, des niveaux et des prix des compétences sur les inégalités de salaire.	83
2.9. Utilisation et maîtrise de la numératie.	85
2.10. Distributions de la maîtrise et de l'utilisation de la numératie, certains pays et moyenne PIAAC	86
2.11. Différences dans la distribution de l'utilisation et de la maîtrise des compétences, par niveau.	87
2.12. L'impact de l'utilisation des compétences sur les inégalités de salaire.	88

2.13. Offre nette de compétences et inégalités de salaire	92
2.14. Rapports des salaires des différents groupes et rôle des compétences.....	96
3.1. Principales composantes de stratégies d'activation efficaces	123
3.2. Groupes fortement sous-représentés sur le marché du travail, quelques pays de l'OCDE.	128
3.3. Dépenses au titre des programmes actifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2012	132
3.4. Rôle du SPE en tant que courtier en emploi.	153
4.1. Indice de mobilité de Shorrocks sur la base des données effectives et des données simulées pour l'Italie	195
4.2. Inégalité à court terme, inégalité à long terme et mobilité entre les pays	198
4.3. Inégalités annuelles moyennes, inégalités à long terme et mobilité par groupe socio-économique	200
4.4. Inégalités à court terme, inégalités à long terme et mobilité entre des cohortes récentes de jeunes Américains.	203
4.5. Incidence et concentration du chômage par rapport aux revenus à long terme	205
4.6. Liens entre les caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et des entreprises et les revenus à long terme	207
4.7. Probabilités de transition du chômage et d'un emploi temporaire vers un emploi permanent	211
4.8. L'entreprise pour qui vous travaillez influe sur le niveau de votre rémunération	212
4.9. Impact du degré effectif d'assurance contre le risque de chômage sur les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme	216
4.10. Impact de la couverture et de la générosité des prestations de chômage sur le chômage, les risques liés au marché du travail et les inégalités de revenus.	218
4.11. Impact du salaire minimum sur le chômage, les risques et les inégalités	223
4.A1.1. Inégalités à court terme, inégalités à long terme et mobilité entre les pays. ...	234
5.1. Nombre d'emplois, qualité des emplois et bien-être	241
5.2. Qualité du revenu d'activité	246
5.3. Insécurité sur le marché du travail liée au chômage	247
5.4. Insécurité sur le marché du travail due à une très faible rémunération	249
5.5. Insécurité globale de l'emploi	250
5.6. Pourcentage de travailleurs travaillant de très longues heures	250
5.7. Demandes professionnelles, ressources professionnelles et taux de stress au travail	251
5.8. Résultats qualitatifs et quantitatifs de l'emploi par catégories sociodémographiques	253
5.9. Qualité de l'emploi dans les secteurs formel et informel	254
5.10. Taux d'informalité dans les pays émergents	256
5.11. Taux d'informalité selon les principales caractéristiques des travailleurs	257
5.12. Flux d'entrée et de sortie de l'emploi informel	258
5.13. Informalité et vie professionnelle ultérieure	260
5.14. Pourcentages prévus de la vie professionnelle dans chaque catégorie d'emploi en cas d'entrée dans la vie active avec un emploi informel	261

5.15. Variation des salaires liée à l'entrée et à la sortie de l'informalité	262
5.A1.1. Sensibilité du risque de très bas salaire à la persistance des chocs isolés sur les salaires	280
5.A2.1. Réduction du risque de très bas salaire due aux transferts sociaux	288
5.A3.1. Sorties de l'informalité en fonction des caractéristiques des travailleurs	290
5.A3.2. Variations des salaires associées aux entrées/sorties de l'informalité, en fonction des principales caractéristiques des travailleurs	290
5.A3.3. Répartition des variations de salaires associées avec la sortie de l'informalité	291
5.A4.1. Mesures du bien-être et de la qualité de l'emploi	292

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



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



<http://www.youtube.com/ocddlibrary>



<http://www.oecd.org/ocddirect/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

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

Éditorial : *Le temps presse pour aider les travailleurs à s'élever dans l'échelle des emplois*

La reprise est en marche, mais des millions d'actifs risquent de rester piégés au bas de l'échelle économique

Le redressement de l'emploi commence à s'étendre et à s'intensifier, ramenant le chômage sur une trajectoire descendante, dans la plupart des pays y compris les plus durement touchés par la crise. Cependant, la reprise est loin d'être achevée et le temps presse pour éviter que des millions d'actifs ne restent piégés au bas de l'échelle économique. Beaucoup de jeunes ayant fini leurs études durant la crise et lutté pour établir un premier point d'ancrage sur le marché du travail peuvent déjà se trouver au seuil d'une étape cruciale de leur avancement professionnel. En effet, l'une des constatations les plus frappantes de la présente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* tient au fait que les perspectives d'évolution professionnelle à long terme se décident, en grande partie, au cours des dix premières années de vie active. Mais certains travailleurs expérimentés qui ont perdu leur emploi durant la crise ont également du mal à relancer leur carrière. Ainsi, bon nombre de ceux du secteur manufacturier ou du bâtiment devront changer de carrière et se tourner vers le secteur dynamique des services, souvent en adaptant leurs compétences, s'ils ne veulent pas rester en marge du marché du travail.

Les stigmates laissés par la crise sur les groupes les plus durement frappés sont aggravés par des tendances à plus long terme qui rendent d'autant plus difficile, pour les travailleurs peu qualifiés, le départ d'emplois précaires et peu rémunérés pour des emplois leur permettant d'évoluer. Si les barreaux manquant à l'échelle professionnelle ne sont pas remis en place, la crise pourrait également avoir pour conséquence d'avoir creusé d'avantage, et de manière permanente, les inégalités économiques au-dessus des niveaux record déjà atteints avant la crise, dans de nombreux pays de l'OCDE. Les pouvoirs publics doivent prendre des mesures immédiates s'ils veulent empêcher un accroissement permanent du nombre de travailleurs touchés par un chômage chronique ou alternant entre chômage et emplois faiblement rémunérés.

La lutte contre le chômage élevé et persistant reste une priorité

Alors que le chômage a amorcé un recul dans la plupart des pays, la moitié environ de la hausse du taux de chômage imputable à la crise dans la zone OCDE persiste encore, plus de sept ans après le début de la récession. Environ 42 millions de travailleurs étaient sans emploi en mai 2015 dans l'ensemble des pays membres, soit 10 millions de plus qu'immédiatement avant la crise. La situation est cependant très contrastée d'un pays à l'autre. Tandis que, dans la zone euro, le taux de chômage reste supérieur à 11 %, aux États-Unis il est passé sous la barre des 6 % et il est inférieur à 4 % au Japon, en Corée et en Norvège.

Le chômage de longue durée a déjà atteint son niveau le plus haut dans la majorité des pays, mais reste une source de préoccupation majeure, dans la mesure où il peut entraîner avec lui dévalorisation des compétences, démotivation et éloignement du marché du travail. En outre, la dépréciation associée aux longues périodes de chômage complique encore le retour à l'emploi et l'avancement professionnel. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 15.7 millions de personnes – soit plus d'un chômeur sur trois – étaient sans emploi depuis au moins 12 mois, au quatrième trimestre 2014, ce qui représente une progression de 77 % depuis 2007 et, plus de la moitié de ce groupe est demeuré sans emploi durant deux ans ou davantage (57 %). Dans les pays qui ont été les plus durement touchés par ce phénomène, y compris les pays du sud de l'Europe, il apparaît de plus en plus clairement que ce qui était à l'origine une poussée conjoncturelle du chômage est devenu un phénomène en partie structurel (qu'il s'agisse de chômage déclaré ou de retrait du marché du travail par découragement) et donc, plus difficile à inverser pendant la période de reprise économique.

La persistance d'un chômage élevé – notamment le chômage de longue durée – a fait voler en éclats les premiers barreaux de l'échelle des emplois pour de nombreux jeunes qui arrivent sur le marché du travail, mais le phénomène touche aussi les travailleurs plus expérimentés. C'est pourquoi, la lutte contre le chômage lorsqu'il demeure élevé, ainsi que la diminution du chômage de longue durée, doit être, notamment, une des grandes priorités politiques. Cependant, la baisse du chômage doit également s'inscrire dans un objectif plus vaste d'avancement professionnel des travailleurs situés au bas de l'échelle des salaires.

Il faut également mettre en œuvre des mesures favorisant l'avancement professionnel

Les *Perspectives de l'emploi* mettent en évidence les coûts sociaux élevés résultant des inégalités de salaire, en montrant qu'une part importante des travailleurs, sans emploi ou faiblement rémunérés à un moment donné, risquent fort de rester piégés au bas de l'échelle des salaires. Il convient donc que les responsables publics veillent, en priorité, à ce que la crise n'exclue pas définitivement de nouveaux travailleurs du marché du travail ou les laisse confinés dans des emplois peu rémunérés et précaires, ce qui aurait pour conséquence de creuser encore davantage les inégalités.

Les préoccupations concernant un possible creusement des inégalités sont d'autant plus fortes que la plupart des pays de l'OCDE avaient déjà enregistré une nette progression des inégalités de revenu dans les décennies ayant précédé la crise, sous l'effet d'une hausse importante des inégalités de salaire. De ce fait, le défi que représente la promotion de l'avancement professionnel des travailleurs situés au bas de l'échelle des emplois va bien au-delà d'un problème conjoncturel lié à la crise mondiale. C'est également un objectif essentiel pour aider tous les travailleurs à participer pleinement à une économie en rapide évolution. Le progrès technologique et la révolution numérique en particulier jouent un rôle majeur dans cette évolution, en rendant indispensable la maîtrise de compétences de haut niveau et en exerçant une pression à la baisse sur les salaires des travailleurs peu qualifiés. Ces changements structurels de l'économie s'inscrivent dans un processus continu d'adaptation aux technologies et procédures nouvelles ainsi qu'à la mondialisation. Dans ce contexte, les actifs doivent avoir la possibilité d'acquérir les compétences exigées par les employeurs, mais aussi de les adapter à l'évolution de la demande et d'exploiter pleinement leurs compétences au travail. Ce point est essentiel pour que le capital humain assume le rôle que l'on attend de lui, à savoir, stimuler l'innovation et la productivité, mais aussi pour rendre la croissance inclusive.

Les pouvoirs publics doivent commencer à remettre en place les barreaux manquants sur l'échelle des emplois et aider les travailleurs à les gravir

Trois types de mesures sont particulièrement importants pour améliorer les perspectives professionnelles des travailleurs qui se trouvent actuellement piégés au bas de l'échelle économique. Premièrement, des mesures d'activation efficaces sont nécessaires pour relier les chômeurs aux emplois adaptés. Deuxièmement, les déficits de compétences doivent être comblés, dans la mesure où un faible niveau de qualifications constitue l'un des principaux facteurs expliquant un parcours professionnel de faible niveau. Enfin, les mesures directes visant à renforcer la qualité des emplois ont un rôle essentiel à jouer, notamment en soutenant les salaires des travailleurs faiblement rémunérés. L'importance de ces trois types de mesures est depuis longtemps évidente, mais elle est encore amplifiée par la crise et par la progression du nombre d'emplois temporaires et atypiques dans plusieurs pays. Les possibilités d'avancement professionnel sont souvent limitées pour les actifs qui occupent ces emplois.

Des mesures d'activation efficaces peuvent contribuer à accroître les possibilités d'emploi des chômeurs

Alors que la création d'emplois repart à la hausse dans de nombreux pays, il devient impératif d'intensifier les efforts afin d'aider les demandeurs d'emploi et, en particulier, les chômeurs de longue durée, à retrouver du travail. Il faut pour cela disposer d'un système de mesures actives du marché du travail efficace et correctement financé. Dans certains pays, les programmes de retour à l'emploi et de perfectionnement, gérés par les services publics et privés de l'emploi, ont assumé une trop grande part de l'effort d'assainissement budgétaire et des moyens supplémentaires sont nécessaires. Toutefois, le plus important est souvent d'améliorer l'efficacité des mesures d'activation.

Le présent rapport propose un nouveau cadre d'élaboration de mesures d'activation efficaces. Si les mesures actives du marché du travail s'appuient sur de nombreux outils pouvant s'articuler de multiples façons, l'ensemble doit néanmoins parvenir à ce que les chômeurs, en particulier de longue durée, restent déterminés à mener une recherche active. Il est également essentiel de renforcer leur employabilité et d'élargir leurs possibilités de trouver et de garder un emploi adapté. La mise en œuvre de ces trois éléments – motivation, employabilité et possibilités – doit être gérée par des institutions et des politiques du marché du travail efficaces y compris, par le biais de partenariats public-privé, en matière de placement et de formation des demandeurs d'emploi.

Une politique en matière de compétences est essentielle pour faciliter l'avancement professionnel et réduire les inégalités globales de salaire

Un nouvel élément exposé dans les *Perspectives de l'emploi* tient au fait qu'une part non négligeable de la variation des inégalités de salaire entre les pays est liée aux écarts de niveaux de qualifications. En outre, la corrélation entre aptitudes cognitives faibles et faibles revenus a tendance à s'accroître avec le temps – elle est bien supérieure à un horizon de vingt ans qu'à un moment donné dans le temps, dans la mesure où le manque de qualifications constitue un obstacle à l'avancement professionnel. Une nouvelle analyse des données de l'OCDE sur les compétences des adultes montre que les pays dans lesquels le niveau moyen d'aptitude à traiter des informations est relativement faible peuvent, à la fois, encourager l'avancement professionnel et réduire les inégalités globales, en mettant en place des mesures à même de renforcer les compétences des actifs situés au bas de

l'échelle. Le fait d'utiliser plus efficacement les qualifications que les travailleurs possèdent déjà – par exemple, en reconnaissant mieux les acquis et en plaçant les actifs sur des postes où leurs compétences seront mises à profit – peut également permettre de réduire les inégalités, tout en renforçant l'efficacité.

Un salaire minimum bien conçu et coordonné avec le système de prélèvements et de prestations peut contribuer à améliorer le niveau de vie des bas salaires

Pour les actifs situés au bas de l'échelle des salaires, une aide au revenu adaptée est nécessaire pour les empêcher de tomber dans la pauvreté bien qu'en emploi et rendre l'occupation d'un travail financièrement intéressante. Le salaire minimum obligatoire, désormais en place dans 26 pays de l'OCDE, peut apporter un soutien au revenu des travailleurs faiblement rémunérés. Les données semblent indiquer que, s'il est fixé à un niveau adéquat, le salaire minimum n'a que des effets négatifs minimes sur l'emploi. Pour établir un salaire minimum judicieux, il convient notamment : i) de tenir compte des disparités économiques régionales – très fréquentes dans les pays fédéraux ; ii) d'établir un salaire minimum inférieur pour les travailleurs très jeunes et inexpérimentés ; et iii) de veiller à ce que le niveau du salaire minimum soit revu régulièrement à partir d'évaluations objectives de son impact potentiel sur les emplois peu qualifiés et les conditions de vie. L'analyse comparative des dispositifs concernant le salaire minimum présentée dans les *Perspectives de l'emploi* souligne également qu'il importe de coordonner le salaire minimum avec d'autres instruments d'action, notamment le système de prélèvements et de prestations. Par exemple, les cotisations de sécurité sociale peuvent être établies à un niveau inférieur pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum, afin de limiter les effets négatifs sur l'emploi. Les interactions entre le salaire minimum et le système de prélèvements et de prestations influent également largement sur le degré d'efficacité avec lequel les hausses du salaire minimum se traduisent par un revenu disponible plus élevé pour les travailleurs pauvres.

Mettre à profit la reprise pour promouvoir une croissance inclusive

Pour l'avenir, il convient d'accorder plus d'attention, non seulement au volume des offres d'emploi, mais aussi à la qualité de ces emplois et à ceux qui ont besoin d'une aide ciblée pour y accéder. Afin d'encourager une reprise complète et d'aider les travailleurs à s'épanouir dans une économie en constante évolution, les pouvoirs publics doivent prendre des mesures à même de stimuler une progression plus forte des emplois et d'améliorer l'accès des travailleurs à des emplois productifs et gratifiants. Ces mesures contribueront à réparer les barreaux brisés de l'échelle des emplois et à inverser la tendance d'accroissement des inégalités à long terme. Elles aideront également à pérenniser la croissance économique, autre élément indispensable si l'on veut promouvoir une croissance inclusive.



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

Acronymes et abréviations

ALC	Amérique latine et des Caraïbes
BHPS	British Household Panel Survey
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
COL	Colombie
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFT-UE	Enquête européenne sur les forces de travail
EU-SILC	Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail
GSOPE	Panel socio-économique allemand
HILDA	Household, Income and Labour Dynamics
IALS	Enquête internationale sur la littératie des adultes
IPC	Indice des prix à la consommation
KHPS	Keio Household Panel Survey
KLIPS	Korean Labor and Income Panel Study
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
MCO	Moindres carrés ordinaires
OIT	Organisation internationale du travail
NEET	Jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés ni en formation
PAMT	Programme actif du marché du travail
PIAAC	Évaluation des compétences des adultes
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PPA	Parité de pouvoir d'achat
SPE	Service public de l'emploi
TIC	Technologie de l'information et de la communication
ZAF	Afrique du Sud
ZE	Zone euro

Résumé

La situation sur le marché du travail s'améliore, mais la reprise est loin d'être achevée

La situation sur le marché du travail s'améliore globalement dans les pays de l'OCDE, mais la reprise après la récente crise économique reste très variable selon les pays. L'emploi progresse toujours trop lentement dans la zone OCDE pour que le déficit d'emplois induit par la crise se comble rapidement. La nature des emplois a évolué : les contrats à temps partiel sont plus nombreux et les emplois dans le secteur manufacturier et le bâtiment sont en recul ; il pourrait donc être plus difficile pour certains chômeurs de retrouver un emploi à temps plein. En conséquence, le chômage va rester élevé, même à la fin 2016. Le taux de chômage moyen dans l'OCDE, qui s'élevait à 7.1 % au quatrième trimestre 2014, était toujours de 1.6 point au-dessus de son niveau d'avant la crise. Le chômage devrait continuer son lent déclin courant 2015 et en 2016, pour atteindre 6.6 % au dernier trimestre 2016, tout en restant supérieur à 20 % en Espagne et en Grèce. Par ailleurs, le chômage de longue durée se situe toujours à des niveaux inacceptablement élevés et le risque est que beaucoup d'actifs dans cette situation se soient éloignés du marché du travail, ce qui rend la diminution du chômage d'autant plus difficile. Le taux de chômage des jeunes reste bien au-dessus de son niveau d'avant la crise dans de nombreux pays, de même que celui des jeunes inactifs et déscolarisés (NEET). La faiblesse de la progression des salaires réels demeure également préoccupante, en particulier dans la zone euro.

Le salaire minimum doit être coordonné avec le système de prélèvements et de prestations afin de soutenir plus efficacement le revenu des travailleurs faiblement rémunérés

Un salaire minimum réglementaire vient d'être instauré en Allemagne, portant ainsi à 26 sur 34 le nombre de pays de l'OCDE où existe un salaire minimum national sous une forme ou une autre. Un salaire minimum peut contribuer à soutenir le revenu des travailleurs faiblement rémunérés, mais cela dépend de deux facteurs importants. Premièrement, il ne doit pas être établi à un niveau trop élevé pour ne pas entraîner de perte d'emplois ni de perte de revenus pour les travailleurs faiblement rémunérés. Deuxièmement, il doit être coordonné avec le système de prélèvements et de prestations afin que les hausses du salaire minimum se traduisent par une rémunération nette plus élevée tout en limitant la progression du coût de la main-d'œuvre pour les employeurs.

Les inégalités de salaires sont moindres dans les pays qui parviennent mieux à répondre à la demande croissante de compétences

Les inégalités se creusent dans la grande majorité des pays de l'OCDE et les efforts déployés pour stopper ou inverser cette tendance constituent l'une des grandes priorités

des pouvoirs publics. De nouvelles données sur le niveau d'aptitude à traiter les informations, tirées de l'Enquête internationale sur les compétences des adultes (PIAAC), montrent que les compétences expliquent largement la variation des inégalités de salaires entre les pays, lesquelles constituent un facteur déterminant des inégalités de revenus des ménages. De manière générale, l'investissement dans les compétences contribue à lutter contre les inégalités de salaires – notamment lorsqu'il existe un manque de compétences par rapport à la demande. Les pays où les compétences sont réparties de manière plus inégale enregistrent également des inégalités de salaires plus importantes. Une utilisation plus efficace des compétences peut également contribuer à réduire les inégalités, en renforçant les liens entre les compétences des travailleurs, la productivité et les salaires.

Des politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs

Compte tenu du vieillissement rapide de la population et de la nécessité de réparer les cicatrices économiques et sociales laissées par la crise économique et financière mondiale, il est essentiel d'élargir les possibilités d'emploi pour tous. Des mesures d'activation efficaces peuvent aider à optimiser le potentiel productif de la population de chaque pays et contribuer à la croissance économique, à la cohésion sociale et à la pérennité du système de protection sociale. Pour cela, les mesures prises doivent préserver la *motivation* des demandeurs d'emploi à rechercher activement un travail, tout en renforçant leur *employabilité* et en élargissant leurs *possibilités* de trouver un emploi satisfaisant et de le garder. La mise en œuvre de ces trois éléments – motivation, employabilité et possibilités – doit être gérée par des institutions et des politiques du marché du travail efficaces, lesquelles constituent la clé de voûte de toute stratégie d'activation probante.

La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme

La façon dont les inégalités de revenus à un moment donné se traduisent en inégalités à long terme des revenus du travail dépend du degré de mobilité des revenus – qui recouvre à la fois les mouvements, ascendants et descendants, sur l'échelle des revenus et les mouvements entre l'emploi et le non-emploi. Des techniques de simulation sont utilisées pour analyser les parcours professionnels des travailleurs à l'aide de données de panel couvrant une courte période pour 24 pays de l'OCDE. En moyenne, il apparaît que les trois quarts des inégalités sur une année donnée sont permanentes de nature, tandis que le quart restant se répartit tout au long de la vie du fait de la mobilité. La mobilité ne semble pas supérieure dans les pays connaissant davantage d'inégalités. Le chômage chronique, les faibles compétences cognitives, les modalités atypiques d'emploi et les entreprises peu productives sont les principaux facteurs déterminants des bas salaires à long terme. L'assurance chômage joue un rôle important dans la sécurité des parcours professionnels en atténuant le risque de revenu lié au chômage. Le salaire minimum réduit le risque de rémunérations extrêmement basses, mais son impact sur les inégalités de revenus est modéré à long terme en raison de l'effet égalisateur de la mobilité et des éventuels effets négatifs sur l'emploi.

Promouvoir la qualité de l'emploi dans les économies émergentes

Le niveau de qualité médiocre des emplois constitue une préoccupation majeure des pouvoirs publics dans les économies émergentes. Si elle n'est pas facile à mesurer compte tenu de la disponibilité limitée des données, la qualité des emplois dans certaines

économies émergentes clés est analysée selon trois dimensions correspondant au Cadre de l'OCDE pour la qualité de l'emploi : la qualité des salaires (qui associe salaire moyen et inégalités), la sécurité sur le marché du travail (qui tient compte à la fois du risque de chômage et du risque de salaire extrêmement bas) et la qualité des conditions de travail (caractérisée par l'incidence du niveau de stress ou d'un nombre très élevé d'heures de travail). Les économies émergentes enregistrent de moins bons résultats que les pays de l'OCDE sur ces trois dimensions. Les plus mal lotis en ce qui concerne la qualité de l'emploi sont généralement les jeunes et les travailleurs peu qualifiés et informels. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, l'exemple des pays de l'OCDE les plus performants dans ce domaine montre qu'un bon niveau de qualité d'emploi peut être associé à un taux d'emploi élevé. Il ne faut donc pas envisager les mesures d'amélioration de la qualité des emplois comme un frein nécessaire à la création d'emplois. Les politiques du marché du travail et de la protection sociale les plus à même de favoriser des emplois de qualité dans les économies émergentes sont décrites.

Chapitre 1

Évolutions récentes des marchés du travail et Section spéciale sur le salaire minimum

Le présent chapitre offre un aperçu de l'évolution des marchés du travail dans la zone de l'OCDE depuis le début de la crise économique et financière de 2008, et analyse les projections de l'OCDE à l'horizon de la fin 2016. L'évolution du niveau et de la composition de l'emploi est documentée, ainsi que l'évolution des salaires réels. Une section spéciale analyse les salaires minima légaux. Elle commence par décrire les salaires minima en vigueur dans 26 pays de l'OCDE, puis présente et évalue les données relatives à leur efficacité en matière de soutien des revenus des travailleurs dans le bas de l'échelle des salaires. Une attention particulière est prêtée à l'efficacité de la coordination des salaires minima avec les politiques d'imposition fiscales et de prestations.

Principaux résultats

La situation du marché du travail s'améliore, de façon générale, dans les pays de l'OCDE. Cependant, la reprise, depuis la crise économique récente, reste incomplète dans de nombreux pays. Un examen des évolutions récentes amène un certain nombre d'observations :

- *L'emploi continue de progresser trop lentement dans la zone de l'OCDE pour résorber le déficit d'emploi induit par la crise.* La part de la population âgée de 15 ans ou plus qui, actuellement, occupe un emploi dans la zone de l'OCDE reste 1.4 point de pourcentage inférieur à son niveau au quatrième trimestre de 2007, juste avant la crise financière mondiale. Ce déficit d'emploi devrait décroître d'un point de pourcentage d'ici au quatrième trimestre de 2016, ce qui correspond à 11 millions d'emplois. Le déficit d'emploi est particulièrement important dans les pays de la zone euro durement touchés par la crise, comme la Grèce, l'Irlande et l'Espagne (10.8, 9.6 et 9.7 points de pourcentage respectivement). En revanche, le taux d'emploi est supérieur d'au moins 5 points de pourcentage par rapport à son niveau d'avant la crise au Chili, en Israël et en Turquie, et il est également sensiblement supérieur en Allemagne, Hongrie et Pologne.
- *Par conséquent, le chômage se maintiendra à des niveaux élevés, même d'ici à la fin de l'année 2016.* Le déficit d'emploi se manifeste essentiellement par un chômage accru, plus que par l'inactivité (bien que les États-Unis fassent exception à cet égard). Un peu plus de 43 millions de personnes sont au chômage dans la zone de l'OCDE, soit environ 11 millions de plus qu'avant la crise. À 7.1 %, le taux de chômage moyen de la zone de l'OCDE est toujours supérieur de 1.6 point de pourcentage à son niveau d'avant crise. Le chômage devrait poursuivre sa lente régression en 2015 et 2016, pour atteindre 6.5 % au dernier trimestre 2016, tout en restant supérieur à 20 % en Grèce.
- *Et le chômage de longue durée a augmenté.* En moyenne, dans la zone de l'OCDE, plus d'un chômeur sur trois est resté sans emploi pendant 12 mois ou plus. Cette catégorie de chômeurs a augmenté de 77.2 % depuis le quatrième trimestre de 2007 et on peut craindre que nombre de ces chômeurs ne se soient éloignés du marché du travail, ce qui rendra plus difficile encore le recul du chômage.
- *Le chômage des jeunes se maintient également à des niveaux très élevés dans certains pays de l'OCDE, d'où la crainte que les perspectives de carrière à long terme de nombreux jeunes sortis récemment du système scolaire ne soient définitivement compromises.* Nombre des pays qui ont enregistré la plus forte progression du chômage des jeunes, parmi lesquels l'Espagne, la Grèce et l'Italie, ont également enregistré une forte augmentation de la part des jeunes et des jeunes adultes qui ne sont ni dans l'emploi ni en train de suivre des études ou une formation, les NEET selon l'abréviation anglaise.
- *La composition de l'emploi a également évolué en faveur de l'emploi à temps partiel.* La part des travailleurs occupant un emploi à temps partiel a augmenté, passant de 18.6 % immédiatement avant la crise à 20.6 % actuellement. La progression de l'emploi à temps partiel est le plus souvent involontaire et reflète un manque de possibilités d'emploi à

plein temps. À l'inverse, la fréquence de l'emploi temporaire n'a manifesté aucune tendance générale depuis le début de la crise, avec des baisses importantes pendant la récession et des hausses durant la reprise souvent hésitante et incertaine, lorsque de nombreux employeurs préféraient avoir recours aux contrats temporaires pour accroître leurs effectifs.

- *La répartition sectorielle de l'emploi a également évolué, accroissant potentiellement le chômage d'inadéquation et le sous-emploi.* Il est possible que nombre des emplois perdus, durant la récente récession, dans les activités manufacturières et, en particulier, dans la construction, ne se soient jamais recréés. La croissance des emplois est concentrée dans les services professionnels à qualification relativement élevée et dans les services à qualification relativement faible, comme les emplois dans le commerce de gros et de détail, l'hébergement et les services de restauration.
- *Et la faible progression des salaires réels reste un sujet de préoccupation.* La progression des salaires réels a ralenti depuis la crise, en particulier dans la zone euro. Cette modération salariale a contribué à limiter les pertes d'emploi durant la récession et a favorisé un rebond de l'emploi durant la reprise. Cependant, le ralentissement de la progression des salaires – voire les baisses réelles dans certains cas, comme en République tchèque, en Grèce, en Israël, en Italie, au Japon, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni – a aussi réduit les revenus de nombreux ménages, contribuant plus encore aux difficultés économiques, en particulier pour les ménages qui avaient déjà de faibles revenus.

La crise récente et, à plus long terme, l'accentuation des inégalités ont suscité un nouvel intérêt pour le salaire minimum légal en tant qu'instrument permettant de garantir le versement de justes rémunérations, d'augmenter les salaires dans le bas de la distribution des salaires et de protéger les travailleurs et leurs familles contre le risque de tomber dans la pauvreté. Un débat pragmatique sur le rôle du salaire minimum est nécessaire pour bien situer les enjeux et prendre en compte les données empiriques pertinentes. Ce chapitre permet de formuler un certain nombre d'observations :

- *Le salaire minimum est un dispositif courant mais qui s'applique de diverses manières.* Il existe un salaire minimum légal, sous une forme ou sous une autre, dans la plupart des pays de l'OCDE (26 sur 34), et ce nombre ne cesse de croître. Le niveau du salaire minimum et les mécanismes de fixation varient largement selon les pays, de même que le champ d'application et le degré de respect du dispositif par les employeurs. Dans de nombreux pays de l'OCDE, le niveau du salaire minimum a été relevé par rapport au salaire médian durant la reprise, et certains en ont introduit un lorsqu'il n'en existait pas auparavant (l'Allemagne, par exemple). Dans quelques autres pays, toutefois, la valeur du salaire minimum s'est érodée par rapport à celle du salaire médian (Irlande, Espagne et Turquie par exemple), et dans certains cas, la valeur nominale du salaire minimum a été réduite (Grèce, par exemple).
- *Le salaire minimum peut avoir un fort impact sur les salaires dans le bas de la distribution.* Les pays y ont donc largement eu recours durant la récession et durant la reprise, soit pour stimuler (ou soutenir) les salaires des (actifs) pauvres et autres travailleurs faiblement rémunérés, soit pour abaisser les coûts de main-d'œuvre face à la crise (selon la problématique la plus urgente).
- *Le salaire minimum sert également d'autres objectifs.* Outre qu'il peut avoir un impact à la fois sur la distribution des salaires et sur la pauvreté, le salaire minimum peut promouvoir un certain nombre d'autres objectifs sociaux, constituant, par exemple, une norme d'emploi fondamentale qui garantit une juste rémunération et évite

l'exploitation ; servant d'instrument pour valoriser le travail ; contribuant à stimuler les recettes fiscales et/ou le respect des dispositions en matière d'imposition ; et offrant un point de référence pour les négociations salariales.

- *Les hausses du salaire minimum d'un niveau raisonnable sont peu susceptibles d'entraîner d'importantes pertes d'emploi.* Les données (qui concernent les économies avancées comme les économies émergentes) tendent à indiquer qu'une hausse modérée du salaire minimum est peu susceptible d'avoir des effets négatifs significatifs sur l'emploi – encore que l'impact négatif puisse être légèrement plus marqué pour les groupes vulnérables. Bien qu'en moyenne, le salaire minimum soit établi autour de 50 % du salaire médian dans la zone de l'OCDE, ce qui définit le caractère « raisonnable » de son niveau varie inévitablement selon les pays, et dépend des interactions du salaire minimum avec d'autres politiques, ainsi que de la couverture de la législation sur le salaire minimum, du respect de cette législation, des conditions macroéconomiques et de la situation sur le marché du travail.
- *Mais le salaire minimum est un instrument relativement rudimentaire pour lutter contre la pauvreté, même en l'absence d'effets négatifs sur l'emploi.* Dans de nombreuses familles pauvres, personne ne travaille, et dans le même temps, de nombreux travailleurs percevant le salaire minimum vivent dans des ménages où le niveau de revenu est supérieur à la moyenne. Par ailleurs, le salaire minimum ne garantit pas que les travailleurs seront en mesure de travailler un nombre d'heures suffisant pour sortir de la pauvreté.
- *Le salaire minimum doit donc être associé à d'autres mesures pour être plus efficace.* L'impact du salaire minimum sur l'emploi et les revenus dépend aussi des dispositions en matière d'imposition et de prestations, puisque ces dernières sont susceptibles de creuser un écart non négligeable entre les sommes versées par les employeurs (le coût minimum de main-d'œuvre) et celles que les travailleurs perçoivent (leur salaire net d'impôts et de cotisations salariales obligatoires). Toutefois, certains pays ont pris des mesures actives pour réduire le coin fiscal pour les travailleurs faiblement rémunérés en particulier. En France par exemple, le salaire minimum net est relativement élevé (par rapport au salaire médian), mais le coût minimum de la main-d'œuvre au salaire minimum correspond à la moyenne de l'OCDE en raison de réductions des charges sociales. Il est essentiel que la politique visant le salaire minimum soit coordonnée avec les politiques fiscales et de prestations afin de garantir qu'un relèvement du salaire minimum se traduise par une augmentation de la rémunération effectivement perçue, tout en limitant l'alourdissement des coûts de main-d'œuvre pour les employeurs. En particulier, conjuguer intelligemment le salaire minimum et les prestations liées à l'exercice d'une activité et les crédits d'impôt peut être un moyen plus efficace de lutte contre la pauvreté que de recourir à l'un ou l'autre de ces instruments séparément.

Introduction

La crise économique et financière mondiale pèse lourdement sur l'emploi et les revenus du travail. Alors que la reprise commence enfin à prendre de la vigueur dans les pays de l'OCDE, certains d'entre eux sont encore confrontés à des déficits d'emploi importants et un chômage excessivement élevé. La progression des salaires réels a également été mise à mal dans de nombreux pays, freinant la reprise de la consommation des ménages et accentuant la dégradation des conditions économiques. La profonde

récession à laquelle a succédé une reprise lente et inégale a engendré un certain nombre de difficultés pour les responsables de la politique du marché du travail, du moins à court et à moyen terme, tout en accentuant les préoccupations existantes quant à la faible qualité des emplois et la nécessité d'aider les groupes sous représentés à trouver du travail. La section 1 du présent chapitre donne un aperçu des évolutions récentes du marché du travail, en mettant d'abord l'accent sur le niveau puis sur la qualité de l'emploi.

À la fois la crise récente et, à plus long terme, l'accentuation des inégalités ont suscité un nouvel intérêt pour le salaire minimum en tant qu'instrument permettant d'augmenter les salaires dans le bas de la distribution des salaires et de protéger les travailleurs et leurs familles contre le risque de tomber dans la pauvreté. En effet, de nombreux pays de l'OCDE ont relevé le niveau du salaire minimum durant la reprise, et l'Allemagne en a même introduit un alors qu'il n'en existait pas auparavant. Quelques autres pays, toutefois, ont laissé la valeur du salaire minimum s'éroder par rapport à celle du salaire médian, voire ont réduit sa valeur nominale. La section spéciale du présent chapitre examine le rôle que le salaire minimum est susceptible de jouer dans un contexte d'inégalités croissantes des revenus et des salaires, et en l'absence de progression de salaires réels au cours de la reprise qui a succédé à la crise. Elle souligne la nécessité d'un débat pragmatique autour du rôle du salaire minimum, délimitant soigneusement ces problématiques et s'appuyant sur les conclusions découlant des données empiriques.

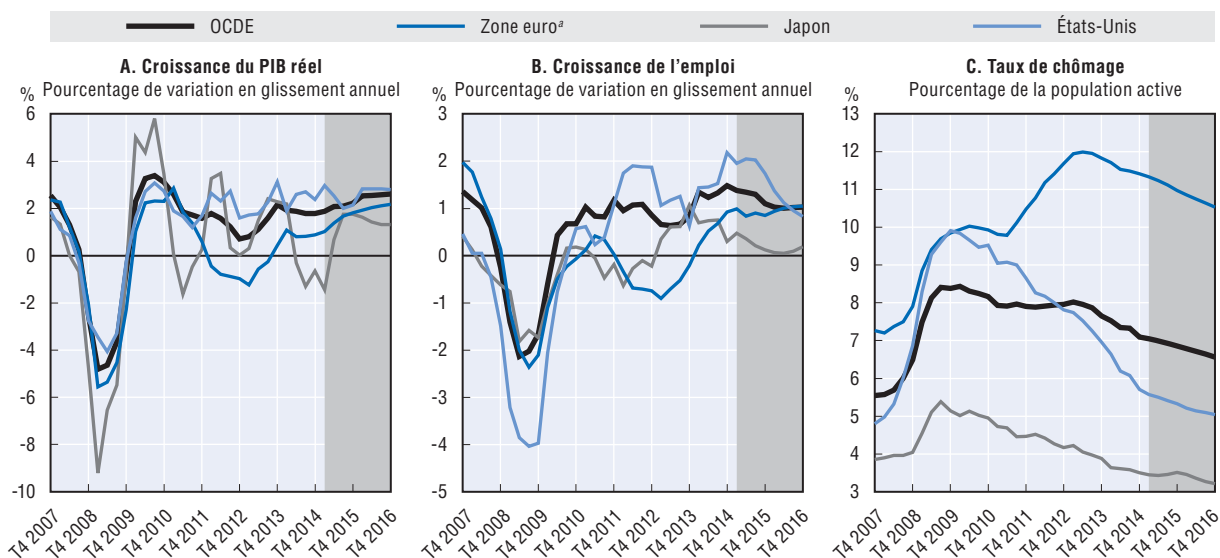
1. Évolutions récentes du marché du travail

Tendances récentes en ce qui concerne le niveau de l'emploi

Les performances des marchés du travail sont représentatives des hauts et des bas macroéconomiques auxquels on assiste depuis 2007

La profonde récession des années 2008-09 et la reprise inégale et hésitante qui lui a succédé ont eu un impact majeur sur l'évolution de l'emploi et du chômage au cours des dernières années. Comme l'on pouvait s'y attendre, le net recul du PIB réel pendant la récession s'est traduit par des pertes d'emploi considérables et une explosion du chômage, tandis que la reprise de la croissance de la production qui a suivi a préparé le terrain pour la reprise sur les marchés du travail (graphique 1.1). Au quatrième trimestre 2014, le taux de chômage de l'OCDE est descendu à 7.1 %, soit 1.3 point de pourcentage de moins que son point haut depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale (8.4 % au premier trimestre 2010), mais toujours 1.6 point de pourcentage de plus que le niveau qu'il atteignait immédiatement avant la crise. Plus de 43 millions de personnes sont actuellement au chômage dans la zone de l'OCDE, soit près de 11 millions de plus que pendant la période précédant immédiatement la crise.


L'ampleur du recul initial de l'emploi et la vigueur de la reprise qui a suivi ont considérablement varié d'un marché du travail national à un autre¹. Par exemple, les pertes d'emplois initiales ont été plus importantes aux États-Unis qu'au Japon et dans la zone euro, mais le rebond de l'emploi qui a suivi a été plus fort aux États-Unis, en raison d'une reprise plus stable de la croissance de la production. Le taux de chômage a battu des records au second semestre 2009, au Japon comme aux États-Unis, avant de commencer à redescendre vers ses niveaux d'avant la crise, alors qu'en raison des difficultés économiques associées à la crise de la dette souveraine, le chômage a continué d'augmenter jusqu'en 2013 dans la zone euro, année durant laquelle il a culminé à près de 12 % avant d'entamer une lente redescende.

Graphique 1.1. **Évolutions récentes et prévues de la croissance du PIB réel, de l'emploi et du taux de chômage dans les pays de l'OCDE**

Note : La zone ombrée correspond aux projections de l'OCDE.

a) Les 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257415>

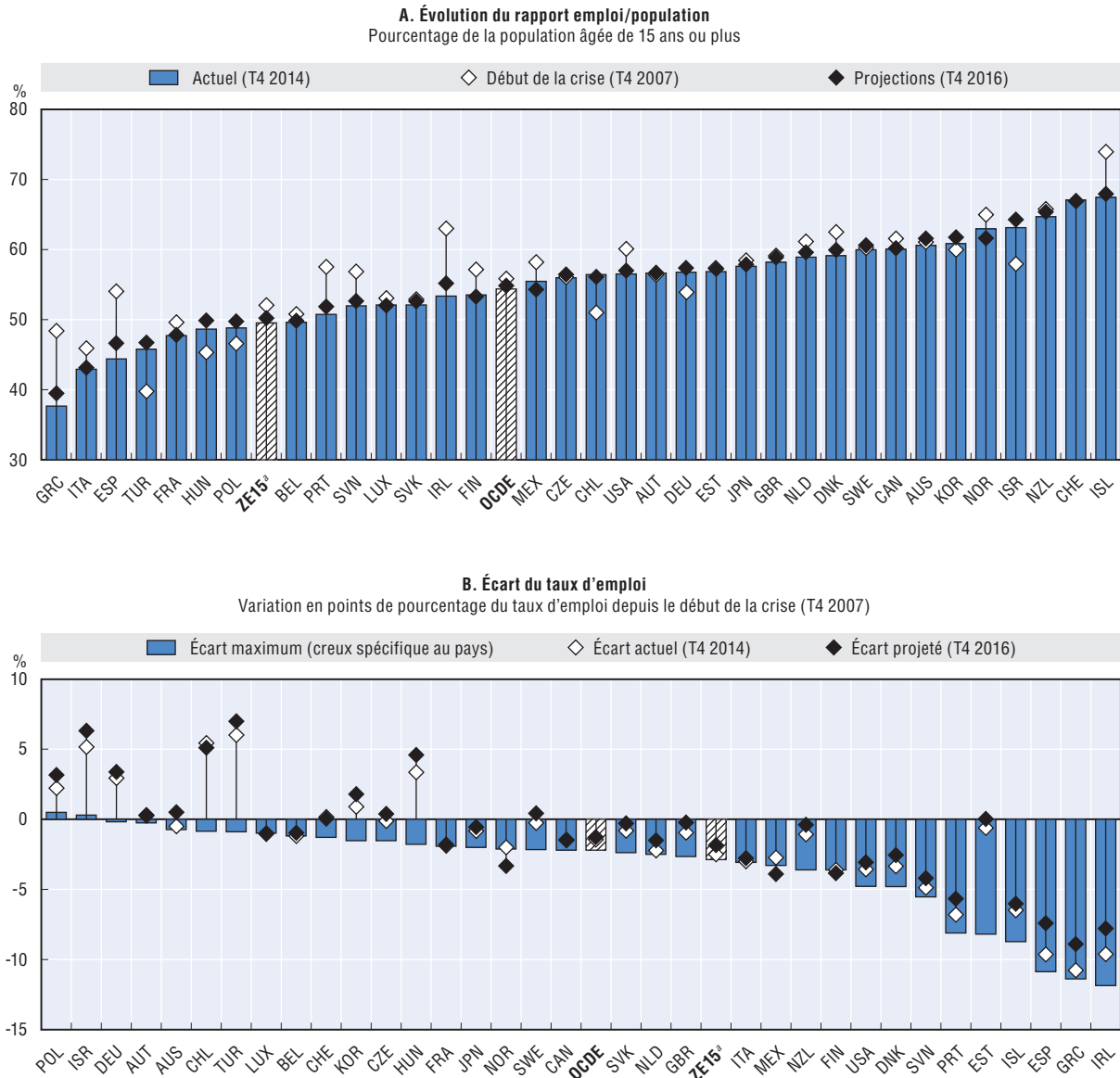
Les projections économiques de l'OCDE à l'horizon de la fin 2016 prévoient en moyenne une accélération modérée de la croissance économique dans la zone de l'OCDE, qui aboutira à une amélioration lente et continue de la situation sur le marché du travail. Néanmoins, la reprise sur le marché du travail devrait rester incomplète dans de nombreux pays de l'OCDE fin 2016, neuf ans après le début de la crise².

La reprise sur le marché du travail est loin d'être complète dans certains pays de l'OCDE

Une façon utile d'évaluer l'ampleur de la reprise sur le marché du travail consiste à comparer la part de la population âgée de 15 ans et plus occupant actuellement un emploi avec cette même part avant la crise. Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, le taux d'emploi a baissé, passant de 55,8 % au quatrième trimestre 2007 à 54,4 % au quatrième trimestre 2014, et il ne devrait augmenter que de manière marginale pour s'établir à 54,8 % d'ici au quatrième trimestre 2016 (graphique 1.2). Le déficit d'emploi mesuré de cette façon est plus important dans les pays durement touchés par la crise, comme la Grèce, l'Irlande et l'Espagne (10,8, 9,6 et 9,7 points de pourcentage, respectivement)³. Bien que 25 pays de l'OCDE sur 34 doivent encore retrouver leur taux d'emploi d'avant la crise, l'emploi dépasse désormais son niveau d'avant crise dans neuf autres. En particulier, le taux d'emploi est supérieur d'environ 5 points de pourcentage à son niveau de la fin 2007 au Chili, en Israël et en Turquie. L'Allemagne, la Hongrie et la Pologne ont également enregistré des hausses considérables de leur taux d'emploi⁴.

Dans la grande majorité des pays où le taux d'emploi demeure inférieur à son niveau d'avant la crise, il est important de déterminer dans quelle mesure cela est dû à un accroissement du chômage et du sentiment de découragement, plutôt qu'à des décisions volontaires de se retirer de la population active, comme des départs à la retraite plus nombreux liés au vieillissement de la population. De fait, le taux d'activité moyen de

Graphique 1.2. La reprise de l'emploi demeure incomplète



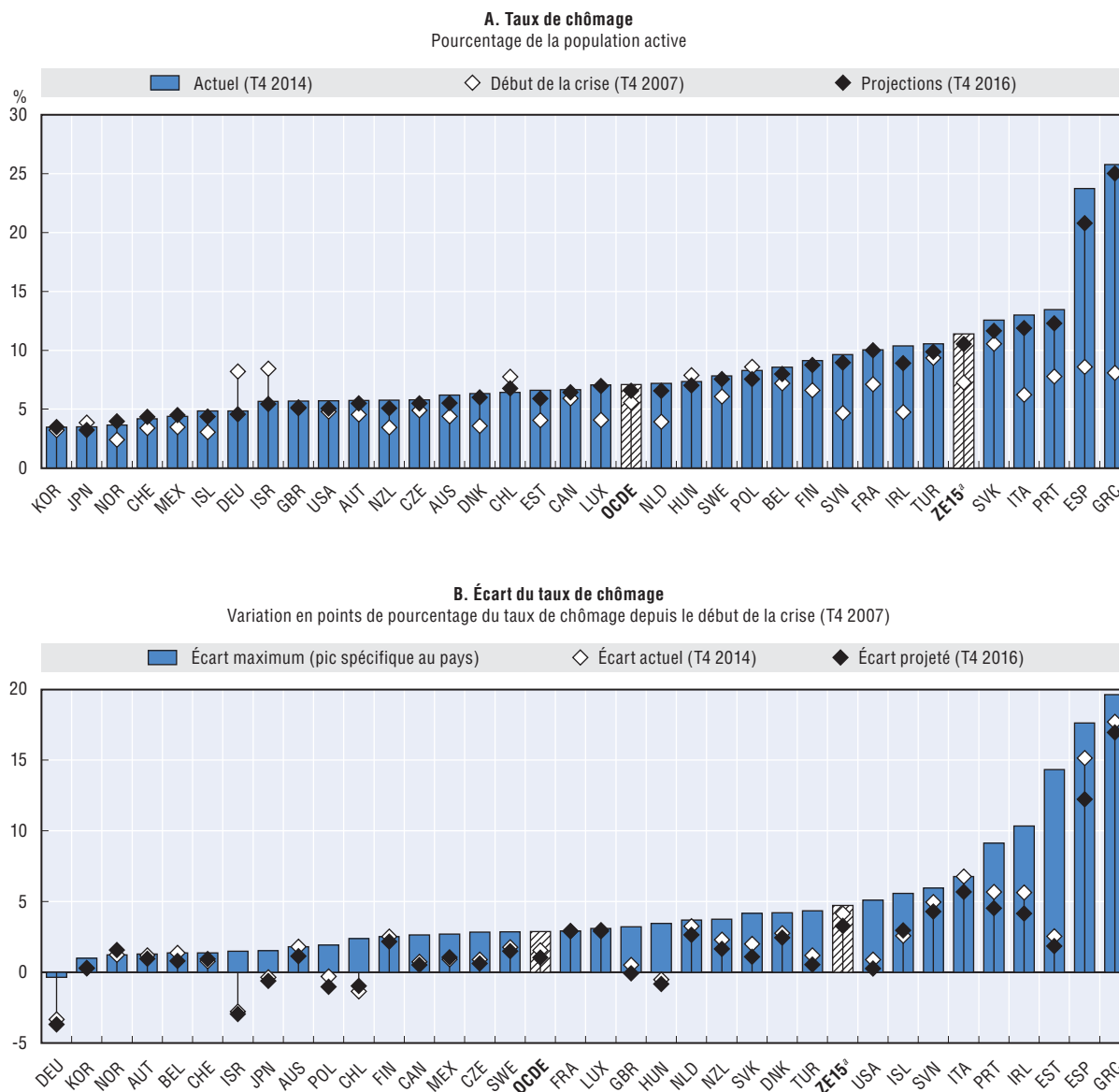
Note : Pays présentés par ordre croissant du taux d'emploi courant (T4 2014) pour la partie A du graphique et par rapport à l'écart maximum (creux spécifique au pays) pour la partie B.

a) Les 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257425>


l'OCDE n'a pas beaucoup évolué, si bien que la diminution du taux d'emploi après la crise s'est traduite par une hausse du chômage dans des proportions à peu près égales (graphique 1.3)⁵. Les dernières projections de l'OCDE suggèrent que cette hausse principalement cyclique du chômage ne va ralentir que progressivement en 2015 et 2016. Plus alarmant, le taux de chômage devrait rester supérieur à 20 % en Grèce selon les prévisions, et supérieur à 10 % dans quatre autres pays. En revanche, le chômage a déjà atteint un niveau inférieur à celui d'avant la crise dans quelques pays, cette diminution étant particulièrement marquée en Allemagne.

Graphique 1.3. **Le chômage demeure très supérieur à son niveau d'avant la crise dans la majorité des pays de l'OCDE**

Note : Pays présentés par ordre croissant du taux de chômage courant (T4 2014) pour la partie A et par ordre croissant de l'écart maximum (pic spécifique au pays) pour la partie B.

a) Les 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257431>

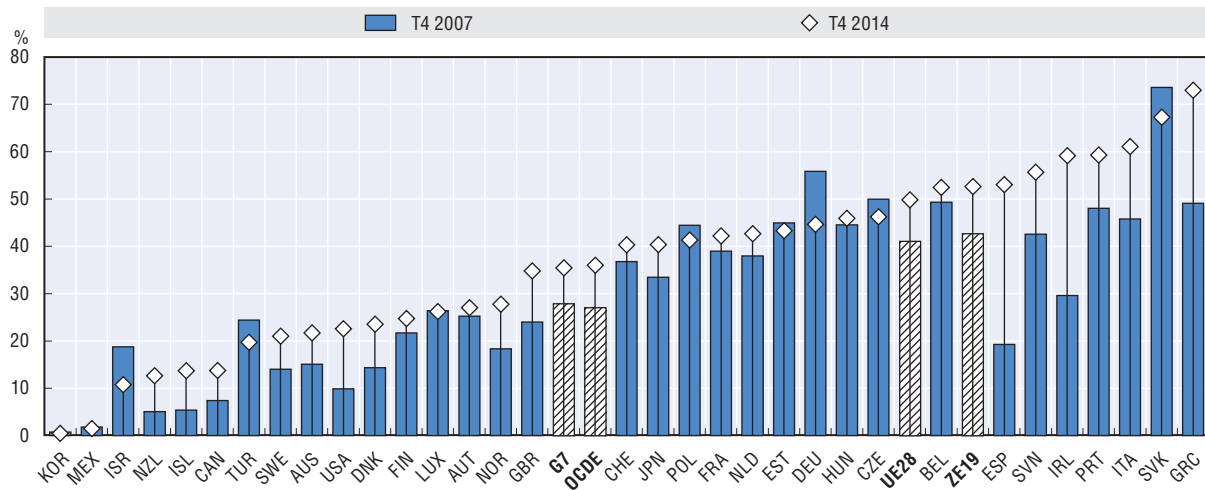
Le chômage de longue durée a considérablement augmenté dans certains pays, d'où un risque de hausse du chômage structurel

Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, plus d'un chômeur sur trois n'avait plus de travail depuis au moins 12 mois au quatrième trimestre (graphique 1.4), soit 15,2 millions de chômeurs de longue durée. La taille de ce groupe a augmenté de 77,2 % depuis 2007.

Le pourcentage de chômeurs de longue durée a commencé à diminuer dans certains pays suite à la reprise de la croissance de l'emploi. Aux États-Unis, il est tombé à 21,5 % au

Graphique 1.4. Le chômage de longue durée a augmenté dans une grande majorité de pays, mais les fortes hausses sont circonscrites à quelques-uns seulement, T4 2007 et T4 2014^{a, b}

Chômeurs de longue durée (depuis un an ou plus) en pourcentage du chômage total



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant de la fréquence du chômage de longue durée au T4 2014.

a) Les données ne sont pas corrigées des variations saisonnières mais lissées sur la base de moyennes mobiles sur trois trimestres. La valeur OCDE est la moyenne pondérée pour 33 pays de l'OCDE, à l'exclusion du Chili.

b) 2014 pour Israël.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

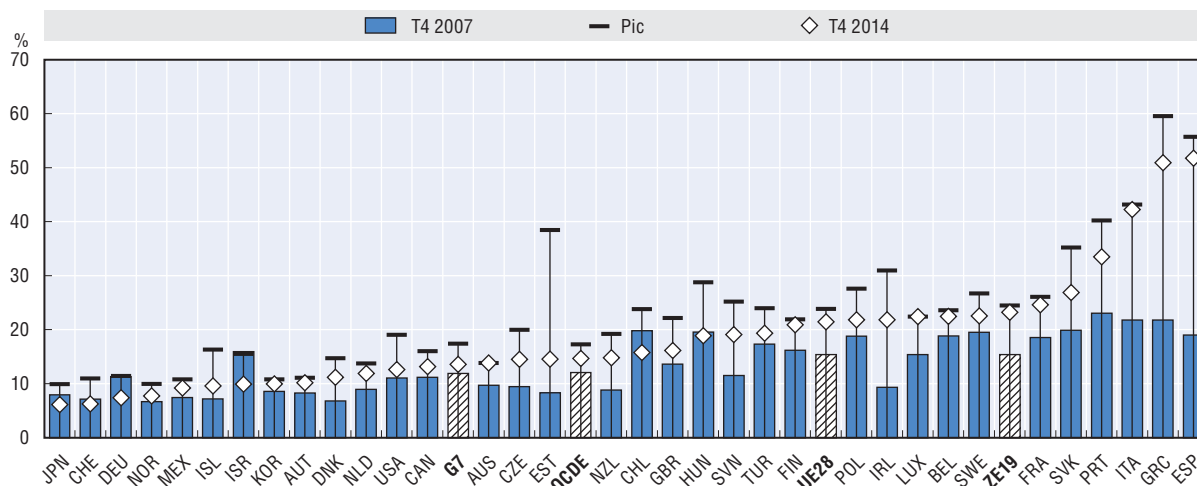
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257447>

troisième trimestre de 2014 après avoir atteint son point haut depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, soit un tiers de chômeurs de longue durée au troisième trimestre de 2011, mais il demeure très supérieur à son niveau d'avant la crise (un peu moins de 10 %). Toutefois, dans les pays où le chômage global a considérablement diminué après avoir culminé pendant la récession, le chômage de longue durée met généralement plus de temps à diminuer.

Le niveau élevé du chômage de longue durée dans certains pays est particulièrement inquiétant. En effet, il existe un risque que le chômage demeure constamment supérieur à son niveau d'avant la crise en raison d'une dépréciation des compétences et d'une démotivation des personnes touchées⁶. Une partie des chômeurs de longue durée peut se décourager et sortir de la population active, tandis que d'autres sont obligés d'accepter des emplois dans lesquels ils sont en sous emploi.

Les jeunes font partie des groupes les plus durement touchés et peuvent être victimes d'effets durablement néfastes

Les jeunes font partie des groupes dont l'emploi a le plus diminué au cours des dernières années, une baisse associée à une forte hausse du chômage (graphique 1.5). La hausse du chômage des jeunes est très inquiétante, notamment dans les pays de l'OCDE où le taux de chômage des jeunes a augmenté fortement : 51.8 % en Espagne, 50.1 % en Grèce, 42.3 % en Italie, 33.4 % au Portugal et 28.8 % en République slovaque. Dans chacun de ces pays, il semble que le chômage des jeunes ait atteint son point culminant, et quelques baisses ont été enregistrées récemment. Certains pays ont constaté des diminutions marquées du chômage des jeunes depuis le pic enregistré pendant la crise, notamment l'Estonie (-23.6 points de pourcentage), la Hongrie (-9.9 points de pourcentage), l'Irlande (-8.7 points de pourcentage) et l'Islande (-8.3 points de pourcentage). Bien que ces résultats soient encourageants, le chômage des jeunes demeure supérieur à son niveau

Graphique 1.5. **Le chômage des jeunes a atteint des niveaux élevés dans certains pays de l'OCDE**Pourcentage de jeunes (15-24 ans) dans la population active, T4 2007^a-T4 2014^b

Note : Les pays sont présentés par ordre croissant du taux de chômage des jeunes au T4 2014.

a) T2 2007 pour la Suisse.

b) T3 2014 pour la Grèce, la Turquie et le Royaume-Uni.

Source : Base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE (date limite : 10 mars 2015), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257457>

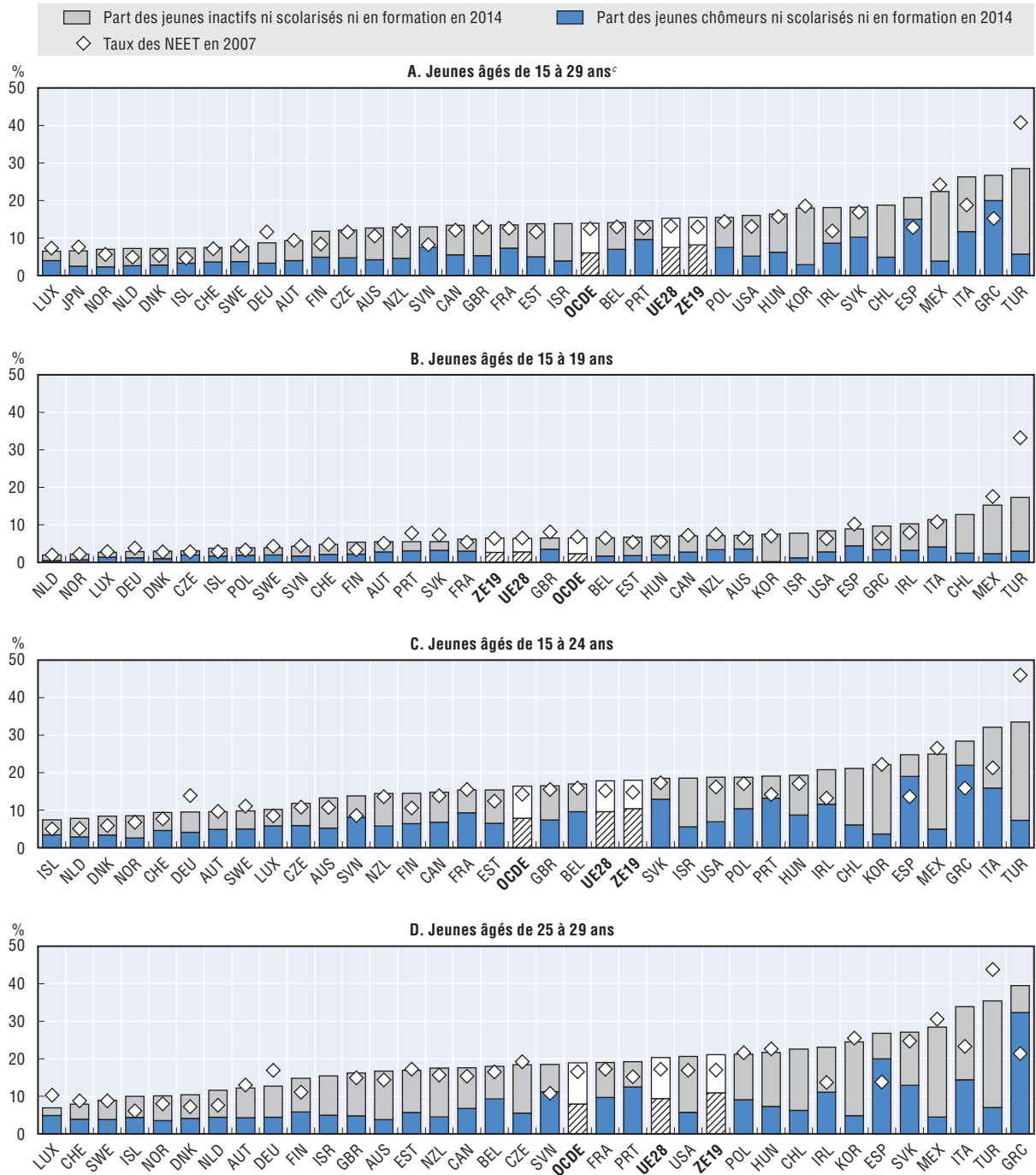
d'avant la crise dans une grande majorité de pays (de 2.7 points de pourcentage en moyenne dans la zone de l'OCDE). La persistance d'un taux de chômage élevé parmi les jeunes risque de compromettre leurs perspectives de carrière à long terme.

La baisse considérable de l'emploi des jeunes depuis 2007 reflète également une baisse de la part des jeunes dans la population active (qu'ils occupent un emploi ou soient au chômage). Si cette participation plus faible découlait d'un accroissement des inscriptions scolaires ou à des formations professionnelles, cette baisse du taux d'emploi pourrait se traduire par de meilleures perspectives d'emploi à l'avenir. Malheureusement, seule une partie de la baisse du taux d'activité est imputable à une hausse des inscriptions scolaires et à des formations. La part des jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation, les NEET selon l'abréviation anglaise, a augmenté depuis 2007 dans plus de trois quarts des 32 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles (graphique 1.6, partie A). Les pays durement touchés par la crise mondiale – la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Slovaquie et l'Espagne – ont enregistré une hausse particulièrement élevée du taux de NEET. Parmi le nombre plus restreint de pays où le taux de NEET a diminué depuis 2007, la baisse a été particulièrement marquée en Turquie, mais également en Allemagne, au Mexique et au Japon. Une partie des jeunes NEET est également classée parmi les demandeurs d'emploi et apparaît donc dans les statistiques du chômage des jeunes, mais plus de la moitié sont classés parmi les inactifs dans la plupart des pays⁷.

Une répartition plus détaillée des NEET par âge montre que le problème concerne principalement les jeunes adultes et non les adolescents, puisque ces derniers sont encore scolarisés pour la plupart. Le taux de NEET augmente entre l'âge de 20 et 24 ans et de 25 et 29 ans, et la part associée à l'inactivité augmente également. Cette hausse est en grande partie imputable aux femmes, car dans plusieurs pays (p. ex. Mexique et Turquie), une proportion considérable de jeunes femmes choisissent de ne pas conjuguer vie de famille

Graphique 1.6. Taux de NEET parmi les jeunes dans les pays de l'OCDE

Pourcentage du groupe indiqué dans la population, 2007^a-14^b



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant du taux de NEET en 2014. OCDE : moyenne non pondérée des pays indiqués (à l'exclusion du Chili et d'Israël).

a) Aucune donnée n'est disponible pour le Chili et Israël ; 2008 pour la Corée.

b) 2013 pour la Corée et les États-Unis.

c) Jeunes âgés de 15 à 24 ans pour le Japon.

Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

et emploi rémunéré. Depuis le début de la crise mondiale, le taux de NEET a augmenté dans plus de trois quarts des pays chez les jeunes âgés entre 20 et 24 ans, et dans environ deux tiers des pays chez ceux âgés entre 25 et 29 ans (graphique 1.6, parties C et D), ces hausses étant particulièrement marquées en Grèce, en Italie, au Portugal, en Slovénie et en Espagne. Le cas des jeunes et jeunes adultes qui ont quitté l'école sans avoir terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et ne travaillent pas et n'améliorent pas non plus leurs compétences, est particulièrement préoccupant. Plus de la moitié des NEET âgés entre 15 et 29 ans quittent l'école précocement dans un certain nombre de pays de l'OCDE, comme le Japon, l'Espagne et la Turquie (données non présentées). Le risque est particulièrement grand pour ce groupe de voir ses perspectives de carrière limitées.

Tendances récentes dans la composition de l'emploi

Les politiques du marché du travail devraient chercher à promouvoir la croissance et la qualité de l'emploi. Déjà avant la crise, le nombre élevé, voire croissant de travailleurs occupant des postes offrant une faible sécurité de l'emploi, peu d'heures, ou mal rémunérés, était de longue date une source de préoccupation. Dans certains cas, ces préoccupations ont été renforcées par l'impact de la crise sur les marchés du travail. Certains groupes de la population active présentent un risque élevé d'occuper des emplois de mauvaise qualité, comme les femmes, les immigrés, les sortants récents du système scolaire et les travailleurs faiblement qualifiés (OCDE, 2014b). La présente section donne un aperçu de la manière dont la crise et la reprise ont influencé certaines caractéristiques de l'emploi susceptibles de donner une indication sur sa qualité, ou du degré d'adéquation entre les compétences et l'expérience des travailleurs, et les emplois disponibles.

La crise n'a pas entraîné de hausse uniforme de la fréquence du travail temporaire

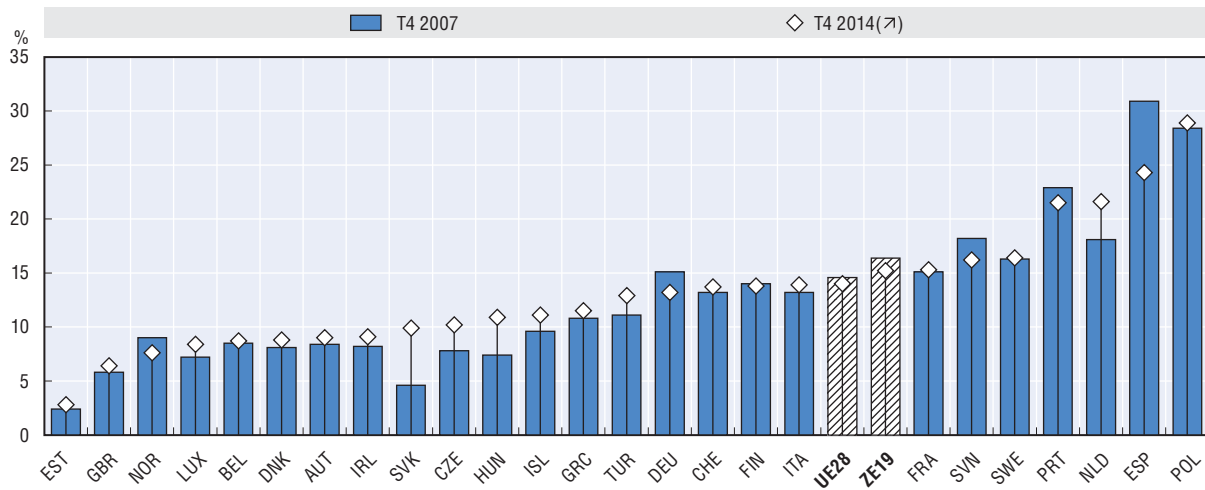
La plupart des préoccupations relatives aux formes d'emploi précaires sont liées au recours excessif des employeurs européens aux contrats à durée déterminée. La fréquence globale du travail temporaire dans l'Union européenne a légèrement diminué depuis le début de la crise, passant de 14.5 % au dernier trimestre 2007 à 14 % au troisième trimestre 2014 (graphique 1.7). Cela signifie qu'au sein de l'Union européenne, plus d'un salarié sur sept est encore titulaire d'un contrat à durée déterminée. Il est difficile d'évaluer si la crise aura un impact durable sur la fréquence de l'emploi temporaire. Toutefois, il est manifeste que les salariés sous contrat à durée déterminée sont particulièrement prompts à être affectés par les fluctuations conjoncturelles. Ce groupe représentait la moitié des emplois initialement perdus au moment de la récession, ainsi que la plupart des nouvelles embauches au moment de la reprise.

L'évolution récente de la fréquence des contrats temporaires met en évidence d'importantes différences d'un pays à l'autre tant en termes de niveau que de tendance :

- Au troisième trimestre de 2014, c'est en Pologne (28.6 %), en Espagne (23.9 %), au Portugal (21.7 %) et aux Pays-Bas (21.5 %) que la fréquence des contrats à durée déterminée était la plus élevée. Elle était également relativement élevée en Finlande, en France, en Slovénie et en Suède, où elle était supérieure à 15 %. À l'inverse, la fréquence des contrats à durée déterminée est relativement faible dans des pays comme l'Estonie (3.4 %), le Royaume-Uni (6.3%), le Luxembourg (6.5 %), la Norvège (7.9 %) et le Danemark (8.2 %).
- C'est en Espagne que la fréquence des contrats à durée déterminée a diminué le plus fortement (de près de 7 points de pourcentage depuis le début de la crise), bien qu'elle ait commencé à remonter quelque peu récemment. L'importante baisse générale en

Graphique 1.7. La fréquence de l'emploi temporaire a diminué dans certains pays, mais augmenté dans d'autres

Pourcentage de salariés âgés entre 15 et 64 ans, T4 2007-T4 2014, pays européens



Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257461>

Espagne représente une part importante de la baisse de la fréquence du travail temporaire dans l'UE. Les pays où la fréquence des contrats à durée déterminée est désormais inférieure de 1 à 2 points de pourcentage à son niveau du début de la crise sont l'Allemagne, la Norvège, le Portugal et la Slovaquie.

- Toutefois, la fréquence des contrats à durée déterminée a considérablement augmenté dans un certain nombre d'autres pays européens, comme les Pays-Bas, la République slovaque, la Hongrie (entre 3 et 4.4 points de pourcentage), et la République tchèque (2.2 points de pourcentage). Les hausses enregistrées dans les trois pays d'Europe centrale sont particulièrement remarquables dans la mesure où le niveau de départ était particulièrement faible. La fréquence a doublé en République slovaque, et les hausses étaient comprises entre 25 et 50 % en République tchèque et en Hongrie (ainsi qu'en Estonie).

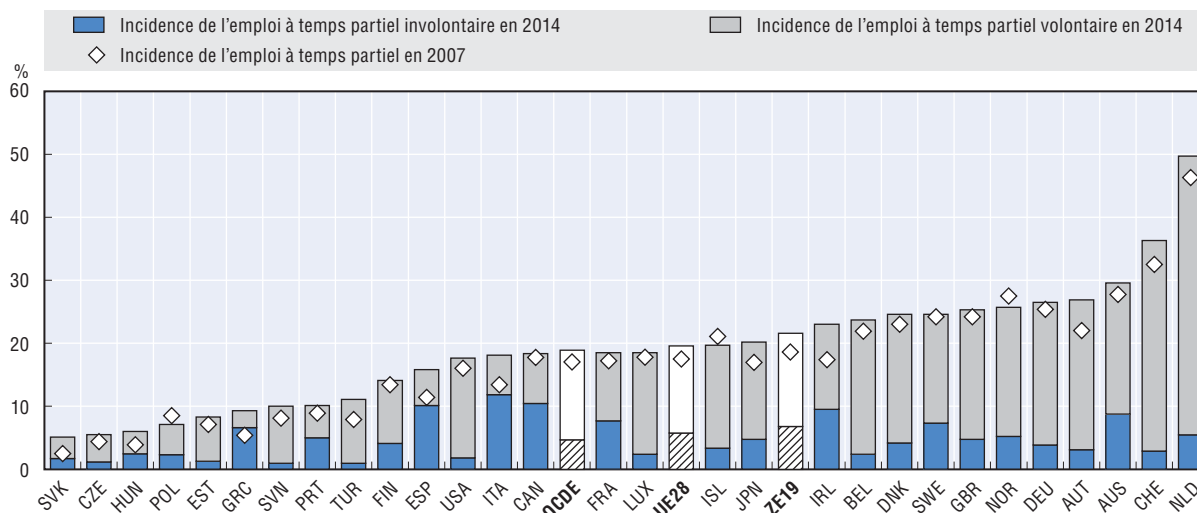
La fréquence du travail à temps partiel a continué d'augmenter

Environ une personne sur cinq travaillait à temps partiel au troisième trimestre 2014 dans la zone de l'OCDE, et le travail à temps partiel gagne en importance presque partout (graphique 1.8)⁸. Depuis le début de la crise, au dernier trimestre 2007, la fréquence du travail à temps partiel a augmenté de plus de 2 points de pourcentage en moyenne. Dans une majorité de pays, cette hausse est principalement imputable au travail à temps partiel involontaire, le travail à temps partiel volontaire diminuant dans un certain nombre d'entre eux (données non présentées)⁹. Parmi les évolutions récentes notables de la fréquence du travail à temps partiel, notons que :

- C'est aux Pays-Bas que la fréquence du travail à temps partiel est la plus élevée, plus de la moitié de la population active occupant des emplois à temps partiel (51.7 %). Plus d'un salarié sur trois travaille à temps partiel en Suisse (36.8 %) et plus d'un quart en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni. À l'inverse, moins d'un salarié sur dix travaille à temps partiel dans les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi qu'en Estonie, en Grèce, au Portugal et en Turquie.

Graphique 1.8. **La fréquence du travail à temps partiel continue d'augmenter**

Pourcentage de salariés âgés entre 15 et 64 ans, 2007-14



Note : Définitions nationales de l'emploi à temps partiel. La définition internationale engendre des taux de fréquence moindres du travail à temps partiel. Les pays sont classés par ordre croissant de la fréquence du travail à temps partiel en 2014. La valeur OCDE est la moyenne pondérée des 29 pays présentés.

Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257478>

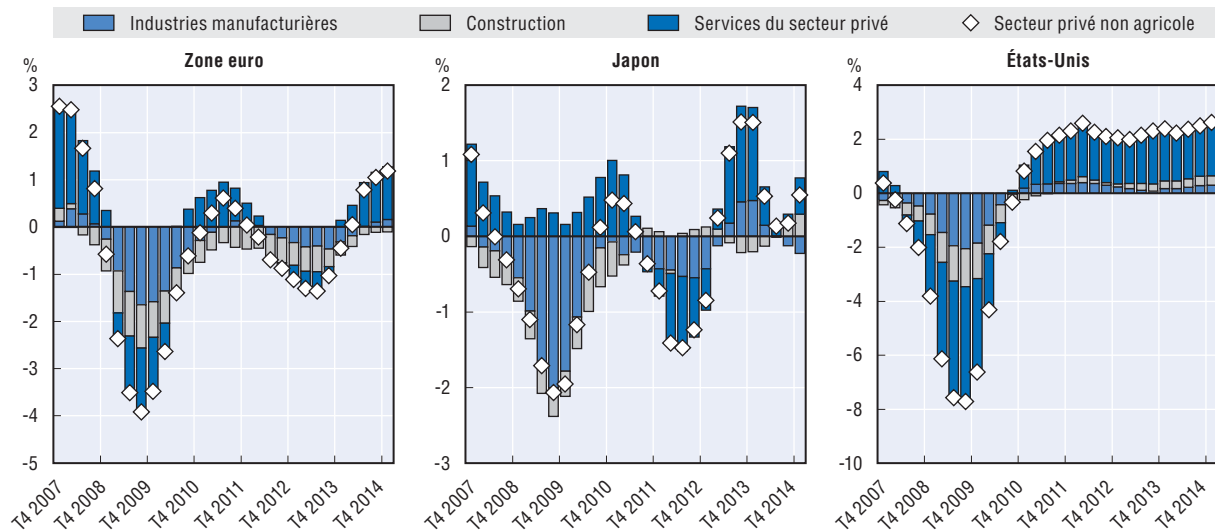
- Durant les sept années qui se sont écoulées depuis le début de la crise, la fréquence du travail à temps partiel a considérablement augmenté en Irlande (plus de 5 points de pourcentage) ; mais également en Autriche, en Italie et en Espagne (plus de 4 points de pourcentage) ; et en Grèce, aux Pays-Bas, en République slovaque et en Suisse (plus de 3 points de pourcentage). La fréquence du travail à temps partiel n'a diminué que dans quelques pays, et le cas échéant, cette baisse était généralement marginale. La Norvège constitue la principale exception avec une baisse de 1.8 point de pourcentage.
- Dans les pays où le travail à temps partiel est répandu, il résulte le plus souvent d'un choix volontaire. Le travail à temps partiel volontaire est particulièrement fréquent chez les femmes, puisque qu'il leur permet de concilier vie professionnelle et vie de famille. À l'inverse, la part du travail à temps partiel involontaire est beaucoup plus élevée dans les pays où la fréquence du temps partiel a considérablement augmenté depuis la crise (par exemple Grèce, Italie et Espagne), dépassant trois cinquièmes de tous les travailleurs à temps partiel.

De nombreux emplois dans la production perdus pendant la récession pourraient ne jamais être récréés

Il existe d'importantes différences entre la composition sectorielle des emplois créés pendant la reprise et ceux détruits pendant la récession (graphique 1.9). Cela est particulièrement visible dans le cas des États-Unis, où la reprise de l'emploi dure depuis environ quatre ans. La contribution des secteurs manufacturier et minier, des services publics et de la construction aux pertes d'emploi enregistrées durant la récession a été beaucoup plus importante que leur contribution à la création d'emploi durant la reprise. Un schéma quelque peu similaire peut être observé au Japon et dans l'Union européenne. Cela suggère qu'une part importante des emplois dans la construction et la production ont


Graphique 1.9. La plupart des emplois détruits pendant la crise ne seront pas recréés pendant la reprise

Évolution annuelle en pourcentage, salariés des entreprises non agricoles^a, T4 2007-T4 2014



a) Les industries manufacturières font référence à l'exploitation minière, la fabrication et les services d'utilité publique. Les services privés font référence au commerce, au transport et à la communication, aux services d'hébergement et de restauration, aux services financiers, à l'immobilier et aux services aux entreprises.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les comptes nationaux trimestriels européens, l'enquête nationale sur la population active du Japon, et l'enquête des États-Unis sur les statistiques actuelles de l'emploi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257480>

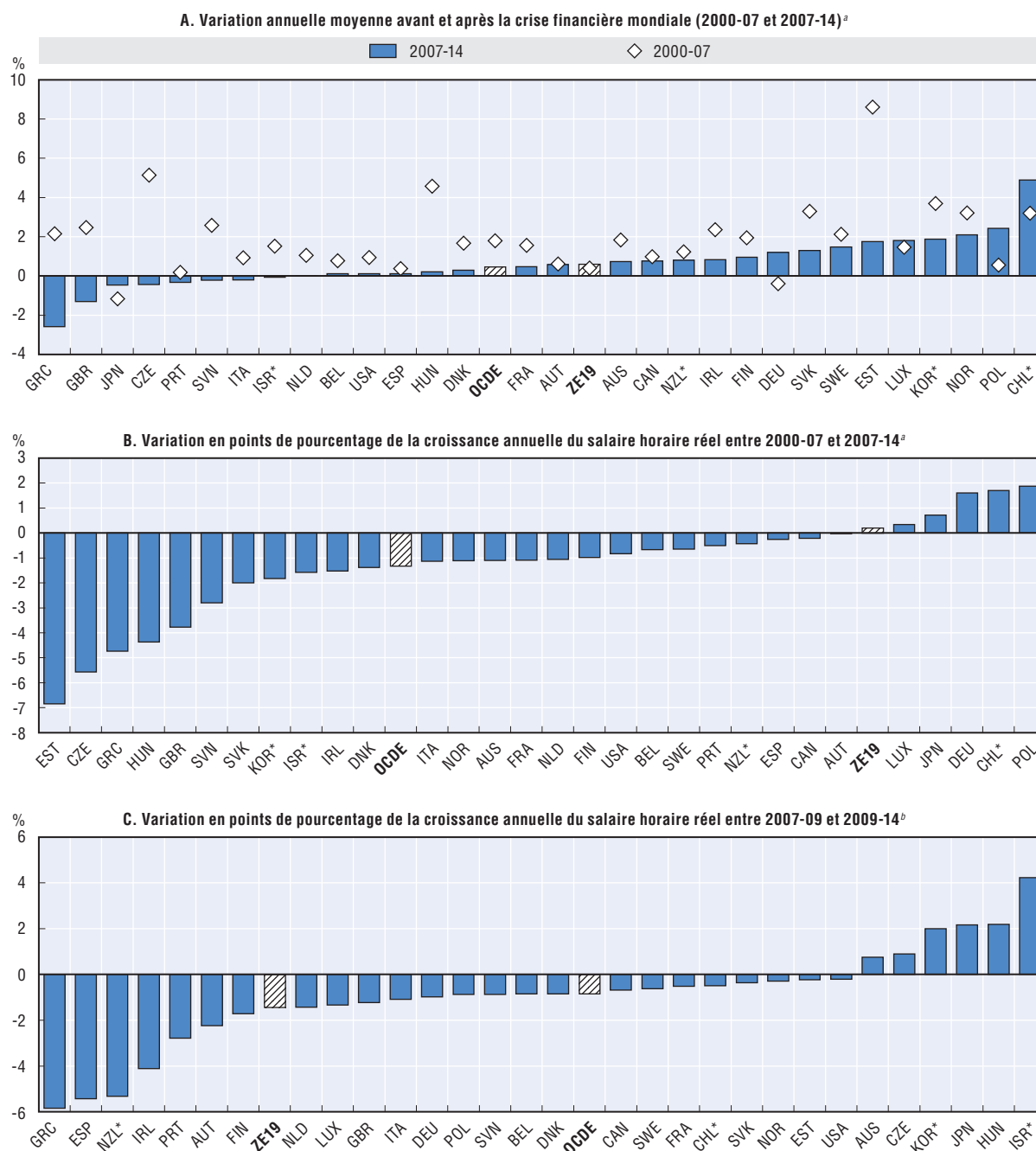
peu de chances d'être recréés, même une fois que le marché du travail sera pleinement redressé. Cela met en évidence l'importance des politiques susceptibles d'aider les personnes au chômage, qui ont perdu leurs emplois dans la production ou la construction, à trouver un nouvel emploi ailleurs.

La plupart des emplois créés pendant la crise concernent le secteur des services. Bien qu'il existe une certaine variation d'un pays à l'autre, la croissance de l'emploi dans le secteur des services a eu tendance à être concentrée dans les services professionnels, où les compétences requises et les salaires sont relativement élevés, et dans plusieurs services employant des travailleurs moins qualifiés et moins rémunérés, comme le commerce, l'hébergement et la restauration (données non présentées).

La croissance des salaires ralentit, suscitant des préoccupations croissantes pour les travailleurs les plus vulnérables

La croissance annuelle des salaires réels a ralenti dans la zone de l'OCDE depuis le début de la crise, passant de 1.8 % pendant la période 2000-07 à 0.5 % les années suivantes (graphique 1.10, parties A et B). Ce ralentissement a eu une portée globale, touchant 25 pays sur les 30 pour lesquels des données sont disponibles, les salaires réels diminuant en réalité dans plus d'un tiers des pays. C'est l'Estonie qui a enregistré le plus fort ralentissement de la croissance des salaires réels, dans le sillage d'une chute spectaculaire de la production et d'une hausse du chômage pendant la crise financière. Alors que l'évolution des salaires en réponse aux pertes d'emploi a été très rapide en Estonie, la décélération de la croissance des salaires a été plus progressive dans la plupart des pays (graphique 1.10, partie C). L'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2014a) avance que les ajustements de salaire ont largement contribué à ce que le marché du travail puisse faire face à la crise

Graphique 1.10. Croissance des salaires horaires réels dans les pays de l'OCDE



Note : Le total des salaires et des rémunérations est divisé par le nombre total d'heures travaillées (par les salariés) et déflaté en utilisant l'indice des prix à la consommation. OCDE : moyenne non pondérée des pays indiqués.

* Calculs fondés sur la rémunération totale des salariés.

a) 2000-07 correspond à la période 2006-07 pour Israël, 2004-07 pour la Corée, 2002-07 pour la Pologne ; et 2007-14 à 2007-13 pour le Canada, le Chili, la France, Israël, le Japon, la Corée, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et la Pologne.

b) 2009-14 correspond à la période 2009-13 pour le Canada, le Chili, la France, Israël, le Japon, la Corée, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et la Pologne.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les comptes nationaux.

économique et financière, en limitant les pertes d'emplois pendant la récession et en soutenant la croissance de l'emploi pendant la reprise, mais qu'ils ont également été à l'origine de difficultés économiques pour les travailleurs touchés.

2. Section spéciale sur le rôle du salaire minimum après la crise

Contexte : fort intérêt pour le salaire minimum après la crise

Le ralentissement de la croissance des salaires réels pendant la crise et la reprise, voire de réelles baisses dans de nombreux cas, ont eu pour revers une diminution des revenus du travail de nombreux ménages, ce qui a accentué les difficultés économiques, notamment pour ceux dont les revenus étaient déjà faibles. En moyenne dans un certain nombre de pays de l'OCDE, un travailleur sur deux a vu la valeur réelle de ses revenus chuter en 2010. Dans la moitié des cas, ce phénomène était lié à une progression des revenus inférieure à l'inflation ; dans l'autre moitié, il était provoqué par une baisse des revenus nominaux (OCDE, 2014a, chapitre 2).

Toutefois, même avant la crise, de nombreux pays de l'OCDE se souciaient depuis longtemps déjà de la hausse des inégalités de salaires et de revenus, ainsi que de la mauvaise qualité des emplois. Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'écart entre riches et pauvres n'a jamais été aussi élevé depuis 30 ans (OCDE, 2015d) : au sein de la zone OCDE, le revenu des 10 % les plus riches est aujourd'hui 9.5 fois supérieur à celui des 10 % les plus pauvres (contre 7 fois dans les années 1980). Le chapitre 4 des présentes *Perspectives de l'emploi* montre que les inégalités salariales persistent même lorsqu'elles sont mesurées sur une longue période, et constituent donc un défi majeur du point de vue de la qualité de l'emploi.

Tant la crise récente que les hausses à long terme des inégalités ont donc relancé le débat sur le salaire minimum. Les partisans de la hausse du salaire minimum affirment qu'elle contribuera à atténuer les difficultés économiques des ménages à bas revenus et à stimuler la consommation et donc la croissance. Ses opposants affirment qu'une hausse du salaire minimum détruira des emplois et que le salaire minimum n'est pas suffisamment ciblé pour profiter aux ménages à bas revenus, d'où un impact minime sur la pauvreté au travail ou sur la croissance. Comme nous allons le voir dans cette section, le niveau du salaire minimum légal par rapport au salaire médian a considérablement augmenté dans certains pays au cours des dernières années (p. ex. Hongrie, Japon, Pologne et États-Unis), et certains le mettent en place (ou y réfléchissent¹⁰). D'autre part, la valeur du salaire minimum a diminué par rapport à celle du salaire médian dans un certain nombre d'autres pays (Irlande, Espagne et Turquie), parfois suite à une diminution de sa valeur nominale (Grèce).

Bien que la controverse sur l'impact du salaire minimum sur la pauvreté, l'emploi et la croissance ne soit pas près d'être réglée, il est possible de rendre le débat plus productif en cadrant soigneusement les problématiques et en prêtant une attention particulière aux études empiriques pertinentes. Dans cette optique, la présente section montre que : i) il est nécessaire d'évaluer de façon plus nuancée et pragmatique la manière dont le salaire minimum remplit son objectif premier d'améliorer la situation des travailleurs possédant le pouvoir de négociation le plus faible sur le marché du travail ; et ii) l'analyse du salaire minimum devrait également prendre en compte les autres objectifs sociaux parfois visés par le salaire minimum, comme la constitution d'un point de référence pour les négociations salariales ou l'amélioration du respect des obligations fiscales. En particulier, une telle évaluation doit tenir compte des interactions entre le salaire minimum et les autres politiques affectant les revenus des travailleurs à bas salaires et le coût de leur

emploi, notamment les taxes et transferts. Bien qu'en moyenne, le salaire minimum soit établi autour de 50 % du salaire médian dans la zone de l'OCDE, ce qui définit le caractère « raisonnable » de son niveau varie inévitablement selon les pays, et dépend des interactions du salaire minimum avec d'autres politiques, ainsi que de la couverture de la législation sur le salaire minimum, du respect de cette législation, des conditions macroéconomiques et de la situation sur le marché du travail.

Les systèmes de salaire minimum dans les pays de l'OCDE et les économies émergentes

La plupart des pays de l'OCDE appliquent un salaire minimum légal

Actuellement, 26 pays de l'OCDE sur 34 appliquent un salaire minimum légal – contre 17 sur 30 en 1998 (OCDE, 1998) – à l'instar des six partenaires de l'OCDE de l'engagement renforcé (Brésil, Chine, Inde, Indonésie, Russie et Afrique du Sud) et la Colombie, le Costa Rica, la Lettonie et la Lituanie (des pays qui souhaitent devenir membres de l'OCDE). Le dernier pays à avoir mis en place un salaire minimum de rémunération des salariés est l'Allemagne, en 2015 (voir encadré 1.1).

Encadré 1.1. Le nouveau salaire minimum allemand

L'Allemagne a mis en place un salaire minimum légal en janvier 2015. Jusqu'alors, les échelles de rémunération étaient déterminées par des conventions collectives, et seuls les salariés des entreprises soumises à de telles conventions bénéficiaient effectivement d'un seuil de rémunération, sauf lorsque les pouvoirs publics déclaraient ces conventions juridiquement contraignantes pour l'ensemble des entreprises du secteur. Entre 1997 et 2014, 14 salaires minima de branche ont été mis en œuvre par le biais de ce mécanisme.

Au cours des dernières décennies, la baisse du taux de couverture des conventions collectives, associée à la hausse de la pauvreté au travail, ont renforcé les doutes quant à l'efficacité du système allemand de conventions collectives à établir un seuil salarial efficace pour les travailleurs faiblement rémunérés. Le taux de couverture des conventions collectives est passé de 80 % dans les années 1980 à 66 % en 2000 et 57 % en 2010 – affaiblissant à la fois les syndicats et le processus de négociation collective (en Allemagne de l'Est notamment). Dans le même temps, la pauvreté au travail a augmenté, passant de 4.8 % en 2005 à 8.6 % en 2013 (Eurostat). L'inquiétude suscitée par ces évolutions a conduit à la réforme de 2014 établissant un salaire minimum légal.

Ce nouveau salaire minimum légal (brut) est fixé à 8.50 EUR pour l'ensemble des salariés à compter du 1^{er} janvier 2015. Les estimations de l'OCDE montrent que le salaire minimum net d'un travailleur à temps plein dans un ménage d'une personne se monte à environ 6.30 EUR par heure une fois les impôts et les charges sociales pris en compte.

Le nouveau salaire minimum s'applique à tous les régions et secteurs. Toutefois, plusieurs exceptions sont en vigueur pour une période transitoire qui prendra fin le 31 décembre 2016. Une rémunération horaire brute inférieure à 8.50 EUR est autorisée dans le secteur agricole ; l'industrie de transformation de la viande ; les services de coiffure ; le travail temporaire (Allemagne de l'Est et Berlin); et le nettoyage des bâtiments (Allemagne de l'Est)^a.

Les travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis sont exonérés à titre permanent de la réglementation sur le salaire minimum. En outre, le salaire minimum ne s'applique pas aux stages obligatoires ou facultatifs d'une durée maximale de trois mois, dans la mesure où ils s'inscrivent dans le cadre des études ou de la formation. Les chômeurs de longue durée sont également exonérés pendant les six premiers mois suivant leur retour à l'emploi.

Encadré 1.1. **Le nouveau salaire minimum allemand (suite)**

Les estimations de l'OCDE montrent qu'en moyenne, 11,3 % des travailleurs étaient payés moins de 8.50 EUR par heure en Allemagne en 2014 (voir tableau 1.1)^b. Leur rémunération au nouveau salaire minimum augmentera la masse salariale totale^c de 1,2 % selon les estimations. Toutefois, il existe des différences considérables entre les secteurs. La part de travailleurs rémunérés à un salaire inférieur au nouveau salaire minimum atteignait environ un tiers dans l'agriculture, ainsi que l'hôtellerie et la restauration, d'où une hausse de la masse salariale de 10 et 5 % respectivement. En Allemagne de l'Est, la part des travailleurs rémunérés moins de 8.50 EUR par heure était deux fois supérieure à leur part en Allemagne de l'Ouest, et atteignait pas moins de deux tiers dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Les entreprises plus petites sont également davantage affectées par le nouveau salaire minimum, plus d'un cinquième de leurs salariés étant payés moins de 8.50 EUR dans plusieurs secteurs en 2014.

Tableau 1.1. Proportion de salariés percevant un salaire inférieur au salaire minimum en Allemagne en 2014, et augmentation de la masse salariale induite par le nouveau salaire minimum par secteur, région et taille d'entreprise

	Ensemble des entreprises		Länder de l'Ouest		Länder de l'Est		Entreprises de moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés ou plus	
	% de travailleurs < 8.50 EUR/h	% d'augmentation de la masse salariale	% de travailleurs < 8.50 EUR/h	% d'augmentation de la masse salariale	% de travailleurs < 8.50 EUR/h	% d'augmentation de la masse salariale	% de travailleurs < 8.50 EUR/h	% d'augmentation de la masse salariale	% de travailleurs < 8.50 EUR/h	% d'augmentation de la masse salariale
Agriculture	33.7	10.2	23.9	5.8	43.8	16.3	40.2	8.5	27.6	11.6
Secteur manufacturier	6.2	0.6	4.2	0.3	17.3	2.4	13.8	2.0	4.7	0.4
Électricité, gaz et eau	2.6	0.3	0.0	0.0	8.8	1.2	0.0	0.0	2.7	0.3
Construction	8.4	0.8	5.0	0.5	18.7	2.0	7.4	0.7	9.4	0.8
Commerce de gros et de détail	17.5	2.0	15.4	1.7	28.1	3.3	30.0	5.6	13.0	1.1
Hôtellerie et restauration	30.6	4.9	24.5	4.0	67.5	11.0	46.2	8.7	18.3	3.3
Transport et communication	10.3	1.2	7.8	0.6	18.0	3.7	25.6	7.2	8.6	0.7
Intermédiation financière	4.5	0.2	4.3	0.2	5.8	0.8	19.3	0.9	3.5	0.2
Activités commerciales	16.5	1.0	12.0	0.6	32.3	3.0	19.7	1.4	14.3	0.8
Administration publique	3.6	0.4	3.2	0.3	4.7	0.5	2.1	0.5	3.4	0.4
Éducation	8.3	0.4	7.3	0.4	12.3	0.8	21.4	1.5	4.9	0.3
Santé et action sociale	11.0	1.8	9.9	1.6	15.8	2.4	17.9	1.8	9.0	1.7
Autres services	17.2	1.6	14.4	1.0	27.8	3.8	34.2	3.8	8.9	0.9
Total	11.4	1.2	9.3	0.9	20.1	2.6	22.3	3.0	8.3	0.9

Note: Les données de rémunération de 2012 ont été converties aux valeurs de 2014 à l'aide de l'indice des prix à la consommation.
Source: Calculs de l'OCDE fondés sur le Panel socio-économique allemand (GSOEP).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258070>

- Dans la pratique, un certain nombre d'entreprises s'appuient sur les salaires figurant dans les conventions collectives pour fixer leurs propres salaires ; c'est pourquoi elles sont indirectement couvertes par les conventions collectives, même si elles n'y sont pas officiellement soumises.
- Cette estimation est prudente par rapport à celles obtenues par la plupart des sources allemandes. Les estimations fondées sur le Panel socio-économique allemand (GSOEP) sont comprises entre 14 et 19 % (Brenke et Müller, 2013 ; Kalina et Weinkopf, 2013 ; Heumer et al., 2013 ; Falck et al., 2013 ; Knabe et al., 2014). Ces estimations varient quelque peu, notamment parce que les données du GSOEP sont sujettes à des erreurs de mesure ; il existe une volatilité considérable d'une année sur l'autre et toutes les publications n'ont pas ajusté les données aux valeurs de 2014. Toutefois, certaines estimations fondées sur les enquêtes menées auprès des employeurs donnent des chiffres très inférieurs : 4,4 % (Bellmann et al., 2015) et 9 % (Falck et al., 2013).
- La masse salariale correspond à la somme des nouveaux salaires perçus par l'ensemble des salariés, à laquelle on a soustrait la somme des anciens salaires. On est parti de l'hypothèse d'une absence de répercussions sur les revenus supérieurs au minimum – les estimations sous-estiment donc l'impact possible sur la masse salariale.

Dans les pays non dotés d'un salaire minimum légal (Autriche, Danemark, Finlande, Islande, Italie, Norvège, Suède et Suisse), une part importante de la main-d'oeuvre est couverte par des seuils salariaux définis par des conventions collectives de branche ou professionnelles. Associés à une couverture importante des conventions collectives, ces salaires minima par branche/profession peuvent être considérés comme un équivalent fonctionnel du salaire minimum légal obligatoire. Mais contrairement à ce dernier, ces systèmes peuvent offrir davantage de souplesse pour différencier les seuils salariaux par secteur ou caractéristiques des travailleurs, préserver l'autonomie des partenaires sociaux, et tendent à aboutir à des salaires minima plus élevés (Garnero et al., à paraître). Dans le même temps, leur plus grande complexité (due à la grande diversité de salaires minima) peut se traduire par une moindre mise en conformité et les rendre plus difficile à appliquer. En outre, la diminution du taux de couverture des conventions collectives a réduit leur efficacité dans un certain nombre de pays et a ravivé le débat sur la mise en place d'un salaire minimum légal (plus particulièrement en Allemagne qui en a instauré un en 2015, mais également en Italie et en Suisse).

Même dans les pays dotés d'un salaire minimum obligatoire, les conventions collectives peuvent jouer un rôle important dans la définition des seuils salariaux de certains secteurs, professions ou régions, et les interactions avec le salaire minimum légal sont complexes, mettant en évidence à la fois des tensions et des complémentarités (Grimshaw et Bosch, 2013). Dans certains pays, le salaire minimum sert de point de référence pour les négociations salariales ; dans d'autres, le niveau du salaire minimum est influencé par l'issue des négociations salariales ; dans d'autres encore, on affirme que le salaire minimum nuit à la procédure de négociation collective.

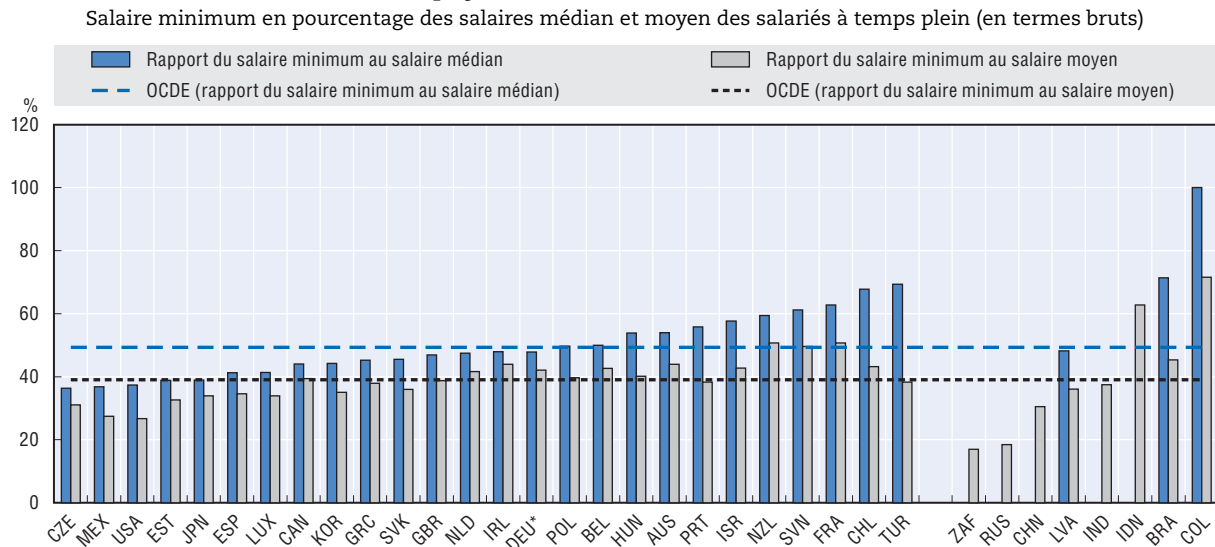
Le salaire minimum varie considérablement d'un pays à l'autre en fonction du niveau de salaire en vigueur

Le niveau du salaire minimum (exprimé en part du salaire médian ou moyen) varie considérablement d'un pays à l'autre (graphique 1.11). Dans la zone de l'OCDE, il varie de moins de 40 % du salaire médian en République tchèque, au Mexique, aux États-Unis, en Estonie et au Japon, à 60 % et plus en Turquie, au Chili, en France et en Slovénie. Dans les économies émergentes, cette fourchette est encore plus large, avec des salaires minima particulièrement bas en Afrique du Sud et dans la Fédération de Russie, contre un rapport salaire minimum/salaire médian proche de 1 en Colombie.

Les dispositions en matière de fiscalité et de prestations peuvent considérablement modifier le salaire net des salariés percevant le salaire minimum, et le coût pour leurs employeurs

Alors que les niveaux de salaire minimum présentés dans le graphique 1.12 sont fréquemment évoqués dans les débats de politique générale, ils ne donnent pas une image précise du salaire net des travailleurs après déduction des impôts et des cotisations salariales obligatoires, ni du coût de l'emploi de travailleurs au salaire minimum (le « coût minimum de main-d'oeuvre »). C'est parce que les dispositions en matière de fiscalité et de prestations sont susceptibles de creuser un écart considérable entre le salaire minimum, d'une part, et le salaire net et les coûts minimum de main-d'oeuvre, d'autre part. En moyenne, à travers la zone de l'OCDE, la charge totale représentée par l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales (dite « coin fiscal ») pour les travailleurs au salaire minimum correspond à un tiers des revenus bruts (la part payée par l'employeur et le salarié étant à

Graphique 1.11. Niveau du salaire minimum dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion, 2013



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du rapport salaire minimum/salaire médian, lorsqu'il est disponible, et du rapport salaire minimum/salaire moyen dans les autres cas. Les données de la Chine sont celles de 2012. Pour la France, l'indice de Kaitz est fondé sur l'équivalent annuel du salaire minimum et une série historique relative aux salaires annuels nets des salariés à plein temps du secteur non agricole. Cette dernière série est dérivée d'une série historique relative aux revenus annuels nets fournie par la *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)* du ministère du Travail. Le salaire minimum est fixé à l'heure, avec un équivalent mensuel et annuel. Mais l'absence de série historique relative à la répartition des salaires horaires bruts ne permet pas de calculer l'indice de Kaitz pour le taux horaire du salaire minimum. Pour plus de détails sur les modalités de calcul du rapport salaire minimum/salaire médian ou moyen dans les économies émergentes, voir Broecke et al. (à paraître).

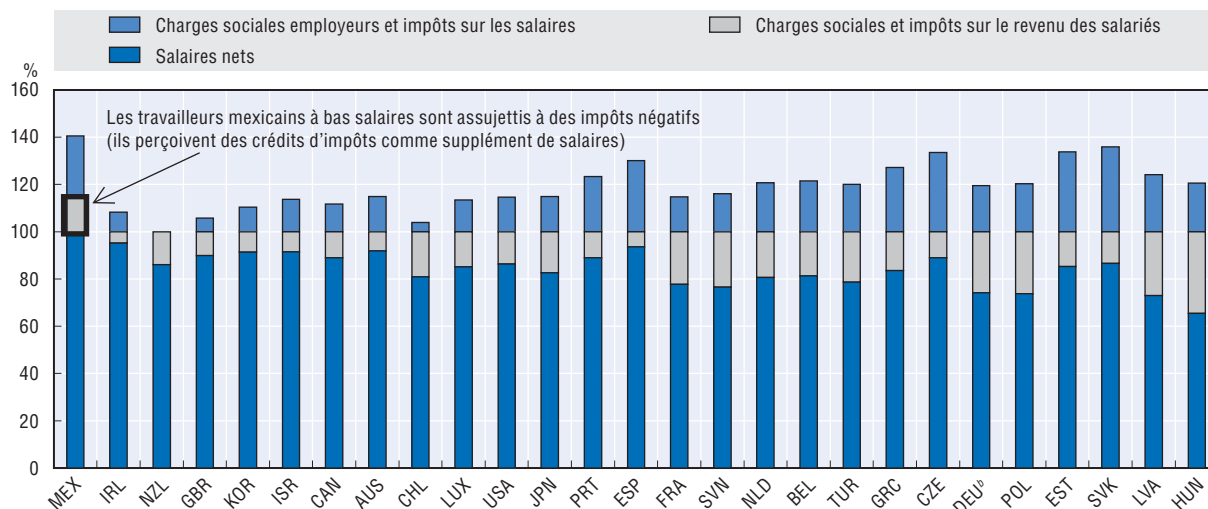
* Allemagne : le niveau du salaire minimum en 2015 est exprimé en pourcentage du salaire médian et moyen projeté pour 2015. Les projections sont basées sur les données relatives aux salaires de la *Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE*.

Source : *Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum* (<http://dx.doi.org/10.1787/data-00313-en>) pour les pays de l'OCDE et la Lettonie ; Broecke, S., A. Forti et M. Vandeweyer (à paraître), « The Effects of Minimum Wages on Employment in Emerging Economies: A Literature Review », *Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations* pour les économies émergentes ; OCDE (2015), *Accession Review of Colombia*, Éditions OCDE, Paris, pour la Colombie.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257492>

peu près égale) – toutefois, cette charge peut atteindre pas moins de 50 % dans certains pays (graphique 1.12). Dans les pays où la charge fiscale sur les salaires minima est la plus élevée (comme la Hongrie, la Lettonie, la République slovaque, l'Estonie et la Pologne), l'orientation de la politique fiscale pourrait être un déterminant aussi important des salaires nets et des coûts de main-d'œuvre que le niveau des salaires minima.

Pour abaisser les coûts supportés par les employeurs ou réduire les risques de pertes d'emploi à la suite d'une hausse des salaires minima, certains pays ont mis en place des allègements non négligeables des cotisations sociales aux entreprises employant des salariés rémunérés au salaire minimum. Lorsque des avantages fiscaux sont en place pour les bas salaires, le rapport coût minimum/coût médian de la main-d'œuvre est inférieur au rapport salaire minimum/salaire médian présenté dans le graphique 1.11. Un exemple notable est celui de la France, où les employeurs de salariés touchant le salaire médian paient les cotisations les plus élevées de la zone OCDE, mais une réduction notable pour les salariés percevant une rémunération proche du salaire minimum abaisse ces coûts de main-d'œuvre non salariaux à un niveau bien inférieur à la moyenne de l'OCDE pour les travailleurs au salaire minimum¹¹. La Hongrie, les Pays-Bas et la Belgique – trois autres pays où les cotisations sont relativement élevées – ont également mis en place des réductions ciblées pour les bas salaires, à l'instar du Royaume-Uni. À l'inverse, les

Graphique 1.12. **Charges patronales et salariales sur les salaires minima, 2013**Pourcentage des revenus bruts^a

Note : Les pays sont classés par ordre croissant d'écart fiscal.

a) Les charges fiscales sont calculées pour un travailleur à temps plein dans un ménage d'une personne percevant un salaire minimum au taux standard (pour adultes). Le temps plein fait référence au temps plein habituellement en vigueur dans chaque pays. Les cotisations salariales et patronales incluent également les éventuels versements obligatoires aux assurances privées au titre de la santé, la retraite, etc.

b) Pour l'Allemagne, le niveau du salaire minimum est celui en vigueur en 2015.

Source : OCDE (2015), « Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay », www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257504>

cotisations sociales sur les salaires minima aux États-Unis, et de manière plus frappante, au Mexique, sont plus élevées que sur les salaires médians¹². Il n'existe pas de cotisations sociales obligatoires en Nouvelle-Zélande.

De même, certains pays utilisent des allègements fiscaux spéciaux ou « prestations liées à l'exercice d'une activité » pour soutenir directement le revenu net des bas salaires. Par exemple, les impôts sur le revenu sont négatifs pour les travailleurs mexicains touchant des bas salaires (ils touchent un complément de salaire sous la forme d'un crédit d'impôt, voir graphique 1.12). De généreuses prestations liées à l'exercice d'une activité ou réductions des cotisations sociales sont également en vigueur pour la totalité ou presque des bas salaires en Belgique et au Royaume-Uni, par exemple, tandis que plusieurs autres s'appuient sur la progressivité des impôts sur les revenus pour maintenir la charge fiscale pesant sur les bas salaires très inférieure à celle pesant sur les salaires médians ou plus élevés¹³.

La couverture et le respect de la loi varient d'un pays à l'autre

Les lois sur le salaire minimum ne couvrent pas toujours l'ensemble de la main-d'œuvre. Les travailleurs indépendants n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions sur le salaire minimum, y compris les travailleurs non salariés dépendants, qui à l'instar des salariés, travaillent principalement ou exclusivement pour une seule entreprise cliente avec un peu d'autonomie, mais dont les contrats ne bénéficient pas des mêmes mesures de protection et réglementations. La taille de ces groupes varie selon les pays. La plupart des pays excluent également certains autres groupes de salariés des dispositions sur le salaire minimum (tableau 1.2).

Tableau 1.2. **Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion**

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Allemagne (2015)	À partir de Janvier 2017, il sera fixé par une Commission composée d'un président, trois représentants des employeurs, trois des employés et deux experts (ces derniers sans droit de vote).	<18 ans : pas de salaire minimum.	Exonérations autorisées pour certaines branches jusqu'en 2017. Exonération pour les chômeurs de longue durée pendant les six premiers mois suivant leur retour à l'emploi.	Tous les deux ans, la commission des salaires minima discute d'un ajustement, en prenant pour référence les taux des négociations collectives des deux années précédentes.
Australie (1907, 1997 sous sa forme actuelle)	Le groupe de travail sur le salaire minimum (<i>Minimum Wage Panel</i>) de la Commission sur le travail équitable (<i>Fair Work Commission</i>) fixe le salaire minimum à l'échelle nationale après consultation avec l'industrie, les syndicats, les particuliers, ainsi que le gouvernement fédéral et les gouvernements des États. Le groupe de travail est composé de 7 personnes : 4 font partie de la Commission, les 3 autres sont des experts issus du monde de l'entreprise, des syndicats et de l'enseignement supérieur.	15 ans : 36 %. 16 ans : 47 %. 17 ans : 57 %. 18 ans : 68 %. 19 ans : 82 %. 20 ans : 97 %.	Il existe actuellement trois catégories de salaire minimum : 1) les salaires minima définis par les contrats collectifs (« <i>modern awards</i> »), propres à une profession/un secteur ; 2) le salaire minimum national, qui fait office de « filet de sécurité » et est appliqué de manière générale à tous les secteurs et professions ; 3) les salaires minima nationaux spéciaux, qui s'appliquent à des catégories spécifiques de travailleurs vulnérables, comme les jeunes salariés, les stagiaires et les salariés handicapés.	Révision annuelle par la <i>Fair Work Commission</i> .
Belgique (1975)	Les salaires minima sont fixés par le Conseil national du travail, et inscrits dans des conventions collectives contraignantes.	n.a.	n.a.	Indexation automatique (CPI) et révision périodique par les partenaires sociaux (négociation collective).
Canada (femmes, 1918-30) hommes, 1930-50)	Les salaires minima sont fixés au niveau régional par les administrations provinciales et territoriales. Il existe dans certaines provinces des conseils du travail qui font des recommandations sur les salaires minima. Dans d'autres, ces conseils ont le pouvoir de fixer le salaire minimum avec l'approbation du lieutenant gouverneur en conseil. Dans tous les cas, l'administration a le dernier mot.	n.a.	Varie selon les régions (province et territoire), selon les secteurs dans certaines provinces (p. ex. Ontario, Québec) et selon les professions (p. ex. certaines professions dans lesquelles les travailleurs reçoivent des pourboires, comme barman et serveur).	Les salaires minima sont ajustés sur une base <i>ad hoc</i> par les administrations provinciales et territoriales. Dans une juridiction, les hausses annuelles du salaire minimum sont indexées sur l'indice des prix à la consommation. Quelques provinces sont légalement obligées de réviser le salaire minimum tous les ans ou tous les deux ans, mais aucune n'a l'obligation de le modifier.
Chili (1934, 1973 sous sa forme actuelle)	Le salaire minimum est fixé par le gouvernement, sur la base des recommandations d'un comité technique composé de représentants syndicaux, d'universitaires et de représentants des pouvoirs publics.	15-17 ans : 74 %.	Varie en fonction de l'âge. Taux inférieur pour les salariés plus âgés (> 65 ans) : 75 %.	Aucune règle, mais généralement tous les ans en tenant compte de l'inflation attendue au cours des 12 mois suivants, de la productivité et d'un facteur d'ajustement cyclique dépendant de la situation du chômage.
Corée (1988 ; 1990 sous sa forme actuelle)	Le gouvernement fixe le salaire minimum, sur proposition du Conseil tripartite des salaires minima (représentant les travailleurs, les employeurs et les intérêts publics).	n.a.	Taux inférieur pour les personnes en apprentissage depuis moins de 3 mois : 90 %.	Annuelle.
Espagne (1963 ; 1976 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux.	n.a.	n.a.	Annuelle, fondée sur les prévisions de l'inflation et après consultation des partenaires sociaux. Il peut être révisé tous les six mois si l'indice des prix à la consommation dépasse les prévisions du taux d'inflation.
Estonie (1991)	Fixé par le gouvernement sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux.	n.a.	n.a.	Pas de règle, mais généralement tous les ans sur la base du salaire brut moyen et de la hausse prévue des prix à la consommation et des salaires.

Tableau 1.2. **Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion (suite)**

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
États-Unis (1938)	Fixé par le gouvernement.	< 20 ans : 58 % pendant les premiers 90 jours calendaires consécutifs d'emploi salarié.	Varie en fonction de la région, du degré d'invalidité, ainsi que du statut étudiant. La plupart des États appliquent un taux identique ou supérieur au taux fédéral. Cinq États n'appliquent aucun salaire minimum et deux appliquent un salaire minimum inférieur et les salariés ont droit au taux fédéral). Exonérations partielles pour les travailleurs handicapés, les étudiants à temps plein, et les apprentis employés en vertu de certificats de salaire minimum minoré.	Aucune règle au niveau fédéral, mais dans plusieurs États, le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie.
France (1950; 1970 sous sa forme actuelle)	Procédure de consultation. La <i>Commission nationale de la négociation collective (CNNC)</i> , composée de représentants du gouvernement, de syndicats et d'organisations professionnelles, se rassemble tous les ans pour émettre un avis motivé sur la détermination du salaire minimum. Il existe également une commission d'experts indépendants chargée de donner un avis officiel au gouvernement et à la CNNC.	< 17 ans : 80 %. 17-18 ans : 90 %. + salaires inférieurs pour les jeunes sous contrat de professionnalisation.	Taux inférieurs pour les assistants maternels, les assistants familiaux, les apprentis et les travailleurs handicapés.	Le SMIC augmente automatiquement au 1 ^{er} janvier de chaque année en fonction de l'inflation + moitié du salaire moyen des travailleurs au cours de l'année précédente. Une hausse automatique a lieu si l'inflation dépasse 2 % en milieu d'année. En outre, le gouvernement peut décider de mettre en œuvre des hausses discrétionnaires (« coups de pouce »).
Grèce (1953 ; 2012 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement.	< 25 ans : 89%.	Varie selon les professions (taux plus élevés pour les employés et les cadres).	Le salaire minimum est fixé jusqu'à 2017. Par la suite, la fixation du salaire minimum devra prendre en compte les conditions économiques, les perspectives de croissance et les tendances de l'emploi et du chômage.
Hongrie (1977 ; 1991 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement après consensus entre les partenaires sociaux.	n.a.	Il existe deux types de salaire minimum en Hongrie – le salaire minimum garanti (pour les travailleurs exerçant des professions spécialisées) et le salaire minimum national.	Annuelle, sur la base des niveaux de salaires et des revenus (attendus) dans le pays.
Irlande (2000)	Fixé par le gouvernement après accord entre les partenaires sociaux ou sur recommandation du tribunal du travail.	< 18 ans : 70 %.	n.a.	Pas de règle – en vertu d'un « accord économique national ». Révision afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique et des taux de change.
Israël (1987)	Fixé par voie législative.	16 ans : 70 %. 17 ans : 75 %. 18 ans : 83 %.	n.a.	Annuelle, en fonction du taux de l'indemnité de vie chère, en compensation de la hausse des prix ou sur la base d'un complément salarial convenu collectivement.
Japon (1959 ; 1968 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement sur avis du Conseil des salaires minima central et préfectoral de chaque région, composé d'un nombre égal de membres représentant respectivement les salariés, les employeurs et les intérêts publics (experts académiques).	n.a.	Il existe deux catégories de salaire minimum : 1) le salaire minimum régional, fixé au niveau national pour chaque région ; et 2) le salaire minimum spécial, qui peut être fixé pour des régions ou des professions spécifiques à la demande des parties intéressées.	Annuelle, en tenant compte du coût de la vie, des salaires comparables des travailleurs et de la capacité des employeurs de les verser.

Tableau 1.2. **Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion (suite)**

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Luxembourg (1944 ; 1973 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement.	15-16: 75 %. 17: 80 %.	Varie en fonction du niveau de compétences (20 % plus élevé pour les personnes avec une qualification professionnelle).	Le taux du salaire minimum est indexé sur l'indice des prix à la consommation.
Mexique (1917 ; 1962 sous sa forme actuelle)	Les salaires minima sont fixés par la Commission nationale sur les salaires minima, une institution tripartite composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs.	n.a.	Varie en fonction des régions et des professions. Il existe trois salaires minima généraux différents (qui varient en fonction des régions) et 86 salaires minima professionnels fixés par la Commission nationale sur les salaires minima.	Annuelle, en tenant compte du budget dont une famille est susceptible d'avoir besoin pour couvrir ses besoins matériels, des variations du coût de la vie par famille, de la situation sur le marché du travail et des niveaux de salaire, de la situation économique globale du pays, des conditions de vie et de travail et de l'inflation.
Nouvelle-Zélande (1945 ; 1983 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement.	< 20 : 80 % pour certains travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté.	Varie en fonction du type de contrat (apprentissage) et du degré d'invalidité.	Annuelle.
Pays-Bas (1968)	Fixé par le gouvernement.	15 ans : 30 %. 16 ans : 34 %. 17 ans : 39 %. 18 ans : 45 %. 19 ans : 52 %. 20 ans : 61 %. 21 ans : 72 %. 22 ans : 85 %.	Peut varier en fonction des secteurs/entreprises. Le gouvernement peut décider d'abaisser le salaire minimum dans une certaine entreprise ou un certain secteur, en cas de dégradation sévère de la situation économique.	Annuelle, fondée sur l'évolution pondérée des salaires négociés collectivement dans les secteurs privé et public.
Pologne (1990)	Le niveau du salaire minimum est ajusté (tous les ans) par la Commission tripartite pour les questions socio-économiques.	n.a.	n.a.	Annuelle, en fonction de l'inflation prévue par le gouvernement et après consultation avec les partenaires sociaux.
Portugal (1974)	Fixé par le gouvernement, après consultation du Comité permanent pour le dialogue social.	< 18 ans : 75 %.	Varie en fonction des régions et du type de contrat. Salaire minimum plus élevé dans la région autonome des Açores et la région autonome de Madère. Taux inférieurs (jusqu'à -20 %) pour les apprentis et stagiaires, ainsi que les salariés handicapés, pour une période qui ne peut excéder 1 an.	Annuelle, après consultation avec les partenaires sociaux.
République slovaque (1991)	Fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux.	< 18 ans : 80 %. 18-21 ans : 90 %.	La législation détermine le niveau légal du salaire minimum, qui est multiplié par des coefficients dépendant de la difficulté du poste. Des taux inférieurs s'appliquent aux salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité.	Annuelle.
République tchèque (1991)	Fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux.	n.a.	Varie en fonction du type d'invalidité. Taux inférieur pour les personnes invalides (salariés bénéficiant d'une pension d'invalidité).	Pas de règle, mais généralement une fois par an en fonction de l'indexation des salaires et des prix à la consommation.
Royaume-Uni (1999)	Fixé par le gouvernement suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires (<i>Low Pay Commission</i>).	15-17 ans : 59 %. 18-20 ans : 80 %.	Varie en fonction du contrat de formation. Taux inférieurs pour les salariés dans des programmes d'apprentissage reconnus.	Annuelle, suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires.

Tableau 1.2. **Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion (suite)**

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Slovénie (1995)	Fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux (Conseil économique et social).	n.a.	n.a.	Annuelle, en tenant compte de l'inflation et (occasionnellement) d'autres indicateurs (situation économique, croissance économique, tendances en matière d'emploi).
Turquie (1969 pour certaines provinces, 1974 pour l'ensemble du pays)	Fixé par le Comité de fixation du salaire minimum, composé de représentants du gouvernement, des salariés et des employeurs.	n.a.	n.a.	Au moins tous les deux mois, mais dans la pratique les ajustements sont annuels.
Afrique du Sud (1999)	Fixé par le gouvernement (secteurs vulnérables) négociations (autres secteurs).	n.a.	Varie en fonction des secteurs, des professions, des régions, de l'expérience, de la taille de l'entreprise, et du nombre d'heures travaillées par semaine.	Aucune règle. Fondée sur le taux de pauvreté, le coût de la vie, les différences de salaires, les inégalités, l'impact probable du salaire minimum sur l'emploi, la capacité des employeurs à payer, l'impact éventuel sur l'exploitation des petites, moyennes ou microentreprises et les nouvelles entreprises, et l'impact éventuel sur la santé, la sécurité et le bien-être des salariés.
Brésil (1984)	Fixé par le gouvernement.	n.a.	Les salaires minima des États peuvent être fixés à un niveau supérieur au salaire minimum national. Les salaires minima des États varient également en fonction des professions.	Ajustement annuel, indexé sur le PIB nominal (PIB réel+inflation).
Chine (1994, profondément révisé en 2004)	Fixé par provinces, régions autonomes et administrations municipales, en consultation avec les syndicats et la ligue des entreprises (une association d'employeurs).	n.a.	Varie selon les régions.	Au moins une fois tous les deux ans.
Colombie (1955, harmonisé en 1984)	Fixé par la Commission permanente à l'harmonisation des salaires et des politiques en matière de travail par un décret exécutif. Si la Commission ne peut parvenir à un consensus avant la fin de l'année, c'est le gouvernement qui fixe le salaire minimum.	n.a.	n.a.	Annuelle, fondée sur le coût de la vie dans chaque région, la contribution des salaires au PIB, la productivité nationale, la capacité économique des employeurs et l'inflation.
Costa Rica (1943)	Un organe tripartite (le Conseil national des salaires) fixe les salaires minima par le biais de décrets exécutifs. La proposition du Conseil est envoyée au ministère du Travail pour commentaires, mais la décision finale revient au Conseil.	13-18 ans : 1) 50 % pendant la première année d'emploi ; 2) 75 % pendant la seconde année d'emploi ; 3) 100 % pendant la troisième année d'emploi.	Varie en fonction des secteurs, des professions et du niveau de qualification.	Annuelle. En outre, les salaires minima peuvent être révisés à tout moment pendant l'année à la demande de 5 employeurs ou de 15 salariés exerçant la même profession.
Fédération de Russie (1976)	Fixé par le gouvernement (salaire minimum fédéral) négociations (régional).	n.a.	Variation en fonction des régions	Aucune règle. L'indexation est effectuée sur une base discrétionnaire, aucune régularité dans les recommandations du gouvernement.

Tableau 1.2. **Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE, les partenaires clés et les pays candidats à l'adhésion (suite)**

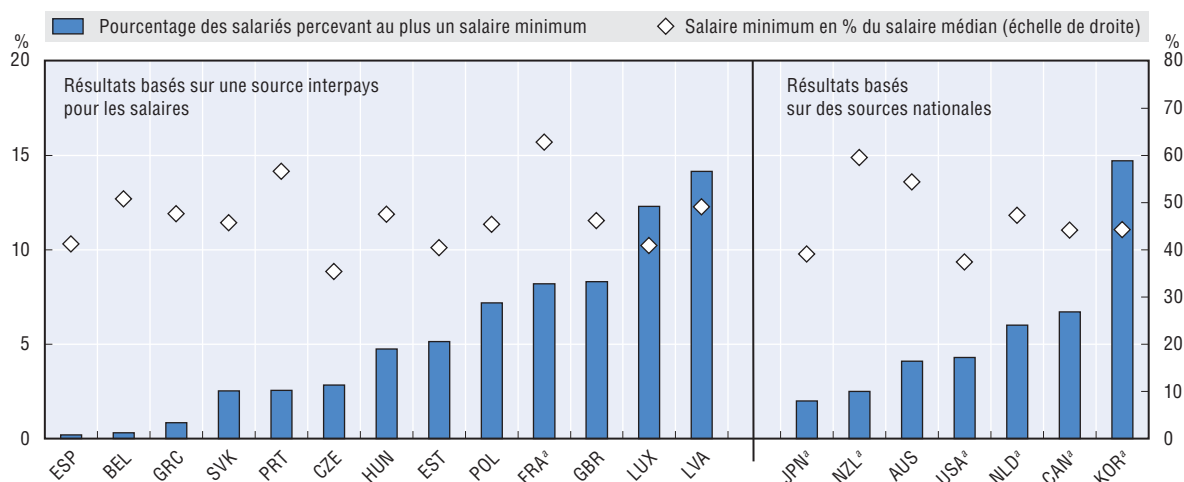
Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Inde (1948)	Des comités régionaux composés d'un nombre égal de représentants des employeurs, des salariés et de personnes indépendantes mènent des enquêtes et conseillent le gouvernement en matière de fixation et de révision des salaires minima. Les salaires minima régionaux sont complétés par un salaire minimum national non contraignant.	n.a.	Varie en fonction des secteurs, des professions et du niveau de qualification.	Les salaires minima régionaux doivent être révisés à des intervalles n'excédant pas cinq ans, soit suivant l'avis de comités spécifiques, soit sur proposition du gouvernement, débattue pendant au moins deux mois avec les comités et parties prenantes compétents. Le niveau du salaire minimum doit couvrir les besoins fondamentaux d'un ouvrier. Le seuil salarial national est révisé à intervalles irréguliers. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.
Lettonie (1991)	Fixé par le gouvernement sur recommandation des partenaires sociaux.	Taux horaires plus élevés pour les <18 ans (114 %).	Taux horaires spécifiques pour les jeunes et pour les personnes travaillant dans des conditions dangereuses, qui sont autorisées à ne travailler que 35 heures par semaine pour percevoir le même taux hebdomadaire que des travailleurs exerçant des emplois normaux.	Annuelle, suivant les recommandations des partenaires sociaux, en tenant compte des tendances économiques nationales.
Lituanie (1990)	Le Conseil tripartite de la République de Lituanie émet des recommandations à l'intention du gouvernement en ce qui concerne le taux des salaires minima. Le gouvernement déterminent le niveau des salaires minima en fonction de ces recommandations.	n.a.	Bien que la législation dispose que des taux spécifiques peuvent être fixés pour chaque région, secteur et catégorie de salariés, seul un salaire minimum légal uniforme ou un salaire minimum national est actuellement en vigueur dans tout le pays.	Annuelle. Des conventions collectives peuvent définir les taux minimum de rémunération, seulement s'ils sont supérieurs à ceux fixés par le gouvernement.

Note : n.a. = non applicable.

Source : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum, Eurostat, Wage Indicator Foundation et ILO Travail Légal Database.

Des problèmes d'application peuvent également conduire les employeurs à rémunérer les salariés (illégalement) à un salaire inférieur au salaire minimum. Le non-respect de la loi est particulièrement préoccupant dans certaines économies émergentes, où le système législatif est faible et le travail informel répandu : selon les estimations, c'est en Indonésie (49 %), en Turquie (50 %) et en Afrique du Sud (53 %) que la loi est la moins respectée ; et c'est au Chili (85 %), au Mexique (91 %), dans la Fédération de Russie (environ 95 %) et en Chine (plus de 97 %) qu'elle l'est le mieux (Broecke, Forti et Vandeweyer, à paraître)¹⁴. Bien que de nombreuses raisons puissent expliquer le non-respect de la loi, les principales causes sont souvent le niveau élevé du salaire minimum et la complexité des dispositions juridiques (par ex. des règles de couverture complexes ou une grande diversité de salaires minima applicables aux différents types de travailleurs) (Rani et al., 2013).


La part des travailleurs percevant le salaire minimum dépend donc non seulement du niveau auquel ce dernier a été fixé, mais également du degré de couverture et de non-respect de la loi, ainsi que d'autres mécanismes de fixation des salaires. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des chiffres comparables, le graphique 1.13 montre qu'en moyenne, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, 5,5 % des travailleurs perçoivent un salaire inférieur ou égal au salaire minimum, mais avec des variations considérables d'un pays à l'autre. Par exemple, le Japon et la Corée, malgré un ratio salaire minimum/salaire médian similaire, diffèrent considérablement en termes de proportion de travailleurs

Graphique 1.13. **Pourcentage de travailleurs percevant un salaire inférieur ou égal au salaire minimum, 2010 (ou année indiquée)**

Note : Le nombre de travailleurs percevant le salaire minimum ne peut généralement pas être déterminé avec certitude et peut varier en fonction des sources de données et des études. Le décompte des travailleurs percevant le salaire minimum est généralement fondé sur des données d'enquête, qui sont affectées par des erreurs de mesure, tant en termes de salaires que de nombre d'heures de travail. Il est donc fréquent d'inclure des personnes touchant un salaire inférieur au salaire minimum, ou légèrement supérieur. Les sources de données et les approches diffèrent toutefois. Les résultats rapportés pour le groupe « international » proviennent de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) de l'Union européenne et font référence aux personnes gagnant moins de 105 % du minimum légal applicable à chaque groupe d'âge. Il est important de noter que les données de l'ESS excluent les travailleurs des entreprises de moins de dix salariés. Puisque les travailleurs touchant le salaire minimum ont tendance à être surreprésentés dans les petites entreprises, leur part est susceptible d'être considérablement supérieure à celle rapportée. Les résultats « par pays » proviennent de diverses sources et incluent généralement les salariés de petites entreprises, mais n'incluent pas forcément les travailleurs gagnant moins que le minimum légal (voir OCDE, 2015c pour plus de détails sur les sources de données).

a) 2013.

Source : OCDE (2015), « Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay », www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257515>

percevant un salaire inférieur ou égal au salaire minimum. En Belgique, bien que le salaire minimum soit relativement élevé, très peu de salariés le perçoivent effectivement, en partie en raison de l'usage répandu des conventions collectives qui fixent des salaires minima encore plus élevés. Les effets du salaire minimum sur la pauvreté ou l'emploi dépendent à la fois de son niveau et de la part de travailleurs percevant le salaire minimum ou une rémunération proche.

La plupart des pays fixent plus d'un salaire minimum légal

Lors de la fixation des salaires minima, un arbitrage est souvent nécessaire entre aller au plus simple ou faire varier le salaire minimum en fonction des régions (pour rendre compte des différentes situations économiques) et/ou des sous-groupes (pour rendre compte des différences de productivité). Environ la moitié des pays de l'OCDE dotés d'un salaire minimum légal fixent un seuil inférieur pour les jeunes (tableau 1.2, colonnes 3 et 4). Des salaires minima minorés pour les jeunes peuvent se justifier par le fait que les nouveaux arrivants sur le marché du travail affichent généralement une productivité inférieure à celle des travailleurs bénéficiant d'une certaine expérience professionnelle. La définition de salaires minima minorés plus conformes à la productivité initiale des jeunes peut donc faciliter la transition entre les études et la vie professionnelle¹⁵. En effet, comme nous allons le voir plus bas, les effets négatifs des hausses du salaire minimum sur l'emploi, lorsqu'ils sont observés, tendent à concerner principalement les jeunes

(faiblement) qualifiés. La différenciation régionale est très fréquente dans les économies émergentes, mais n'existe que dans un petit nombre de pays de l'OCDE (Canada, Japon, Mexique et États-Unis). Cette différenciation régionale peut être utile dans les grands pays affichant des disparités régionales importantes en termes de salaires et de situation économique. Quelques pays fixent également des salaires minima différents par secteur/profession (p. ex. Japon et Mexique), et les niveaux sont parfois inférieurs pour les travailleurs en formation/sous contrat d'apprentissage, ainsi que pour les travailleurs handicapés¹⁶.

Les méthodes de fixation et de révision du salaire minimum varient

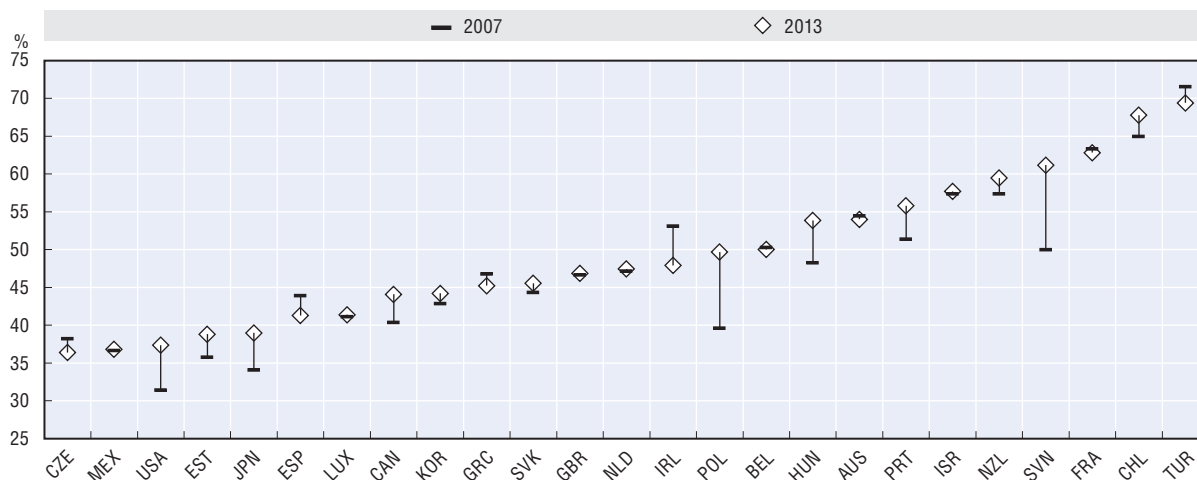
Le processus de fixation du salaire minimum varie d'un pays à l'autre. Boeri (2012) identifie trois méthodes principales de fixation du salaire minimum : i) fixation par le gouvernement (p. ex. Pays-Bas, États-Unis et Fédération de Russie); ii) fixation par le gouvernement suite à un processus de consultation officiel (mais non contraignant) avec les partenaires sociaux (la majorité des pays de l'OCDE, y compris la France, le Japon, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni) ; ou iii) résultat d'un processus de négociation entre les partenaires sociaux, avec ou sans participation du gouvernement (p. ex. Belgique, Grèce et Mexique) (voir tableau 1.2, colonne 2). Dans certains pays (p. ex. Australie), le salaire minimum est fixé par un organe indépendant.

Le tableau 1.2 (colonne 5) montre qu'il existe également des différences entre les pays en termes de fréquence de révision du salaire minimum, que ces révisions soient régies ou non par la loi, et de facteurs pris en compte lors des ajustements. La plupart des pays de l'OCDE révisent et ajustent les salaires minima tous les ans (ou presque). L'absence de révision régulière du salaire minimum peut entraîner une érosion considérable de sa valeur (réelle). C'est ce qui s'est passé aux États-Unis, par exemple, lorsque le minimum fédéral est resté inchangé entre septembre 1997 et juillet 2007, alors que les salaires moyens ont augmenté de 80 %¹⁷. Des révisions irrégulières peuvent également accroître le risque d'ajuster le salaire minimum pour des raisons politiques, sans prendre suffisamment en compte la situation actuelle et future sur le marché du travail. Toutefois, alors que des révisions régulières sont recommandables, elles ne devraient pas être effectuées de manière mécanique (par exemple en fonction de la croissance moyenne des salaires), puisque cela ne permet pas de prendre en compte la situation spécifique des bénéficiaires visés sur le marché du travail. Les commissions d'experts indépendantes, qui existent sous différentes formes dans plusieurs pays de l'OCDE (comme l'Australie, la France, le Royaume-Uni et plusieurs États des États-Unis) sont bien placées pour prendre en compte un large éventail de facteurs économiques et sociaux. Les consultations publiques et l'exigence de publication de recommandations favorisent des ajustements du salaire minimum transparents et prévisibles pour les entreprises comme pour les salariés.

Les salaires minima ont évolué différemment pendant et après la crise


Il existe d'importantes différences entre les pays en termes d'évolution de la valeur du salaire minimum pendant la crise et la reprise (graphique 1.14). Le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian a augmenté de manière substantielle entre 2007 et 2013 dans certains pays. Les pays dans lesquels ces hausses ont été les plus importantes sont la Pologne (+25 %), la Slovénie (+22 %), les États-Unis (+19 %), le Japon (+14 %) et la Hongrie (+12 %). À l'inverse, le rapport salaire minimum/salaire médian a diminué dans certains pays : l'Irlande (-10%), l'Espagne (-6 %), la République tchèque (-5 %), la Grèce et la Turquie

Graphique 1.14. **Niveau du salaire minimum avant et après la crise, OCDE**
Salaire minimum en pourcentage des salaires médians des salariés à temps plein (en termes bruts)



Note : Les pays sont classés par ordre ascendant du rapport salaire minimum/médian en 2013. Pour la France et l'Allemagne, voir les notes du graphique 1.12.

Source : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00313-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257525>

(-3 % dans ces deux pays). Dans la plupart des cas, ce résultat a été obtenu en gelant la valeur nominale du salaire minimum, ou en maintenant les ajustements inférieurs à l'inflation¹⁸. En Irlande, par exemple, la valeur nominale du salaire minimum est restée constante entre 2008 et 2013 – à l'exception d'une brève diminution en 2011¹⁹. En Grèce, toutefois, la valeur du salaire minimum a baissé de 22 % entre 2011 et 2012²⁰.

Le débat sur le salaire minimum devrait tenir compte des objectifs plus larges et des interactions avec les autres politiques

Le salaire minimum est le levier le plus direct dont disposent les pouvoirs publics pour influencer les niveaux de salaire. Néanmoins, depuis sa première introduction, des inquiétudes ont été exprimées quant à : i) son éventuel impact négatif sur l'emploi ; et ii) la question de savoir s'il s'agit d'un outil efficace pour lutter contre la pauvreté.

Salaire minimum et emploi

Il existe de longue date un désaccord entre les économistes en ce qui concerne l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Avant le milieu des années 1990, la plupart des économistes étaient convaincus que le salaire minimum, du fait qu'il introduit artificiellement un seuil salarial, conduirait à des pertes d'emplois. Toutefois, depuis les travaux de Card et Krueger (1994), qui n'ont constaté aucun effet négatif de la hausse du salaire minimum sur l'emploi dans l'État du New Jersey (États-Unis), un nombre croissant d'économistes ont commencé à émettre des doutes quant aux effets négatifs des hausses du salaire minimum sur l'emploi. Lors de l'évaluation des effets du salaire minimum sur l'emploi, il est important de commencer par souligner qu'un éventuel effet sur l'emploi peut très bien dépendre du niveau du salaire minimum et de la hausse attendue (c'est-à-dire du degré de contrainte actuel et futur imposé par le salaire minimum), et qu'il ne prendra pas nécessairement la forme de licenciements des travailleurs existants, mais pourrait se traduire par un ralentissement des embauches et de la croissance de l'emploi (Gunderson, 2007).

Bien que certaines théories puissent expliquer le fait que l'on ne constate aucun effet (même positif) des hausses du salaire minimum sur l'emploi, du fait d'un pouvoir de monopsonne des entreprises dans l'établissement des salaires ou un coût modeste des hausses du salaire minimum par rapport aux autres hausses de coûts habituellement supportées par les entrepreneurs, la question est empirique en définitive. Le débat empirique est loin d'être clos. Les contributions récentes, aux États-Unis, de Dube et al. (2010), Allegretto, Dube et Reich (2011), Allegretto, Dube et Reich (2013), d'une part, et de Neumark et al. (2014), d'autre part, en attestent.

Un certain nombre d'études ont tenté de synthétiser les résultats en utilisant des techniques de méta-analyse. Les résultats, résumés dans le tableau 1.3, montrent que globalement, l'impact des hausses du salaire minimum tend à être minime – bien que leurs effets sur des groupes plus vulnérables (comme les jeunes) puissent être légèrement plus importants. Sur cette base, des hausses modérées du salaire minimum sont peu susceptibles d'avoir des effets négatifs importants sur l'emploi global, et ont des effets un peu plus négatifs sur les groupes plus vulnérables. Toutefois, pour pouvoir parvenir à cette conclusion, il faut que le salaire minimum ait été fixé à un niveau raisonnable dès le départ, puisque même dans un modèle de monopsonne, la fixation du salaire minimum à un niveau élevé aura des effets négatifs sur l'emploi. Ce qui est moins clair, c'est de savoir où se situe ce seuil critique dans chaque pays. Alors qu'en moyenne à travers la zone OCDE les salaires minima sont fixés à environ 50 % du salaire médian, ce qui définit un salaire minimum de niveau « raisonnable » sera inévitablement propre à chaque pays, et dépendra des interactions entre le salaire minimum et les autres politiques, ainsi que de la couverture de la législation sur le salaire minimum, du respect de cette législation, des conditions macroéconomiques et de la situation sur le marché du travail²¹.

L'une des raisons pour lesquelles les hausses du salaire minimum peuvent ne pas avoir d'effet notable sur l'emploi global est que la variation des effectifs ne constitue pas la seule variable d'ajustement pour les employeurs²². En effet, en réponse à une hausse du salaire minimum, les employeurs sont susceptibles de réduire les coûts de formation et/ou les autres frais généraux, ainsi que les avantages non salariaux, plutôt que de réduire leurs effectifs. Par ailleurs, ils peuvent très bien réduire le nombre d'heures de travail ou embaucher des travailleurs en contrats plus précaires (et donc moins coûteux). Enfin, les employeurs peuvent accepter de faire moins de bénéfices, d'augmenter les prix ou de prendre des mesures pour accroître l'efficacité/la productivité. Dans certains cas, les employeurs peuvent juger ces

Tableau 1.3. **Effet du salaire minimum sur l'emploi : ce qui ressort des méta-analyses**

Étude	Nombre d'études couvertes	Pays couverts	Impact sur l'emploi	Impact sur l'emploi des jeunes
Doucoulagos et Stanley (2008)	64	États-Unis	Peu ou pas d'impact	Négatif, mais réduit
Boockmann (2010)	55	15 pays industriels	Négatif, mais variable d'un pays à l'autre	
Nataraj et al. (2014)	17	15 pays à bas revenus	Ambigu	
Leonard, Stanley et Doucoulagos (2014)	16	Royaume-Uni	Pas d'impact	
Belman et Wolfson (2014)	23	États-Unis principalement	Léger impact négatif	
Chletsos et Giotis (2015)	77	18 pays développés et en développement	Pas d'impact	Plus négatif, mais pas toujours significatif
Broecke, Forti et Vandeweyer (à paraître)	74	Dix grandes économies émergentes	Peu ou pas d'impact	Plus négatif, mais toujours très réduit

variables d'ajustement préférables s'ils veulent éviter les effets potentiellement négatifs d'une réduction des effectifs sur le moral de la main-d'œuvre et l'activité de l'entreprise. Toutefois, ces autres variables d'ajustement ont moins été étudiées que l'ajustement des effectifs, et les données ne sont généralement pas concluantes. En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, par exemple, l'examen des données mené par Neumark et Wascher (2008) a permis de conclure qu'on n'avait pas encore répondu à la question de savoir comment les employeurs ajustent le nombre moyen d'heures de travail en réponse à une hausse du salaire minimum, et des conclusions similaires ont été tirées en ce qui concerne la formation. Il existe encore moins de données sur la relation entre salaire minimum et bénéfices. Draca et al. (2011) ont constaté que l'introduction du salaire minimum au Royaume-Uni en 1999 a considérablement réduit la rentabilité des entreprises, notamment dans les secteurs avec un pouvoir de marché relativement élevé (et donc avec des marges plus élevées). Il existe des preuves récentes de gains de productivité imputables à une hausse du salaire minimum au Royaume-Uni (Riley et Bondibene, 2015) et aux États-Unis (Hirsch et al., 2015).

L'effet de la hausse du salaire minimum sur l'emploi dépend également de la période de mesure, ainsi que du moment auquel la hausse du salaire minimum intervient. Bien que la plupart des recherches se concentrent sur l'impact immédiat (ou à court terme) de la hausse du salaire minimum sur l'emploi, les effets à plus long terme peuvent être analysés en utilisant des données longitudinales sur l'histoire des travailleurs. Il ressort de ces recherches que l'évolution de l'emploi est ambiguë (Boeri et al., 2015). Le moment auquel la hausse du salaire minimum intervient peut également avoir de l'importance. Les effets négatifs de la hausse du salaire minimum sur l'emploi tendent à être plus importants en période de récession, ce qui n'est probablement pas surprenant (Boeri et al., 2015). Cette importance du calendrier donne un argument supplémentaire en faveur d'ajustements réguliers du salaire minimum, de l'intervention d'une commission d'experts dans le processus, et de l'évitement des situations dans lesquelles les hausses du salaire minimum sont fortement liées aux cycles politiques.

Parce qu'on peut s'attendre à un impact différent du salaire minimum sur l'emploi dans des contextes où le travail informel est très répandu et l'état de droit fragile, l'encadré 1.2 donne des détails supplémentaires sur les effets du salaire minimum dans les économies émergentes. Il montre que globalement, on a constaté que les hausses du salaire minimum ont un effet minime, voire nul sur l'emploi dans les économies émergentes, et que les données relatives à l'impact de la hausse du salaire minimum sur le travail informel demeurent non concluantes.

Salaires minima et distribution des salaires

Des salaires minima élevés sont associés à une moindre inégalité salariale, au sein des pays et d'un pays à l'autre²³. Lorsque l'inégalité est évaluée à long terme, toutefois, les effets péréquateurs du salaire minimum peuvent être restreints tant par la mobilité des salaires que de l'emploi (voir chapitre 4 des présentes *Perspectives de l'emploi*). L'effet du salaire minimum sur la distribution des salaires peut également être réduit par des effets de répercussion/des retombées – lorsque la hausse du salaire minimum entraîne des ajustements plus haut dans l'échelle des salaires (p. ex., pour maintenir la différence de salaire entre les travailleurs à bas et à hauts salaires, notamment parmi ceux percevant une rémunération proche du minimum actuel). Dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes (ALC), les données suggèrent que les effets de répercussion peuvent être importants (voir encadré 1.2). Toutefois, des preuves d'un impact plus haut dans l'échelle

Encadré 1.2. Hausses du salaire minimum et emploi dans les économies émergentes

Tandis que l'effet du salaire minimum sur l'emploi a fait l'objet de recherches approfondies dans les pays développés, on en sait beaucoup moins sur son impact dans les économies émergentes. Toutefois, il existe d'importantes raisons de croire que le salaire minimum peut avoir un impact différent dans un tel contexte. D'une part, on peut s'attendre à des effets plus importants du fait que les salaires minima sont souvent fixés à un niveau très élevé dans les économies émergentes (Herr et Kazandziska, 2011 ; Banque mondiale, 2008), ou parce qu'une part plus importante de la main-d'oeuvre n'est pas qualifiée ou perçoit une rémunération égale au salaire minimum, ou proche (Cunningham, 2007). En outre, et particulièrement dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes (ALC), le salaire minimum a souvent un impact sur les revenus plus élevés puisqu'il tend à être utilisé comme un indice d'ajustement des salaires plus généralement, les salaires et avantages étant exprimés en multiples du salaire minimum (Maloney et Mendez, 2004).

Toutefois, il existe également des raisons de croire que les salaires minima ont peu d'impact sur l'emploi dans les économies émergentes, notamment du fait que, dans des environnements caractérisés par une forte inflation, il peut être très difficile d'accroître leur valeur réelle (Lustig et McLeod, 1997). Autre raison, probablement plus importante : souvent, la législation relative au salaire minimum n'est pas assez respectée dans ces pays (Bhorat et Stanwix, 2013). Cela pourrait être dû au fait que le salaire minimum est fixé à un niveau trop élevé ou trop bas (Saget, 2008 ; Lee and Sobeck, 2012 ; Rani et al., 2013), que le système est trop complexe (Cunningham, 2007 ; Rani et al., 2013), que la loi ne prévoit pas d'amendes/sanctions en cas de non-respect, ou que le salaire minimum n'est tout simplement pas appliqué, éventuellement en raison d'un manque de ressources (Kristensen et Cunningham, 2006).

L'une des raisons pour lesquelles le salaire minimum pourrait être difficile à mettre en œuvre dans les économies émergentes est l'existence d'un vaste secteur informel. Dans un tel contexte, les hausses du salaire minimum peuvent n'avoir aucun effet sur l'emploi global parce qu'une chute de l'emploi dans le secteur formel peut simplement être compensée par une hausse de l'emploi dans le secteur informel, alors que les travailleurs déplacés passent d'un secteur à l'autre. Cela engendre une modification du paramètre d'intérêt, qui n'est plus le nombre d'emplois disponibles mais la qualité des emplois occupés. Cela signifie que la question à étudier (et qui se pose aux pouvoirs publics) n'est pas forcément de savoir quel impact le salaire minimum a sur l'emploi en général, mais plutôt sur la répartition entre emploi formel et informel (voir le chapitre 5 de cette publication pour une analyse du lien d'interdépendance entre informalité et qualité de l'emploi dans les économies émergentes).

Cela dit, l'effet du salaire minimum sur le secteur informel peut être difficile à prévoir. Dans certains pays, le salaire minimum est interprété comme un signal de ce qui constitue une juste rémunération, et il est respecté même dans le secteur informel. Cunningham (2007), par exemple, montre qu'il existe une hausse significative des salaires au niveau du salaire minimum ou à un niveau proche dans un certain nombre d'économies émergentes, même dans le secteur informel. Certains auteurs (Gramlich, 1976 ; Hamermesh, 1996 ; et Card et Krueger, 1995) ont avancé que l'impact du salaire minimum sur les salaires du secteur informel dépend de l'élasticité-prix de la demande pour les travailleurs du secteur formel, et que dans certaines circonstances, une hausse des salaires du secteur formel pourrait également entraîner une hausse des salaires dans le secteur informel.

Un certain nombre de publications ont mis en évidence un effet positif (négatif) du salaire minimum sur le secteur formel (informel) (p. ex. Foguel, 1998 pour le Brésil ; Mora Rodriguez, 2007 pour la Colombie ; Magruder, 2013 pour l'Indonésie ; Bhorat et al., 2014 pour l'Afrique du Sud), et ce résultat peut être expliqué de diverses façons, comme un effet sur l'offre de main-d'oeuvre, les salaires plus élevés dans le secteur formel incitant davantage les travailleurs à chercher un emploi formel (Fajnzylber, 2001). Autre explication possible, des effets sur les revenus associés à des effets de substitution au sein des ménages, si bien que lorsque le salaire minimum augmente pour les membres du ménages employés dans le secteur formel, les

Encadré 1.2. Hausses du salaire minimum et emploi dans les économies émergentes (suite)

autres membres du ménage peuvent se permettre de réduire leur offre de travail dans le secteur informel (Fajnzylber, 2001). Une troisième explication est similaire à la raison pour laquelle des effets positifs d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi peuvent être constatés dans les économies développées : à savoir que les hausses du salaire minimum, par leurs effets sur la consommation et la demande globale, augmentent le nombre d'emplois (formels) dans l'économie (Magruder, 2013).

En l'absence d'orientation théorique claire, les études empiriques doivent identifier l'impact du salaire minimum sur la situation de l'emploi dans les économies émergentes. Bien que le nombre de ces études augmente rapidement, il manque un examen systématique de ces données. Broecke, Forti et Vandeweyer (à paraître) tentent de combler cette lacune. Sur la base d'un examen à la fois qualitatif et quantitatif (méta-analyse) de la littérature portant sur dix économies émergentes (Brésil, Chili, Chine, Colombie, Inde, Indonésie, Mexique, Fédération de Russie, Afrique du Sud et Turquie), les auteurs constatent que globalement, le salaire minimum a très peu, voire pas d'effet du tout sur l'emploi global dans les économies émergentes. Toutefois, dans certains pays (p. ex. Colombie), où le salaire minimum est fixé à un niveau très élevé, les effets négatifs sur l'emploi sont plus facilement visibles. Alors que l'examen montre que les groupes les plus vulnérables (p. ex. jeunes, personnes faiblement qualifiées, bas salaires) sont affectés plus négativement par les hausses du salaire minimum, l'ampleur de l'impact est très réduite. De même, il a été constaté que les hausses du salaire minimum sont associées à des hausses (baisses) de l'emploi formel (informel), mais une fois encore les effets sont restreints. Cela corrobore l'examen qualitatif de la littérature, qui constate que l'effet du salaire minimum sur le secteur formel est empiriquement ambigu.

Source : Broecke, S., A. Forti et M. Vandeweyer (à paraître), « The Effects of Minimum Wages on Employment in Emerging Economies: A Literature Review », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations pour les économies émergentes*.

des salaires ont également été documentées dans un certain nombre de pays de l'OCDE, y compris la France et les États-Unis²⁴, bien qu'il soit limité aux travailleurs touchant une rémunération relativement proche du salaire minimum. D'autre part, il est également possible que les hausses du salaire minimum réduisent la croissance des salaires en haut de la distribution (parce que les employeurs ne peuvent se permettre des hausses équivalentes pour les salariés mieux rémunérés), ce qui réduirait encore davantage les inégalités salariales (Hirsch et al., 2015).

Salaire minimum et pauvreté

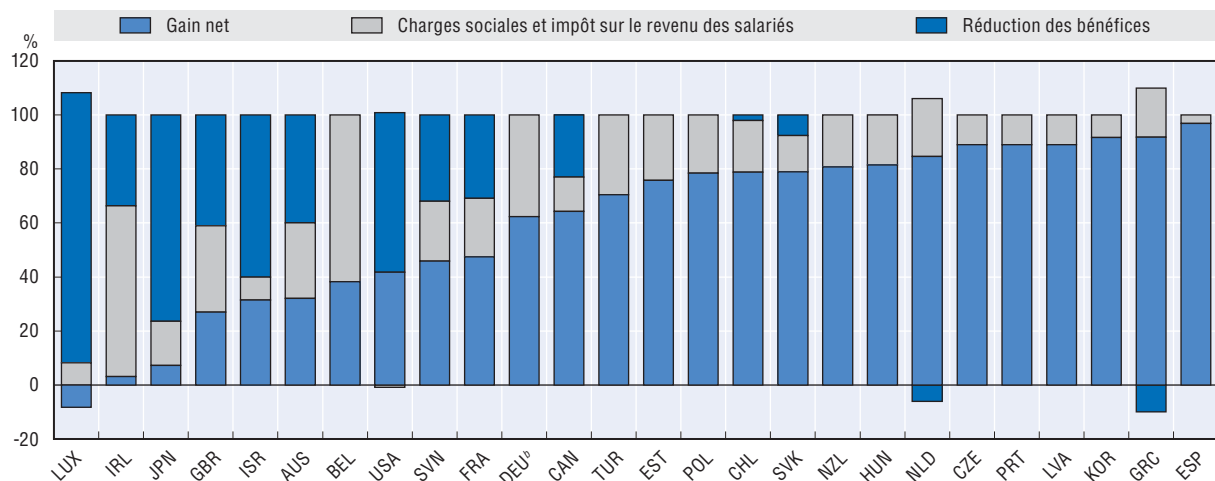
L'accent mis sur les effets sur l'emploi a quelque peu éclipsé la question essentielle de savoir si le salaire minimum réduit effectivement la pauvreté. Bien que peu d'études ait été réalisé sur ce sujet, il existe comparativement un plus large consensus sur le fait que, dans les économies avancées comme les économies émergentes, le salaire minimum en lui-même est un instrument relativement inefficace pour réduire la pauvreté (Card et Krueger, 1995 ; Neumark et Wascher, 2008)²⁵. Cet impact limité met en évidence différents facteurs, notamment que : i) de nombreuses familles pauvres ne comptent aucun membre dans l'emploi ; ii) de nombreux travailleurs touchant le salaire minimum vivent dans des ménages percevant des revenus supérieurs à la moyenne ; et iii) la pauvreté au travail découle souvent du fait que le nombre d'heures travaillées est insuffisant, plutôt que du bas niveau des salaires (OCDE, 2009). En outre, il se peut que le niveau du salaire minimum soit tout simplement trop bas pour avoir un impact significatif sur le taux de pauvreté (par exemple, les résultats du graphique 1.16 ci-dessous montrent que les revenus familiaux

des travailleurs à temps plein touchant le salaire minimum peuvent être inférieurs aux seuils de pauvreté couramment utilisés). Enfin, il se peut que le salaire minimum soit trop élevé, de sorte que les effets de chômage réduisent les revenus d'un certain nombre de ménages pauvres.

Autre problème : les politiques fiscales et de transfert peuvent parfois amoindrir la capacité du salaire minimum à augmenter le niveau de vie des travailleurs à bas salaires. À moins que la politique relative au salaire minimum ne soit étroitement coordonnée avec les politiques fiscales et sociales associées, une hausse des impôts conjuguée à une baisse des droits à prestations peut absorber une part importante du salaire minimum, réduisant la part venant s'ajouter aux revenus nets des bénéficiaires visés. Par exemple, en Irlande et au Japon, en l'absence de mesures d'accompagnement telles qu'une augmentation des prestations soumises à conditions de ressources parallèlement au salaire minimum, moins d'un dixième de la hausse du salaire minimum revient aux bénéficiaires monoparentaux (graphique 1.15). Au Luxembourg, une hausse du salaire minimum pourrait même détériorer la situation d'un parent isolé, la baisse des prestations et la hausse des cotisations sociales contrebalançant la hausse du salaire.

Dans certains pays où les salaires minima sont bas, même le fait de travailler pendant de nombreuses heures ne permet pas forcément aux familles d'échapper à la pauvreté mesurée de façon conventionnelle. Un emploi à mi-temps au salaire minimum en Australie et au Royaume-Uni peut suffire à sortir une famille de deux enfants de la pauvreté, et au Japon, les prestations de non-emploi procurent des revenus proches du seuil de pauvreté, même lorsqu'aucun membre d'une famille biparentale ne travaille (graphique 1.16). Toutefois, dans la plupart des pays, un seul emploi à temps plein au


Graphique 1.15. **Part de la hausse du salaire moyen restant après réduction des impôts et des prestations, famille monoparentale, 2013^a**



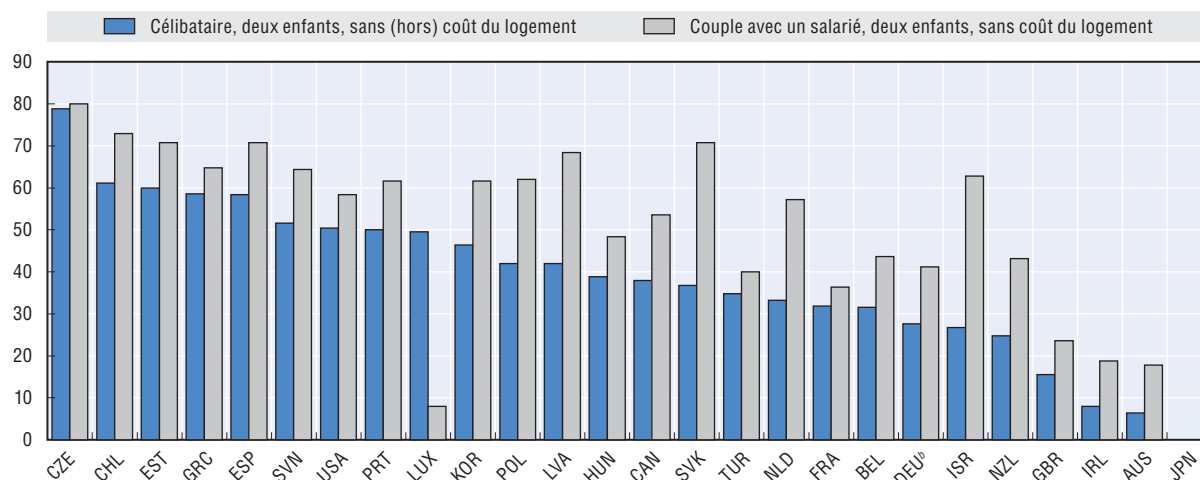
- a) Les calculs sont réalisés sur la base d'une hausse de 5 % du salaire minimum et d'un ménage monoparental avec deux enfants. Ils supposent que tous les impôts et prestations demeurent tels qu'ils étaient avant la hausse, et tiennent compte des prestations liées au revenu minimum et autres prestations soumises à conditions de ressources qui sont principalement liées au revenu et sont généralement accessibles aux familles à bas revenu. Pour le Japon, les calculs rapportés dans ce graphique s'appuient sur les salaires minima et les taux d'aide sociale de l'échelon 1-1 en vigueur à Tokyo. Pour les ménages autres que de type familial, plus de détails dans le graphique 1.13.

- b) Pour l'Allemagne, les niveaux de salaire minimum sont ceux en vigueur en 2015.

Source : OCDE (2015), « Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay », www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257532>


Graphique 1.16. **Nombre d'heures de travail hebdomadaires rémunérées au salaire minimum nécessaires pour passer au-dessus du seuil de pauvreté relatif^a, 2013**



- a) Le seuil de pauvreté correspond à 50 % du revenu médian net des ménages. Les revenus nets sont calculés en soustrayant les impôts sur le revenu et les cotisations sociales ou privées obligatoires payés par les travailleurs, et en ajoutant les prestations familiales, ainsi que les prestations liées au salaire minimum et autres prestations soumises à conditions de ressources qui sont principalement liées au revenu et sont généralement accessibles aux familles à bas revenus. Pour le Japon, les calculs rapportés dans ce graphique utilisent les salaires minima et les taux d'aide sociale de l'échelon 1-1 en vigueur à Tokyo.

- b) Pour l'Allemagne, les niveaux de salaire minimum sont ceux en vigueur en 2015.

Source : OCDE (2015), « Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay », www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257543>

Le salaire minimum laisse une famille biparentale sous le seuil de pauvreté, et il faut que les deux parents travaillent pour garantir que les enfants ne grandissent pas dans la pauvreté. En République tchèque, au Chili, en Estonie, en Grèce et en Espagne, le nombre d'heures de travail nécessaires pour échapper à la pauvreté lorsque l'on touche le salaire minimum est irréaliste pour les parents isolés en particulier ; ils auraient besoin d'aides plus généreuses, ou de salaires considérablement supérieurs au salaire minimum pour sortir de la pauvreté.

Compléter le salaire minimum avec des prestations liées à l'exercice d'un emploi ou des crédits d'impôts peut être une façon plus efficace de lutter contre la pauvreté que de recourir au seul salaire minimum. Le niveau et les caractéristiques du salaire minimum ont donc des conséquences sur l'efficacité et le coût des stratégies de protection sociale plus généralement. En particulier, les prestations liées à l'exercice d'un emploi ou les crédits d'impôts sont susceptibles d'être mieux ciblés que le salaire minimum pour lutter contre la pauvreté, parce qu'ils sont soumis à conditions de ressources et tiennent souvent compte des revenus de toute l'année. Cela dit, ces prestations soumises à conditions de ressources et crédits d'impôts présentent également des inconvénients. Puisque les prestations sont supprimées à mesure que les revenus augmentent, elles peuvent engendrer des trappes à pauvreté. Pour la même raison, elles peuvent encourager la sous-déclaration des salaires. Elles peuvent également s'avérer très coûteuses pour les pouvoirs publics et en l'absence de salaire minimum, elles peuvent entraîner des baisses de salaires au bas de l'échelle. Le salaire minimum et les prestations liées à l'exercice d'un emploi sont donc susceptibles de se compléter. En particulier, un salaire minimum peut améliorer le ciblage des prestations liées à l'exercice d'un emploi et aider à contenir leur coût en limitant l'ampleur des éventuelles baisses de salaires qu'elles sont susceptibles d'induire.

Par exemple, l'un des objectifs déclarés de la mise en place d'un salaire minimum national au Royaume-Uni était de garantir que les prestations liées à l'exercice d'un emploi viendraient effectivement augmenter les revenus des travailleurs (plutôt que d'être « empochées » par les employeurs, susceptibles de réduire les salaires du même montant). De même, les études menées aux États-Unis ont montré qu'une part importante des éventuelles dépenses supplémentaires consacrées au *Earned Income Tax Credit* ne revient pas aux travailleurs à bas salaire, et que le soutien des plus défavorisés au moyen de ce crédit d'impôt est susceptible d'être plus efficace lorsqu'un salaire minimum adapté est en place (Rothstein, 2010 ; Lee et Saez, 2012). Cela peut également être un argument en faveur du partage des coûts de la redistribution entre les contribuables (par le biais des prestations liées à l'exercice d'un emploi et des crédits d'impôts) et les employeurs (par le biais du salaire minimum), notamment lorsque les budgets des pouvoirs publics sont sous pression.

Les responsables politiques sont toutefois confrontés à un dilemme important. Les allègements fiscaux ou les prestations qui ciblent étroitement les travailleurs à bas salaires (et sont supprimées lorsque les salaires passent au-dessus du salaire minimum) incitent moins les travailleurs à trouver des emplois mieux rémunérés. Les prestations peu ciblées, qui sont disponibles pour une large gamme de revenus, évitent ces effets indésirables. Toutefois, comme elles sont accessibles à un grand nombre de travailleurs, elles peuvent s'avérer très coûteuses pour les pouvoirs publics – et ces coûts vont encore augmenter lorsque le salaire minimum va augmenter. Le ciblage est encore plus difficile lorsqu'une part très importante de travailleurs se trouve dans la fourchette salariale visée, ou pas loin. Par conséquent, les prestations liées à l'exercice d'un emploi ou les allègements fiscaux ciblés fonctionnent généralement mieux lorsque le salaire minimum est fixé à un niveau modéré, lorsque la part des travailleurs au salaire minimum est relativement faible et que les autorités ont accès à des informations fiables sur les salaires et le temps de travail.

Le salaire minimum devrait être évalués par rapport à un éventail plus large d'objectifs

Bien que la réduction de la pauvreté soit un objectif essentiel du salaire minimum, ce n'est pas le seul. Le salaire minimum a également été mis en place pour servir d'autres objectifs politiques, notamment pour jouer le rôle de : i) norme d'emploi fondamentale garantissant une juste rémunération et prévenant l'exploitation ; ii) instrument de valorisation du travail ; iii) outil de stimulation des recettes fiscales et/ou du respect des dispositions en matière de fiscalité, en limitant l'ampleur de la sous-déclaration des salaires ; et iv) point de référence pour les négociations salariales. Dans les économies émergentes, par exemple, le salaire minimum représente une contrainte supplémentaire en ce qui concerne le comportement en matière de déclaration puisque les entreprises et les salariés doivent choisir entre ne déclarer aucun revenu ou déclarer au moins les revenus correspondant au salaire minimum aux autorités fiscales, ce qui pourrait contribuer à un meilleur respect de la loi (Tonin, 2011). Dans certains pays, où la position de négociation des travailleurs est faible, le salaire minimum constitue le seul cadre institutionnel disponible pour accroître le pouvoir de négociation salariale des travailleurs les plus vulnérables ; à l'inverse, l'usage intensif du salaire minimum par les pouvoirs publics peut réduire l'influence des négociations collectives salariales (Eyraud et Saget, 2005).

Conclusion

Une hausse du salaire minimum légal ou l'introduction d'un salaire minimum constitue-t-elle une réponse efficace aux préoccupations relatives à la croissance des inégalités de revenus et de salaires et à la non-croissance des salaires réels suite à la crise, alors que la reprise est en cours ? Les résultats de la section spéciale sur le salaire minimum contenue dans le présent chapitre suggère que le salaire minimum peut avoir un impact considérable sur les salaires dans le bas de la distribution – les pays y ont donc largement eu recours durant la récession et durant la reprise, soit pour stimuler les salaires des (actifs) pauvres, soit pour abaisser les coûts de main-d'œuvre face à la crise (selon la problématique la plus urgente). Toutefois, le salaire minimum ne peut contribuer que de manière limitée à lutter contre la pauvreté à plus grande échelle (dans l'emploi ou non) ou à accroître la qualité de l'emploi, particulièrement lorsqu'il est abordé comme une mesure isolée (voir chapitre 4). Pour que la politique en matière de salaire minimum soit efficace, il est essentiel qu'elle soit coordonnée avec les politiques fiscales et de prestations afin de s'assurer que les hausses du salaire minimum se traduisent par une augmentation de la rémunération effectivement perçue, tout en limitant l'alourdissement des coûts de main-d'œuvre pour les employeurs. L'encadré 1.3 résume les principes politiques essentiels qui doivent aider les pays à établir leur politique en matière de salaire minimum.

Encadré 1.3. **Salaire minimum : principes essentiels**

1. Améliorer la couverture et le respect de la législation relative au salaire minimum, notamment dans les pays où les négociations collectives sont limitées ou en perte de vitesse.
2. S'assurer que le salaire minimum est révisé régulièrement, sur la base d'informations et de conseils précis, actualisés et impartiaux, qui prennent en compte la situation actuelle sur le marché du travail et l'avis des partenaires sociaux.
3. Si nécessaire, instaurer un salaire minimum variable en fonction des groupes (afin de refléter les différences de productivité ou les obstacles à l'emploi) et/ou des régions (afin de refléter les différentes situations économiques) – en gardant à l'esprit que des systèmes de salaire minimum simples sont plus susceptibles d'être mieux respectés.
4. Faire en sorte que le salaire minimum soit rémunérateur, tout en évitant qu'il fasse sortir les travailleurs peu qualifiés de l'emploi, en tenant soigneusement compte de son interaction avec les systèmes d'impôt et de prestations.
5. Utiliser le salaire minimum comme un outil pour accroître les salaires au bas de l'échelle, tout en l'accompagnant de mesures fiscales et de prestations afin de lutter efficacement contre la pauvreté dans l'emploi et en dehors.

Notes

1. Le graphique 1.1 présente uniquement les données de la zone euro, du Japon, des États-Unis et de la zone OCDE dans son ensemble, à titre illustratif. Des données individuelles figurent pour l'ensemble des pays de l'OCDE dans les tableaux 1.A1.1 et 1.A1.2 de l'annexe.
2. Les projections évoquées ici sont tirées d'OCDE (2015a) et correspondent aux informations disponibles en mai 2015.
3. Des facteurs autres que l'impact de la crise économique et financière sur le marché du travail pourraient être à l'origine de l'évolution du rapport emploi/population depuis 2007. Dans l'idéal, le déficit d'emploi devrait être mesuré une fois ces facteurs pris en compte. Toutefois, ce point de détail n'a pas été observé ici.
4. Le contraste entre la forte hausse du taux d'emploi en Allemagne et sa nette chute en Grèce et en Espagne montre à quel point l'impact de la crise sur les marchés du travail est variable au sein de la zone euro, ainsi qu'entre la zone euro et le reste de l'OCDE.
5. Les États-Unis font exception dans le sens où la baisse du taux d'emploi après la crise est majoritairement imputable à une baisse du taux d'activité plutôt qu'à une hausse du chômage. Alors que la reprise se poursuit et que les perspectives d'emploi s'améliorent, on ne sait pas dans quelle proportion la chute récente du taux d'activité s'inversera.
6. Il n'est pas facile d'évaluer dans quelle mesure les perspectives de réemploi des chômeurs de longue durée se sont détériorées, et s'ils devraient donc être considérés comme des chômeurs structurels. Une analyse plus globale suggère que l'excédent actuel de chômage par rapport à la période d'avant la crise est majoritairement cyclique plutôt que structurel, malgré la part croissante de chômeurs sans emploi depuis un an ou plus (OCDE, 2014a).
7. 65.5 % des NEET en moyenne sont classés parmi les inactifs dans la zone de l'OCDE (données non présentées).
8. Les données présentées dans le graphique 1.8 s'appuient sur les définitions nationales de l'emploi à temps partiel, qui varient d'un pays à l'autre. Dans la plupart des cas, les définitions nationales impliquent une fréquence plus élevée de l'emploi à temps partiel que la définition internationale utilisée dans les Statistiques de la population active de l'OCDE, selon laquelle l'emploi à temps partiel concerne les actifs travaillant moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les définitions nationales sont utilisées ici parce qu'elles sont disponibles plus rapidement et sur une base trimestrielle.
9. Pendant la récession de 2008-09, de nombreux pays ont enregistré des hausses modestes de l'emploi à temps partiel, alors même que l'emploi à temps plein s'effondrait. Une grande partie de la hausse de l'emploi à temps partiel durant cette période est probablement imputable à la réduction du nombre d'heures de travail des salariés à temps plein, ou à des travailleurs à temps plein ayant perdu leur emploi et obligés d'accepter des emplois à temps partiel parce qu'aucun emploi à temps plein n'était disponible.
10. En Italie, par exemple, un débat est en cours concernant l'éventuelle mise en place d'un salaire minimum légal national, et le Parlement, dans ladite « Jobs Act », a chargé le gouvernement de mettre en place un salaire horaire minimum dans les secteurs non couverts par les conventions collectives après consultation avec les partenaires sociaux.
11. Depuis 2013, le *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE) a considérablement réduit les coûts de main-d'œuvre au niveau du salaire minimum.
12. Aux États-Unis, l'assiette salariale des cotisations patronales à l'assurance chômage est plafonnée et représente donc une part plus importante du salaire brut pour les bas salaires. Au Mexique, une grande partie des cotisations patronales à l'assurance maladie et maternité correspond au même montant absolu quel que soit le niveau de salaire, et représente donc une part plus importante des revenus bruts pour les salaires minimum.
13. D'autres pays ont également mis en place des prestations liées à l'exercice d'une activité non négligeables, mais une partie d'entre elles sont réservées à certaines situations familiales, ou sont très inférieures pour certains travailleurs à bas salaire. Par exemple, l'*Earned Income Tax Credit* (crédit d'impôt sur les revenus du travail) des États-Unis est environ dix fois supérieur pour les familles avec enfants que pour les salaires moyens sans enfants. Voir www.oecd.org/els/benefits-and-wages-policies.htm pour une synthèse pays par pays.
14. Ces estimations sont fondées sur différentes sources, mais rendent généralement compte de la part des travailleurs couverts percevant une rémunération inférieure au salaire minimum légal.

15. Le salaire minimum peut également affecter le choix des études, et donc l'accumulation de capital humain et les résultats en termes de productivité et de croissance à long terme. Les jeunes doivent choisir entre étudier et travailler. Les hausses de salaire minimum peuvent accroître les avantages du travail et donc conduire les jeunes à arrêter leurs études. Cela renforce l'argument en faveur d'un salaire minimum minoré pour les jeunes, dans le sens où cela réduit l'attractivité du travail et encourage donc l'accumulation de capital humain.
16. Le taux standard pour les adultes est utilisé dans l'ensemble des calculs de ce chapitre.
17. La majeure partie de la baisse du salaire minimum par rapport au salaire moyen a été contrecarrée par la Loi sur le salaire minimum de 2007, qui a augmenté le salaire minimum en plusieurs étapes. Depuis la mise en œuvre de la dernière de ces étapes en juillet 2009, la valeur relative du salaire minimum a de nouveau diminué.
18. Un effet de composition entre également en jeu. Tandis que les pertes d'emploi pendant la crise étaient concentrées parmi les travailleurs avec les salaires les plus bas, les salaires médians ont augmenté mécaniquement, érodant la valeur des salaires minimum par rapport au salaire médian. Ces effets de composition étaient à l'œuvre en Espagne, par exemple.
19. En Irlande, la valeur nominale du salaire minimum a enregistré une baisse très éphémère en 2011. Le salaire minimum a été officiellement abaissé à 7.65 EUR à compter de février 2011. Cette baisse a été annulée en juillet 2011 et le salaire minimum a été rétabli à 8.65 EUR.
20. Le salaire minimum des salariés de plus de 25 ans a été réduit de 22 % entre juillet 2011 et mars 2012, tandis que le salaire minimum des moins de 25 ans a été réduit de 32 %.
21. Les conclusions auxquelles nous sommes parvenus ici sont donc très proches de celles d'une évaluation similaire réalisée dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* de 1998 (OCDE, 1998). Cela ne signifie pas, toutefois, que la relation entre salaire minimum et emploi peut nécessairement être présumée stable. En effet, étant donné les modifications considérables apportées à la réglementation des marchés du travail et des produits dans les pays de l'OCDE au cours des dernières années, on peut s'attendre à ce que l'effet du salaire minimum sur l'emploi ait évolué. Une veille continue de cette relation est donc recommandée.
22. Autre raison possible pour laquelle le salaire minimum peut ne pas affecter négativement l'emploi (ou, au contraire, accroître l'emploi global) : son effet sur la demande globale. Puisque les ménages à bas revenus ont une propension plus importante à consommer, le salaire minimum augmenterait la consommation, ce qui conduirait les entreprises à produire davantage et donc à créer plus d'emplois. Au cours des dernières années, cet argument a fréquemment été avancé dans le contexte de certaines économies émergentes (p. ex. Brésil et Indonésie). Toutefois, il existe un contre-argument : au final, les hausses du salaire minimum se traduiraient uniquement par une hausse des prix, sans impact global sur le PIB.
23. Aux États-Unis par exemple, un nombre considérable de publications ont associé la hausse des inégalités salariales à une chute de la valeur réelle du salaire minimum (p. ex. DiNardo et al., 1996 ; Lee, 1999 ; Autor, Manning et Smith, 2015). DiNardo et Lemieux (1997) ont constaté que les écarts en termes d'inégalités de salaires entre les États-Unis et le Canada pourraient en partie s'expliquer par les écarts entre la valeur des salaires minimum, et Machin (1997) que la baisse des salaires minimum fixés par le Conseil des salaires au Royaume-Uni entre 1979 et 1992 a joué un rôle important dans la hausse des inégalités salariales au cours de cette période. Enfin, Koeniger et al. (2007) se sont penchés sur les inégalités salariales dans 11 pays de l'OCDE et ont constaté que les salaires minimum tendent à comprimer la répartition des salaires.
24. Des preuves de ces effets de répercussion ont été constatées tant en France (Koubi et L'Hommeau, 2007) qu'aux États-Unis (Card et Krueger, 1995 ; Lee, 1999 ; Neumark et al., 2004 ; Autor, Manning et Smith, 2015), mais pas au Royaume-Uni (Dickens et Manning, 2004 ; Stewart, 2012). Des données plus récentes concernant la France mettent également en évidence des effets de répercussion plus modestes (Goarant et Muller, 2011).
25. Toutefois, une publication plus récente a quelque peu ravivé ce débat en avançant que sous certaines conditions, lorsque la demande de main-d'œuvre croît pendant les phases d'expansion économique et que les effets sur l'emploi induits par le salaire minimum sont faibles, les hausses du salaire minimum peuvent réduire la pauvreté (Dube, 2013).

Références

- Allegretto, S., A. Dube et M. Reich (2011), « Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data », *IRLE Working Paper*, n° 166-08, <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/166-08.pdf>.
- Allegretto, S., A. Dube et M. Reich (2013), « Credible Research Designs for Minimum Wage Studies », *IRLE Working Paper*, n° 148-13, <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/148-13.pdf>.
- Autor, D., A. Manning et L. Smith (2015), « The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment », *Document non publié*, MIT Economics Department, <http://economics.mit.edu/files/3279>.
- Banque mondiale (2008), « Minimum wages in developing countries: Helping or hurting the poor? » *World Bank Employment Policy Primer*, n° 10.
- Bellmann, L. et al. (2015), « Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben », *IAB Kurzbericht*, n° 5/2015.
- Belman, D. et P.J. Wolfson (2014), « The New Minimum Wage Research », *Employment Research*, vol. 21, n° 2, pp. 4-5.
- Bhorat, H. et B. Stanwix (2013), « Minimum Wage Enforcement in the Developing World », *DPRU Policy brief*, n° 13/29.
- Bhorat, H., R. Kanbur et B. Stanwix (2014), « Estimating the Impact of Minimum Wages on Employment, Wages and Non-wage Benefits: The Case of Agriculture in South Africa », *American Journal of Agricultural Economics*, vol. 96, n° 5.
- Boeri, T. (2012), « Setting the Minimum Wage », *Labour Economics*, vol. 19, n° 3, pp. 281-290.
- Boeri, T., P. Cahuc et A. Zylberberg (2015), « The Costs of Flexibility-Enhancing Reforms for Individuals: A Literature Review », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, à paraître.
- Boockmann, B. (2010), « The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation – A Meta-analysis », *IAW Discussion Papers*, n° 65.
- Brenke, K. et K.U. Müller (2013), « Gesetzlicher Mindestlohn: Kein verteilungspolitisches Allheilmittel », *DIW Wochenbericht*, vol. 80, n° 39, pp. 3-17.
- Broecke, S., A. Forti et M. Vandeweyer (à paraître), « The Effects of Minimum Wages on Employment in Emerging Economies: A Literature Review », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*.
- Card, D. et A.B. Krueger (1995), *Myth and Measurement: The Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- Card, D. et A.B. Krueger (1994), « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, pp. 772-793.
- Chletsos, M. et G.P. Giotis (2015), « The Employment Effect of Minimum Wage Using 77 International Studies since 1992: A Meta-analysis », *Munich Personal RePEc Archive Papers*, n° 61321.
- Cunningham, W.V. (2007), *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*, Banque mondiale, Washington.
- Dickens, A. et A. Manning (2004), « Has the National Minimum Wage Reduced UK Wage Inequality? », *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 167 n° 4, pp. 613-326.
- DiNardo, J. et T. Lemieux (1997), « Diverging Male Wage Inequality in the United States and Canada, 1981-88: Do Institutions Explain the Difference? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50/4, pp. 629-651.
- DiNardo, J., N.M. Fortin et T. Lemieux (1996), « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages. 1973-92: A Semiparametric Approach », *Econometrica*, vol. 65/5, pp. 1001-1044.
- Doucouliagos, H. et T.D. Stanley (2008), « Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-regression Analysis », *School of Accounting, Economics and Finance Working Papers*, n° 2008/14, Deakin University Australia.

- Draca, M., S. Machin et J. van Reenen (2011), « Minimum Wages and Firm Profitability », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 3, pp. 129-151.
- Dube, A. (2013), « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », *Document de travail non publié*, https://dl.dropboxusercontent.com/u/15038936/Dube_MinimumWagesFamilyIncomes.pdf.
- Dube, A., T.W. Lester et M. Reich (2010), « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties », *Review of Economics and Statistics*, vol. 92, n° 4, pp. 945-964.
- Eyraud, F. et C. Saget (2005), *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*, Bureau international du Travail, Genève.
- Fajnzylber, P. (2001), « Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution: Evidence from Brazil's Formal and Informal Sectors », *Textos Para Discussão*, n° 151, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Falck, O. et al. (2013), « Mindestlohn in Deutschland: Wie viele sind betroffen? », *Ifo Schnelldienst*, vol. 66, n° 24, pp. 68-73.
- Foguel, M.N. (1998), « Uma avaliação dos efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho no Brasil » [Évaluation des effets du salaire sur le marché du travail au Brésil], *Textos Para Discussão*, n° 564, Ipea, Rio de Janeiro.
- Freeman, R.B. (1996), « The Minimum Wage as a Redistributive Tool », *Economic Journal*, vol. 106, n° 436, pp. 639-649.
- Garnero, A., S. Kampelmann et F. Rycx (forthcoming), « Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wages Bite with Sectoral Data », *British Journal of Industrial Relations*.
- Goarant, C. et L. Muller (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », *Emploi et salaires*, Edition 2011.
- Gramlich, E.M. (1976), « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes » *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 409-451.
- Grimshaw, D. and G. Bosch (2013), « The Intersections Between Minimum Wage and Collective Bargaining Institutions », in D. Grimshaw (dir. pub.), *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*, Routledge, New York.
- Gunderson, M. (2007), *Minimum Wages: Issues and Options for Ontario*, Rapport préparé pour le ministère des Finances de l'Ontario, www.fin.gov.on.ca/en/publications/2007/Gunderson/Gunderson.pdf.
- Hamermesh, D.S. (1996), *Labor Demand*, Princeton University Press.
- Herr, H. et M. Kazandziska (2011), « Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations », *ILO Working Paper*, n° 11.
- Heumer, M., H. Lesch et C. Schröder (2013), « Mindestlohn, Einkommensverteilung und Armutsrisiko », *IW-Trends*, n° 1.
- Hirsch, B., B.E. Kaufman et T. Zelenska (2015), « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations*, à paraître.
- Kalina, T. et C. Weinkopf (2013), *Niedriglohnbeschäftigung 2011*, Rapport de l'IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation), 2013-01.
- Knabe, A., R. Schöb et M. Thum (2014), « Der flächendeckende Mindestlohn », *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 15, pp. 133-157.
- Koubi, M. et B. L'Hommeau (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-05 », *Les salaires*, in INSEE, Paris.
- Kristensen, N. et W. Cunningham (2006), « Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries », *Document de travail de recherche sur les politiques*, n° 3870, Banque mondiale.
- Lee, D.S. (1999), « Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, pp. 977-1023.
- Lee, D. et E. Saez (2012), « Optimal Minimum Wage Policy in Competitive Labor Markets », *Journal of Public Economics*, vol. 96/9, pp. 739-749.

- Lee, S. et K. Sobeck (2012), « Travail faiblement rémunéré: perspective mondiale », *Revue internationale du travail*, vol. 151, n° 3, pp. 141-155.
- Leonard, M. de L., T.D. Stanley et H. Doucouliagos (2014), « Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 3, pp. 499-520.
- Lustig, N. et D. McLeod (1997), « Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence », *Brookings Discussion Papers in International Economics*, n° 125.
- Machin, S. (1997), « The Decline in Labour Market Institutions and the Rise in Wage Inequality in Britain », *European Economic Review*, vol. 41/3-5, pp. 647-657.
- Magruder, J.R. (2013), « Can Minimum Wages Cause a Big Push? Evidence from Indonesia », *Journal of Development Economics*, vol. 100, n° 1, pp. 48-62.
- Maloney, W. et J. Mendez (2004), « Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America », in J.J. Heckman et C. Pagés (dir. pub.), *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*, University of Chicago Press.
- Mora Rodriguez, J.J. (2007), « El efecto del salario mínimo sobre la probabilidad de participar en la informalidad en Colombia, 2001-05 » [Impact du salaire minimum sur la probabilité de participer à l'emploi informel en Colombie, 2001-05], présenté au Quinto Simposio Nacional De Microeconomía, 25-27 juillet, Bogota.
- Nataraj, S. et al. (2014), « The Impact of Labor Market Regulation on Employment in Low-Income Countries: A Meta-Analysis », *Journal of Economic Surveys*, vol. 28, n° 3, pp. 551-572.
- Neumark, D. et W. Wascher (2008), *Minimum Wages*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Neumark, D. et W. Wascher (2006), *Minimum Wages*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Neumark, D., J.M. Ian Salas et W. Wascher (2014), « More on Recent Evidence on the Effects of Minimum Wages in the United States », *NBER Working Papers*, n° 20619.
- Neumark, D., J.M. Ian Salas et W. Wascher (à paraître), « Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing out the Baby with the Bathwater? », *Industrial and Labor Relations Review*.
- Neumark, D., M. Schweitzer et W. Wascher (2004), « Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 2, pp. 425-450.
- OCDE (2015a), *Perspectives économiques de l'OCDE* vol. 97, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/eco/economicoutlook.htm.
- OCDE (2015b), *Accession Review of Colombia*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2015c), « Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay », Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf.
- OCDE (2015d), *In It Together – Why Less Inequality Benefits All*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OCDE (2014a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014b), « Focus on Inequality and Growth », Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2014c), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2014, n° 2, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2014-2-fr.
- OECD (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1998*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1998-fr.
- Rani, U. et al. (2013), « Couverture et respect de la législation sur le salaire minimum dans les pays en développement », *Revue internationale du travail*, vol. 152, n° 3-4.
- Riley, R. et C.R. Bondibene (2015), *The Impact of the National Minimum Wage on UK Businesses*, Rapport à la Commission sur les bas salaires, février.

- Rothstein, J. (2010), « Is the EITC as Good as an NIT? Conditional Cash Transfers and Tax Incidence », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 2/1, pp. 177-208.
- Saget, C. (2008), « Fixation du salaire minimum dans les pays en développement : Carences et remèdes », *Revue internationale du travail*, vol. 147, n° 1, pp. 25-42.
- Stewart, M.B. (2012), « Wage Inequality, Minimum Wage Effects, and Spillovers », *Oxford Economic Papers*, vol. 64, n° 4, pp. 616-634.
- Tonin, M. (2011), « Minimum Wage and Tax Evasion: Theory and Evidence », *IZA Discussion Papers*, n° 5660.

Références des bases de données

- « Statistiques sur le marché du travail », Principaux indicateurs économiques (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-fr> (consulté le 20 mai 2015).
- Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-fr> (consulté le 25 mai 2015).
- OCDE Salaire minimum (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00313-fr> (consulté le 20 mai 2015).

ANNEXE 1.A1

*Données par pays des projections économiques
de l'OCDE*

Tableau 1.A1.1. **Évolutions macroéconomiques récentes et prévisions**

	A. Croissance du PIB réel										B. Croissance de l'emploi									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OCDE	2.7	0.3	-3.4	3.0	1.9	1.3	1.4	1.8	1.9	2.5	1.5	0.6	-1.8	0.3	1.0	1.0	0.7	1.3	1.3	1.0
Zone euro^a	3.0	0.4	-4.5	2.0	1.7	-0.8	-0.3	0.9	1.4	2.1	2.0	0.9	-1.9	-0.5	0.2	-0.6	-0.6	0.6	0.9	1.1
Australie	4.5	2.5	1.6	2.3	2.6	3.7	2.0	2.7	2.3	2.9	3.1	2.8	0.7	2.0	1.7	1.2	1.0	0.9	1.5	1.5
Autriche	3.5	1.3	-3.7	1.8	3.2	1.0	0.1	0.4	0.6	1.7	2.5	1.8	-0.3	0.9	0.9	0.8	0.5	0.2	0.4	1.0
Belgique	3.0	1.0	-2.6	2.5	1.6	0.1	0.3	1.1	1.3	1.8	1.7	1.8	-0.2	0.7	1.4	0.3	-0.3	0.4	0.6	1.0
Canada	2.0	1.2	-2.7	3.4	3.0	1.9	2.0	2.4	1.5	2.3	2.3	1.4	-1.6	1.4	1.5	1.3	1.4	0.6	0.9	1.1
Chili	5.2	3.2	-1.0	5.7	5.8	5.5	4.3	1.8	2.9	3.7	2.8	2.9	-0.7	7.9	5.1	1.9	2.1	1.5	0.8	0.9
Rép. tchèque	5.5	2.5	-4.7	2.1	2.0	-0.7	-0.7	2.0	3.1	2.5	1.9	1.6	-1.3	-1.0	-0.2	0.3	1.0	0.7	1.1	0.5
Danemark	0.8	-0.7	-5.1	1.6	1.2	-0.7	-0.5	1.1	1.9	2.3	-0.1	1.7	-2.9	-2.3	-0.1	-0.5	0.0	1.0	1.4	1.4
Estonie	7.9	-5.3	-14.7	2.5	8.3	4.7	1.6	2.1	2.1	3.3	0.8	-0.3	-9.4	-4.4	6.3	1.9	1.0	0.6	0.5	0.1
Finlande	5.2	0.7	-8.3	3.0	2.6	-1.4	-1.3	-0.1	0.4	1.3	2.0	1.6	-3.0	-0.4	1.1	0.4	-1.0	-0.4	0.1	0.2
France	2.3	0.1	-2.9	1.9	2.1	0.2	0.7	0.2	1.1	1.7	1.8	1.3	-1.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.1	0.2	0.6
Allemagne	3.4	0.8	-5.6	3.9	3.7	0.6	0.2	1.6	1.6	2.3	2.1	1.0	-0.3	0.8	2.5	1.0	0.9	0.9	0.9	0.7
Grèce	3.4	-0.4	-4.4	-5.3	-8.9	-6.6	-4.0	0.7	0.1	2.3	0.8	1.0	-1.2	-3.6	-7.6	-8.9	-4.9	0.7	1.2	2.8
Hongrie	0.5	0.7	-6.5	0.8	1.8	-1.8	1.7	3.6	3.0	2.2	-0.7	-1.4	-2.6	-0.4	0.7	1.8	1.7	5.4	2.3	0.9
Islande	9.7	1.2	-5.1	-3.1	2.4	1.3	3.6	1.9	3.7	2.9	4.5	0.9	-6.2	-0.3	0.0	1.0	3.4	1.6	4.1	1.3
Irlande	4.9	-2.7	-6.4	-0.3	2.8	-0.3	0.2	4.8	3.5	3.3	4.7	-0.7	-7.7	-4.1	-1.8	-0.6	2.3	1.8	1.6	1.6
Israël	6.1	3.9	1.6	5.7	4.2	3.0	3.4	2.8	3.4	3.5	4.3	3.4	2.0	3.5	3.0	3.2	2.7	3.0	2.1	2.4
Italie	1.4	-1.1	-5.5	1.7	0.7	-2.8	-1.7	-0.4	0.6	1.5	0.8	0.8	-1.6	-0.7	0.2	-0.1	-1.5	0.3	0.5	1.0
Japon	2.2	-1.0	-5.5	4.7	-0.5	1.7	1.6	-0.1	0.7	1.4	0.6	-0.3	-1.5	-0.3	-0.1	-0.3	0.7	0.6	0.3	0.1
Corée	5.5	2.8	0.7	6.5	3.7	2.3	2.9	3.3	3.0	3.6	1.2	0.6	-0.3	1.4	1.7	1.8	1.6	2.1	1.8	1.5
Luxembourg	6.4	0.5	-5.4	5.1	2.6	-0.1	2.0	3.0	2.7	2.9	2.3	2.9	1.1	1.6	2.7	2.4	1.9	2.1	2.2	2.4
Mexique	3.1	1.2	-4.5	5.1	4.0	3.8	1.7	2.1	2.9	3.5	1.7	1.1	0.5	1.1	2.2	3.3	1.1	0.4	0.8	1.0
Pays-Bas	4.2	2.0	-3.3	1.0	1.7	-1.6	-0.7	0.9	2.0	2.2	2.9	2.3	0.0	-1.0	0.0	0.6	-0.8	-0.6	1.2	1.1
Nouvelle-Zélande	3.7	-0.8	0.5	2.0	1.4	2.9	2.5	3.1	3.4	3.0	1.7	0.7	-1.7	0.4	1.4	0.3	1.5	3.5	2.9	1.5
Norvège	2.9	0.4	-1.6	0.6	1.0	2.7	0.7	2.2	1.2	1.5	3.4	3.3	-0.6	0.1	1.4	2.0	0.6	1.0	0.5	0.5
Pologne	7.2	3.9	2.6	3.7	4.8	1.8	1.7	3.4	3.5	3.7	4.4	3.7	0.4	0.6	0.6	0.2	-0.1	1.9	1.4	0.8
Portugal	2.5	0.2	-3.0	1.9	-1.8	-4.0	-1.6	0.9	1.6	1.8	0.3	0.5	-2.9	-1.4	-3.2	-4.1	-2.6	1.6	0.5	0.7
Rép. slovaque	10.7	5.4	-5.3	4.8	2.7	1.6	1.4	2.4	3.0	3.4	2.4	3.2	-2.7	-2.1	0.0	0.5	0.0	1.4	1.2	1.1
Slovénie	6.9	3.3	-7.8	1.2	0.6	-2.6	-1.0	2.6	2.1	1.9	2.5	1.1	-1.5	-1.5	-3.1	-1.3	-1.9	1.2	0.5	0.4
Espagne	3.8	1.1	-3.6	0.0	-0.6	-2.1	-1.2	1.4	2.9	2.8	3.2	-0.5	-6.7	-2.0	-1.6	-4.3	-2.8	1.2	2.9	2.8
Suède	3.5	-0.7	-5.1	5.7	2.7	0.0	1.3	2.3	2.8	3.0	2.6	1.1	-2.1	0.5	2.3	0.6	1.1	1.4	1.0	1.4
Suisse	4.1	2.3	-2.1	3.0	1.8	1.1	1.9	2.0	0.8	1.7	2.3	2.3	0.4	0.4	2.2	1.2	1.1	1.5	1.4	1.2
Turquie	4.7	0.7	-4.8	9.2	8.8	2.1	4.2	2.9	3.1	3.9	1.5	1.7	0.3	6.0	6.1	3.1	2.9	5.1	2.6	2.2
Royaume-Uni	2.6	-0.3	-4.3	1.9	1.6	0.7	1.7	2.8	2.4	2.3	0.8	0.9	-1.6	0.2	0.5	1.1	1.2	2.3	1.7	1.1
États-Unis	1.8	-0.3	-2.8	2.5	1.6	2.3	2.2	2.4	2.0	2.8	1.1	-0.5	-3.8	-0.6	0.6	1.8	1.0	1.6	1.9	1.0

a) Les 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.



Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-fr>.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258090>

Tableau 1.A1.2. **Évolutions macroéconomiques récentes et prévisions**

	A. Taux d'emploi										B. Taux de chômage									
	Pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus										Pourcentage de la population active totale									
	T4 2007	T4 2008	T4 2009	T4 2010	T4 2011	T4 2012	T4 2013	T4 2014	T4 2015	T4 2016	T4 2007	T4 2008	T4 2009	T4 2010	T4 2011	T4 2012	T4 2013	T4 2014	T4 2015	T4 2016
OCDE	55.8	55.2	53.8	53.7	53.9	54.0	54.0	54.4	54.6	54.8	5.5	6.5	8.4	8.2	7.9	8.0	7.7	7.1	6.8	6.5
Zone euro^a	52.1	51.8	50.5	50.3	50.1	49.6	49.3	49.5	49.8	50.3	7.3	7.9	9.9	9.9	10.5	11.7	11.8	11.4	10.8	10.3
Australie	61.1	61.2	60.4	61.0	60.8	60.8	60.5	60.6	60.7	61.1	4.4	4.5	5.6	5.1	5.2	5.3	5.8	6.2	6.0	5.7
Autriche	56.4	56.7	56.4	56.7	56.6	56.9	56.8	56.7	56.4	56.7	4.5	4.4	5.5	4.5	4.9	5.0	5.5	5.7	5.9	5.5
Belgique	50.8	51.1	50.4	50.6	50.8	50.3	49.8	49.7	49.7	49.8	7.2	6.9	8.0	7.9	7.3	8.3	8.5	8.6	8.4	8.0
Canada	61.6	61.1	59.5	59.8	59.8	60.2	60.2	60.1	60.1	60.2	5.9	6.5	8.5	7.7	7.5	7.3	7.1	6.7	6.7	6.5
Chili	51.0	51.3	50.5	54.7	55.4	55.7	56.3	56.4	56.1	56.0	7.8	8.2	9.4	7.6	7.2	6.4	6.1	6.4	6.3	6.3
Rép. tchèque	56.1	56.5	55.2	54.9	54.5	54.9	55.3	56.0	56.3	56.7	4.9	4.4	7.3	7.0	6.5	7.2	6.7	5.8	5.7	5.4
Danemark	62.5	63.8	60.1	59.4	58.9	58.5	58.0	59.1	58.8	59.8	3.6	4.0	7.0	7.6	7.7	7.3	6.9	6.3	6.4	6.2
Estonie	57.4	57.2	50.9	52.1	54.3	54.9	55.2	56.8	57.0	57.4	4.0	7.8	15.7	13.9	11.2	9.3	8.7	6.6	6.3	5.9
Finlande	57.1	57.5	54.9	54.9	55.3	54.8	54.0	53.5	53.5	53.3	6.6	6.5	8.9	8.1	7.5	7.6	8.4	9.1	8.7	8.8
France	49.6	49.6	48.6	48.6	48.4	48.2	48.0	47.7	47.7	47.8	7.1	7.4	9.1	8.8	8.9	9.7	9.6	10.0	10.1	10.0
Allemagne	53.9	54.3	54.1	54.5	55.9	56.2	56.3	56.7	56.9	57.3	8.2	7.1	7.6	6.6	5.6	5.3	5.1	4.9	4.6	4.4
Grèce	48.4	48.6	47.6	45.2	41.0	37.9	37.0	37.6	38.2	39.4	8.1	7.9	10.3	14.2	20.7	26.0	27.5	25.8	25.4	24.2
Hongrie	45.3	44.9	43.7	43.8	44.4	45.3	46.6	48.7	49.9	50.4	7.9	8.2	10.7	11.1	11.0	10.9	9.4	7.4	6.6	5.9
Islande	74.0	72.4	67.7	66.3	65.3	65.6	67.8	67.7	69.2	69.4	2.5	4.7	7.4	8.1	6.7	5.4	5.2	4.8	3.9	4.1
Irlande	63.0	59.9	54.6	52.3	51.7	51.3	52.7	53.4	54.3	55.2	4.7	7.9	13.0	14.8	15.0	14.2	12.2	10.4	9.7	8.9
Israël	57.9	58.4	58.7	60.0	60.4	61.4	62.2	63.1	63.4	64.0	8.4	8.1	9.0	8.1	6.8	7.0	5.8	5.7	5.5	5.4
Italie	45.9	45.7	44.7	44.3	44.1	43.8	42.9	42.9	43.0	43.1	6.2	6.8	8.2	8.3	9.3	11.3	12.4	13.0	12.4	11.9
Japon	58.4	58.0	56.9	57.0	56.8	56.7	57.4	57.6	57.7	57.9	3.9	4.0	5.1	5.0	4.5	4.2	3.9	3.5	3.5	3.3
Corée	60.0	59.4	58.7	58.9	59.5	59.7	60.4	60.9	61.4	61.9	3.2	3.3	3.6	3.5	3.2	3.0	3.0	3.5	3.6	3.4
Luxembourg	53.1	53.4	52.8	52.5	52.8	52.8	52.2	52.1	52.0	52.0	4.1	4.4	5.8	5.9	5.8	6.3	7.1	7.1	7.1	7.0
Mexique	58.2	56.3	56.8	55.1	56.9	56.4	56.6	55.5	54.6	54.3	3.5	4.2	5.3	5.3	4.9	4.9	4.6	4.4	4.6	4.5
Pays-Bas	61.1	62.0	60.8	60.5	60.3	60.1	59.1	58.9	59.4	59.7	3.9	3.6	4.8	4.9	5.3	6.2	7.6	7.2	6.7	6.3
Nouvelle-Zélande	65.8	65.4	62.9	62.8	63.0	62.3	63.4	64.7	65.2	65.3	3.5	4.6	6.9	6.7	6.3	6.8	6.1	5.8	5.5	5.1
Norvège	65.0	65.2	63.8	63.4	63.7	63.5	63.2	63.0	62.0	61.6	2.4	2.8	3.2	3.5	3.3	3.4	3.4	3.6	4.2	4.1
Pologne	46.6	47.8	47.4	47.7	47.8	47.7	47.9	48.8	49.3	49.8	8.6	6.8	8.6	9.5	9.9	10.3	10.0	8.3	7.7	7.2
Portugal	57.5	57.2	55.3	54.5	51.8	49.6	50.4	50.7	51.3	51.9	7.8	7.8	10.1	11.1	13.7	16.8	15.3	13.5	13.0	12.3
Rép. slovaque	52.9	54.2	51.1	51.2	50.7	50.5	50.7	52.1	52.2	53.0	10.6	8.7	13.9	13.9	13.9	14.4	14.2	12.6	12.3	11.0
Slovénie	56.9	57.6	56.2	55.0	53.1	52.4	51.7	52.0	52.7	52.6	4.7	4.3	6.4	7.7	8.7	9.6	9.7	9.6	9.1	8.9
Espagne	54.0	51.7	48.3	47.4	45.9	43.8	43.2	44.4	45.7	47.1	8.6	13.8	18.8	20.2	22.6	25.8	25.8	23.7	21.5	19.7
Suède	60.2	59.8	58.1	58.7	59.3	59.2	59.3	60.0	60.2	60.6	6.1	6.7	8.8	8.1	7.8	8.2	8.0	7.8	7.7	7.5
Suisse	66.9	67.4	65.9	66.0	67.0	66.3	66.5	67.1	66.7	67.0	3.4	3.3	4.8	4.1	4.0	4.4	4.1	4.2	4.7	4.5
Turquie	39.7	39.9	40.4	41.8	43.2	44.2	44.0	45.8	46.1	46.7	9.4	11.4	12.2	10.3	8.5	8.7	9.2	10.5	10.3	9.9
Royaume-Uni	59.1	58.5	57.2	57.2	56.5	57.2	57.8	58.2	58.8	59.1	5.2	6.4	7.8	7.9	8.4	7.8	7.2	5.7	5.2	5.0
États-Unis	60.1	58.6	55.7	55.4	55.5	56.0	55.8	56.5	57.0	56.9	4.8	6.9	9.9	9.5	8.7	7.8	7.0	5.7	5.4	5.1

a) Les 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-fr>.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258109>

Chapitre 2

Compétences et inégalités de salaire

Les inégalités se sont creusées dans une grande majorité de pays de l'OCDE, et les tentatives pour stopper ou inverser cette tendance sont l'une des grandes priorités de l'action publique. Le présent chapitre examine dans quelle mesure les compétences peuvent contribuer à réduire les inégalités de salaire, un facteur décisif pour l'évolution des inégalités de revenu des ménages. On y exploite de nouvelles données relatives aux compétences en traitement de l'information, issues de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), pour analyser en quoi les compétences contribuent à expliquer les différences entre pays sur le plan des inégalités de salaire. Cette étude permet d'apporter des éléments d'information sur les moyens d'action possibles en montrant quelles sont les contributions des niveaux moyens de compétences, leur répartition au sein de la main-d'œuvre, l'intensité de leur utilisation dans l'emploi et le rendement qu'elles assurent sur le marché du travail.

Principaux résultats

Les inégalités se sont creusées dans une grande majorité de pays de l'OCDE, et les tentatives pour stopper ou inverser cette tendance sont l'une des grandes priorités de l'action publique. Le présent chapitre examine dans quelle mesure les compétences peuvent contribuer à réduire les inégalités de salaire, un facteur décisif pour l'évolution des inégalités de revenu des ménages.

On y exploite de nouvelles données relatives aux compétences en traitement de l'information, issues de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), pour analyser en quoi les compétences contribuent à expliquer les différences entre pays sur le plan des inégalités de salaire. Cette étude permet d'apporter des éléments d'information sur les moyens d'action possibles en montrant quelles sont les contributions des niveaux moyens de compétences, leur répartition au sein de la main-d'œuvre, l'intensité de leur utilisation dans l'emploi et le rendement qu'elles assurent sur le marché du travail

Au total, le constat qui est fait dans ce chapitre est que l'investissement dans les compétences a de l'importance du point de vue des inégalités de salaire – en particulier si les compétences sont rares par rapport à la demande – et que les pays où les compétences sont moins également réparties sont aussi ceux où les inégalités de salaire sont les plus élevées. Par ailleurs, le chapitre montre également que le fait de mieux exploiter les compétences peut aussi aider à réduire les inégalités de salaire, en renforçant le lien entre les compétences des travailleurs, la productivité et les salaires. Ces constats apportent un éclairage intéressant sur le rôle que les politiques visant les compétences peuvent jouer dans le cadre d'une stratégie d'ensemble pour réduire les inégalités de salaire.

Plus précisément, les principaux résultats mis en évidence dans ce chapitre sont les suivants :

- *Les inégalités de salaire sont beaucoup plus élevées dans certains pays que dans d'autres.* Dans les pays scandinaves, mais aussi en France et en Belgique (Flandre), les salaires des travailleurs se situant au 9^e décile sont moins de trois fois supérieurs à ceux des travailleurs se situant au 1^{er} décile (ce que l'on appelle le rapport D9/D1). En revanche, le rapport D9/D1 est de 4.7 en Estonie, 4.8 aux États-Unis et 5.8 en Corée.
- *Les inégalités de salaire sont inférieures dans les pays qui réussissent le mieux à satisfaire la demande de compétences.* Plus l'offre de compétences est abondante par rapport à la demande, plus la prime aux compétences est faible et, par conséquent, plus les inégalités de salaire sont limitées. C'est particulièrement vrai au sommet de la distribution des salaires : l'offre nette de travailleurs hautement qualifiés par rapport aux travailleurs à niveau de qualification intermédiaire explique un tiers environ des différences entre pays sur le plan du rapport D9/D5. Par contre, l'offre et la demande de compétences semblent jouer un rôle moins important dans les inégalités de salaire en bas de la distribution (D5/D1) – ce qui permet de penser que les institutions et politiques du marché du travail peuvent jouer un rôle plus important que les forces du marché

dans la fixation des salaires des travailleurs peu qualifiés. Globalement, même si l'on tient compte des institutions et des pratiques du marché du travail, le lien négatif entre l'offre nette de compétences et les inégalités de salaire demeure.

- *Les inégalités de salaire sont également inférieures dans les pays où les compétences sont réparties de manière plus égale.* C'est en République slovaque que les inégalités dans les compétences (c'est-à-dire la différence dans les compétences entre les moins et les plus qualifiés) sont les plus faibles et aux États-Unis qu'elles sont les plus élevées. Les estimations présentées dans ce chapitre semblent indiquer que si, aux États-Unis, les compétences étaient réparties comme dans le pays moyen PIAAC, les inégalités de salaire pourraient être inférieures de 4 % à leur niveau actuel. En d'autres termes, une réduction de 10 % des inégalités dans les compétences dans le pays ferait reculer les inégalités de salaire de 1.2 %.
- *Les pays qui exploitent mieux les compétences de leur main-d'œuvre affichent généralement des inégalités de salaire inférieures.* Dans tous les pays, il y a plus d'emplois demandant une faible utilisation des compétences que de travailleurs peu qualifiés, ainsi de nombreuses compétences ne sont pas pleinement utilisées au travail. Cependant, certains pays (la Finlande et les États-Unis, par exemple) savent beaucoup mieux exploiter les compétences des travailleurs que d'autres (Italie, Espagne, Belgique et Pays-Bas). Stimuler l'utilisation des compétences permettrait de réduire les inégalités de salaire. Par exemple, les inégalités de salaire aux Pays-Bas pourraient être inférieures de 7.9 % si l'utilisation des compétences dans le pays coïncidait davantage avec le niveau de compétence. Ainsi donc, une baisse de 10 % de la dispersion de l'utilisation des compétences aux Pays-Bas ferait reculer les inégalités de salaire de 1.1 %.
- *Les pays où les compétences sont fortement valorisées enregistrent généralement des inégalités de salaire plus élevées.* La valorisation des compétences (ou le « prix » auquel elles correspondent sur le marché du travail) varie aussi considérablement d'un pays à l'autre. Les compétences sont beaucoup plus valorisées aux États-Unis et en Angleterre/Irlande du Nord qu'en Suède, en Finlande et au Danemark. Ces différences de rendement des compétences reflètent la conjonction de deux facteurs : i) les forces du marché ; et ii) des mécanismes de fixation des salaires (comme le salaire minimum et les conventions collectives) qui déterminent les salaires indépendamment des forces du marché. Les résultats présentés dans ce chapitre semblent indiquer que les inégalités de salaire aux États-Unis pourraient être inférieures de 12.8 % si les compétences étaient valorisées de la même manière que dans le pays moyen PIAAC. Par contre, en Suède, on estime que les inégalités de salaire sont inférieures de 5.6 % à celles du pays moyen PIAAC car le rendement des compétences est bien inférieur.
- *Les compétences contribuent aussi à expliquer les écarts de salaire entre groupes sociodémographiques.* Les différences dans les compétences expliquent à hauteur de 22 % les écarts de salaire entre hommes et femmes dans les pays PIAAC, en moyenne, et cette proportion est relativement constante dans les 22 pays. Les compétences expliquent aussi pour plus de 70 % l'écart de salaire entre travailleurs nés dans le pays et travailleurs nés à l'étranger et entre individus d'origine familiale différente, encore qu'en ce cas, il existe d'importantes différences selon les pays. Enfin, les travailleurs jeunes gagneraient encore moins que les travailleurs plus âgés s'ils avaient les mêmes compétences (en traitement de l'information) que ceux-ci. Il est plus frappant encore de constater que le rendement des compétences augmente si fortement avec l'âge que les jeunes

gagneraient plus que les travailleurs d'un certain âge si la valorisation des compétences était ramenée au même niveau pour tous les groupes d'âge. Si des différences dans d'autres compétences que celles en traitement de l'information peuvent être à l'origine de certaines de ces situations, les résultats incitent à penser que les politiques visant les compétences pourraient aider à réduire les écarts de salaire entre certains groupes sociodémographiques.

Les résultats présentés dans ce chapitre soulignent le rôle que les politiques visant les compétences peuvent jouer pour réduire les inégalités de salaire, sans pour autant perdre de vue le fait que ces politiques poursuivent également d'autres objectifs essentiels, par exemple élever la productivité globale et stimuler la croissance économique. Pour empêcher les inégalités de salaire de croître, il est particulièrement important d'investir dans les compétences très demandées. Cette observation souligne toute l'importance qu'il y a pour les pays à apprécier les besoins, présents et futurs, en compétences et de veiller à ce que leurs systèmes d'éducation et de formation s'adaptent aux besoins changeants en la matière. Le chapitre met également en évidence la nécessité d'une meilleure utilisation des compétences au travail, ce qui amène à s'intéresser à ce qui se passe véritablement sur le lieu de travail : rôle de la direction et de l'encadrement, modalités d'organisation du travail, définition de l'emploi, mobilité interne et politiques du personnel et de recrutement de façon plus générale. Enfin, certains pays auront intérêt à faire en sorte que les compétences soient plus également réparties et pour ce faire il leur faudra investir davantage pour veiller à ce que les moins qualifiés ne soient pas laissés pour compte dans un monde où l'on exige de plus en plus un niveau élevé de qualification. Comme le montre ce chapitre, il est particulièrement important d'investir dans les compétences de certains sous-groupes, comme les migrants et leurs enfants et les personnes issues de milieux socio-économiques inférieurs.

Introduction

Les inégalités de revenu se sont creusées dans une grande majorité de pays de l'OCDE et, dans la plupart d'entre eux, elles ont atteint leur niveau le plus élevé depuis 30 ans. Aujourd'hui, les 10 % les plus riches de la population de la zone de l'OCDE touchent un revenu 9.5 fois supérieur à celui des 10 % les plus pauvres (OCDE, 2015a). Enrayer la hausse tendancielle des inégalités de revenu est devenu un problème de plus en plus pressant pour les décideurs, puisque l'on connaît mieux les coûts économiques et sociaux significatifs qui y sont associés. Il a été démontré que les inégalités réduisent la mobilité sociale ascendante et la mobilité intergénérationnelle (Krueger, 2012) et qu'elles sont associées à toute une série de problèmes de santé et de problèmes sociaux (Pickett et Wilkinson, 2011), à une cohésion sociale et à une confiance plus faibles (Brown et Uslaner, 2002), à une criminalité plus élevée (Fajnzylber et al., 2002) et à une croissance économique réduite du fait d'investissements plus limités dans le capital humain (Stiglitz, 2012 ; Cingano, 2014)¹.

Les causes des inégalités de revenu croissantes sont variées et vont de la mondialisation et du changement technologique aux modes de formation des familles, en passant par l'évolution des régimes fiscaux et de transfert et les institutions et politiques du marché du travail – entre autres. Elles ont été analysées en détail dans OCDE (2011). Ce chapitre étend cette analyse en étudiant de manière plus approfondie le rôle des compétences. Ce faisant, il se concentre sur les inégalités de salaire, plutôt que sur les inégalités de rémunération ou de revenu, et ce pour deux raisons. Premièrement, les inégalités de salaire sont une composante

importante des inégalités de revenu et, tel que l'estime OCDE (2011), une plus grande inégalité des salaires et traitements est le principal facteur des inégalités de revenu croissantes dans l'OCDE. La seconde raison de mettre l'accent sur les salaires est qu'ils nous permettent de mesurer plus directement les prix des compétences et en quoi les rendements différents d'un pays à l'autre participent aux inégalités.

Il est probable que l'offre et la demande de compétences cognitives contribuent de manière non négligeable à expliquer l'évolution des inégalités de salaire en raison des pressions qu'elles exercent sur les salaires du marché. Cependant, il était difficile jusqu'à présent de dire dans quelle mesure elles contribuent à déterminer la distribution des salaires, notamment parce que l'on ne disposait pas de données adaptées antérieures à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). De précédents travaux de recherche ont été réalisés à partir de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) – précurseur de l'étude PIAAC – mais les résultats obtenus étaient contradictoires : si Leuven, Oosterbeek et van Ophem (2004) en sont venus à la conclusion que les compétences contribuaient de façon déterminante à expliquer les différences entre les pays sur le plan des inégalités de salaire, pour d'autres elles ne jouaient qu'un rôle mineur (Devroye et Freeman, 2001 ; Blau et Kahn, 2005).

Le présent chapitre apporte des améliorations par rapport aux études antérieures en tirant parti des progrès en matière de données favorisés par l'étude PIAAC² ainsi que des récentes évolutions méthodologiques pour réévaluer dans quelle mesure les différences entre les pays sur le plan des compétences cognitives expliquent les disparités en termes d'inégalités de salaire. L'analyse étudie les répercussions des différences dans les niveaux moyens de compétences, la répartition des compétences, l'intensité de leur utilisation dans l'emploi et le rendement qu'elles assurent sur le marché du travail.

Outre cette introduction, le chapitre se compose de cinq sections : la section 1 définit le contexte en dressant le tableau des inégalités de salaire et des inégalités dans les compétences dans les différents pays. La section 2 étudie dans quelle mesure les compétences contribuent à expliquer les inégalités de salaire entre les pays, tandis que la section 3 s'efforce de déterminer quelle est l'influence des compétences sur les différences de salaire entre sous-groupes de la société (sexe, âge, statut au regard de l'immigration et éducation parentale). La section 4 vérifie si les conclusions sur les compétences ne sont pas infirmées par l'inclusion des institutions dans l'analyse. La dernière section tire les conclusions qui s'imposent en termes d'action publique.

1. Définition du contexte

Ce chapitre exploite les données sur le niveau des compétences en traitement de l'information recueillies par l'étude PIAAC (encadré 2.1). L'analyse porte sur les compétences en numératie mais des résultats très proches sont obtenus en utilisant les compétences en littératie – le deuxième grand domaine évalué dans l'étude PIAAC³.

Les inégalités de salaire et les inégalités de compétences dans les différents pays

Le graphique 2.1 montre en quoi les inégalités de salaire diffèrent entre les 22 pays de l'OCDE couverts par le présent chapitre, en utilisant trois rapports interdéciles pour mesurer ces inégalités : $D9/D1$, le rapport de la valeur limite supérieure du neuvième décile (c'est-à-dire le seuil qui définit les 10 % de personnes qui gagnent le plus) à celle du premier ; $D9/D5$, le rapport de la valeur limite supérieure du neuvième décile à la médiane ; et $D5/D1$, le rapport de la médiane à la valeur limite supérieure du 1^{er} décile (c'est-à-dire le seuil qui

Encadré 2.1. L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)

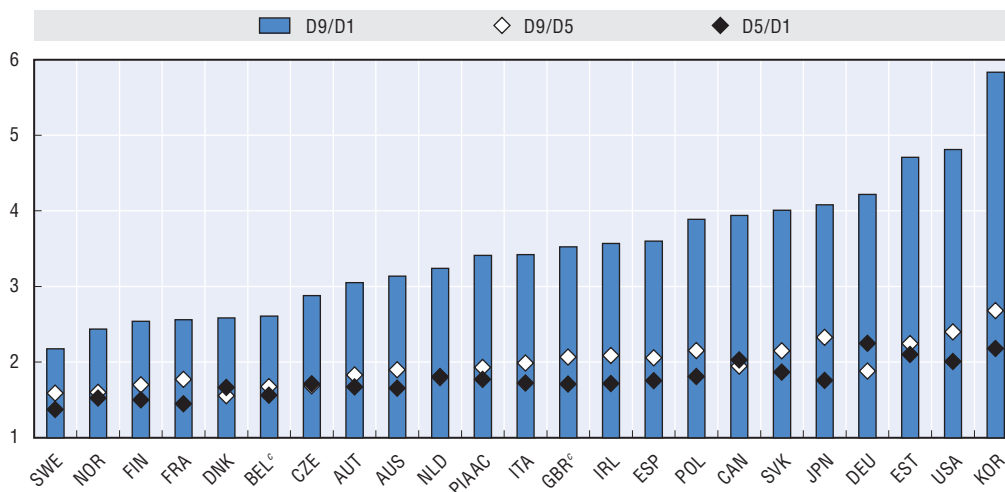
L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC, 2012) est une riche base de données qui fournit des mesures harmonisées des compétences cognitives de la population adulte dans un large éventail de pays de l'OCDE et de régions infranationales, ainsi que dans quelques pays extérieurs à l'OCDE. Le principal avantage qu'elle présente pour l'analyse réalisée dans ce chapitre est qu'elle offre une occasion unique d'évaluer l'impact des compétences réelles sur la distribution des salaires, plutôt que celui de leurs variables de substitution basées sur l'éducation ou le métier.

Contrairement à d'autres enquêtes, dans le cadre desquelles les personnes sont interrogées sur leur éducation et leur formation, dans l'étude PIAAC les compétences sont mesurées directement au moyen d'une épreuve de littératie, de numératie et de résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique – trois compétences considérées comme fondamentales pour le développement d'autres compétences cognitives de haut niveau et jugées nécessaires dans toutes sortes de contextes, y compris le travail. L'étude PIAAC demande également aux adultes avec quelle intensité et à quelle fréquence ils utilisent ces compétences au travail en faisant appel au concept novateur des « compétences requises au travail », qui permet de distinguer l'impact sur les inégalités de salaire des compétences que les individus possèdent de celles qu'ils utilisent réellement au travail. Enfin, l'enquête inclut des informations précises sur les salaires, ainsi qu'une série de caractéristiques des emplois, qui peuvent permettre d'isoler l'impact des compétences de celui d'autres facteurs, comme les institutions et les pratiques du marché du travail.

L'analyse réalisée dans ce chapitre porte sur 22 pays et régions infranationales qui ont participé au premier cycle de l'étude PIAAC et qui sont membres de l'OCDE. La collecte de données dans ces pays s'est déroulée entre août 2011 et mars 2012.

Graphique 2.1. Inégalités de salaire dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC^a, 2012

Rapports interdéciles des salaires^b



- a) Seuls les 22 pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC qui sont membres de l'OCDE sont inclus dans l'analyse.
 b) Pour chaque pays, les percentiles supérieurs et inférieurs sont éliminés des données salariales. Les salaires incluent les primes et sont exprimés en USD, corrigés de la parité de pouvoir d'achat. Voir l'annexe 2.A1 pour connaître les données sur lesquelles repose ce graphique. On trouvera des détails sur le calcul de la moyenne PIAAC dans l'annexe 2.A2.
 c) L'évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

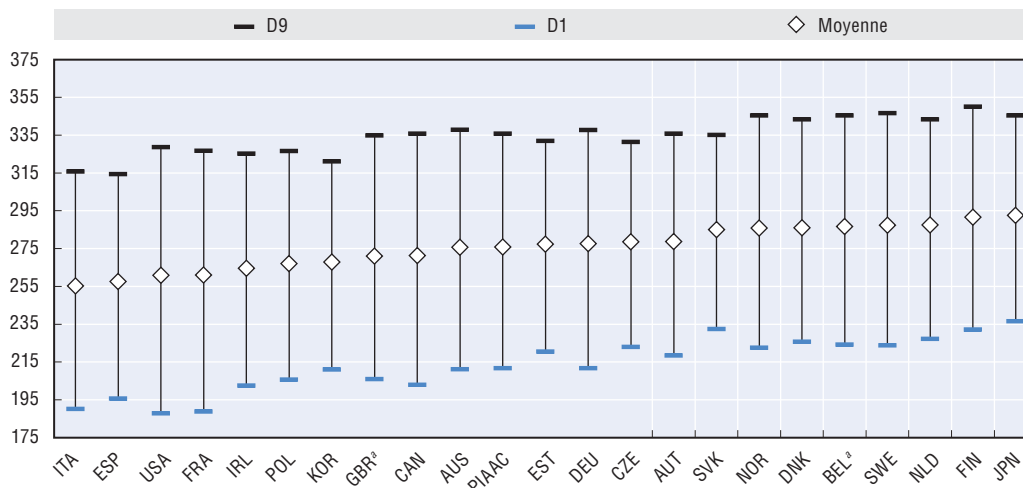
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257556>

définit les 10 % des personnes qui gagnent le moins)⁴. Comme le montre le graphique, c'est en Corée et aux États-Unis que les inégalités de salaire globales (rapport D9/D1) sont les plus élevées tandis qu'elles sont généralement les plus faibles dans les pays scandinaves et en France. Le classement des pays varie très peu lorsqu'on utilise plutôt les rapports D9/D5 ou D5/D1, mais il y a des exceptions. Par exemple, en Allemagne les inégalités dans la moitié supérieure de la distribution des salaires sont inférieures à la moyenne PIAAC tandis que le pays se classe bien au-dessus de la moyenne si l'on prend le rapport D9/D1 et occupe la place la plus élevée parmi tous les pays si l'on se base sur le rapport D5/D1.

Les pays se distinguent également du point de vue des compétences de leur main-d'œuvre, ce qui inclut une dimension de niveau (c'est-à-dire le niveau de compétences des personnes en moyenne), mais aussi une dimension de dispersion (c'est-à-dire l'écart entre les personnes plus compétentes et les personnes les moins compétentes). Comme le montre le graphique 2.2, c'est au Japon, en Finlande, aux Pays-Bas, en Suède et en Flandre que les niveaux de compétences moyens sont les plus élevés, tandis qu'ils sont les plus bas en Italie, en Espagne, aux États-Unis et en France. La dispersion des compétences – telle que mesurée par l'écart de compétences entre les déciles supérieur (D9) et inférieur (D1) – est la plus élevée aux États-Unis et en France et elle est la plus faible en République slovaque, en République tchèque et au Japon. Bien entendu, si le rapport D9/D1 est une mesure de la dispersion largement utilisée, il ne rend compte que d'un seul aspect de la distribution. L'annexe en ligne du chapitre 2 (OCDE, 2015b) présente donc la distribution complète des compétences pour chacun des pays inclus dans le graphique 2.2. Dans certains pays (comme l'Australie, l'Autriche et l'Allemagne), la répartition est très proche de la moyenne des différents pays. Dans d'autres, la dispersion est équivalente, mais le niveau est différent (comme en Espagne et en Irlande), tandis que dans d'autres encore le niveau est proche mais la dispersion diffère (en République tchèque et en République slovaque par exemple). Globalement, cependant, les différences dans les compétences moyennes sont relativement faibles et l'on peut donc penser qu'elles n'expliquent qu'une petite partie des écarts entre les pays sur le plan des inégalités de salaire.


Graphique 2.2. **Niveaux et dispersion des compétences dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC, 2012**

Moyenne, 1^{er} et 9^e déciles des scores en numératie, ensemble des employés



a) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

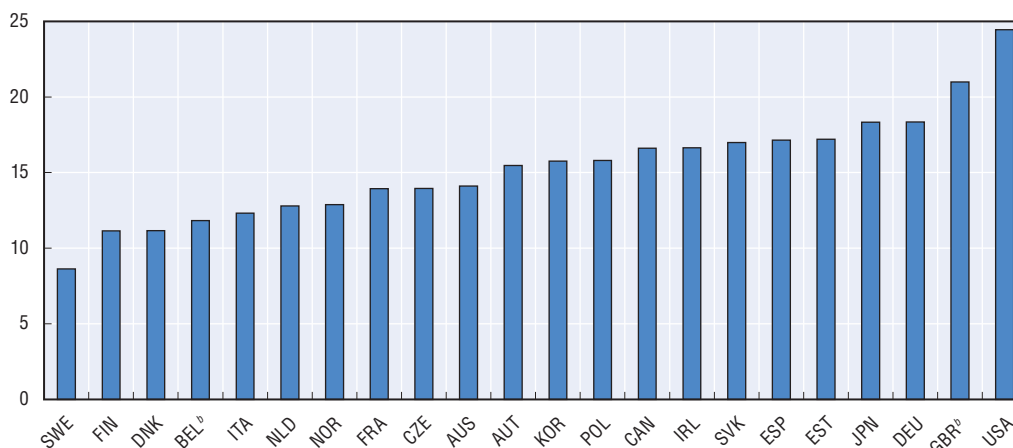
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257568>

La juxtaposition des deux graphiques ci-dessus montre que la relation entre les inégalités de salaire et les inégalités dans les compétences n'est pas nécessairement simple. Dans certains pays, les inégalités dans les compétences comme les inégalités de salaire sont élevées (aux États-Unis par exemple), tandis que dans d'autres elles sont toutes deux faibles (en République tchèque et en République slovaque par exemple). Des pays associent toutefois des inégalités de salaire élevées et de faibles inégalités dans les compétences (la Corée par exemple), tandis que dans d'autres on observe la situation inverse (en France, par exemple). Ces statistiques descriptives semblent donc indiquer que la relation entre les inégalités dans les compétences et les inégalités de salaires peut être complexe et que les institutions et pratiques du marché du travail peuvent influencer sur la traduction des inégalités dans les compétences en inégalités de salaire.

L'une des raisons pour lesquelles les inégalités dans les compétences ne débouchent pas directement sur des inégalités de salaire est que les pays se distinguent aussi par la manière dont les compétences sont valorisées sur le marché du travail. Le graphique 2.3 montre que c'est aux États-Unis, en Angleterre/Irlande du Nord et en Allemagne que les rendements (non ajustés) des compétences sont les plus élevés, tandis qu'ils sont les plus faibles en Suède, en Finlande et au Danemark. Le graphique 2.3 présente uniquement les prix moyens des compétences. Comme le montrent les graphiques inclus dans l'annexe du chapitre disponible en ligne (OCDE, 2015b), la relation entre les compétences et les salaires est légèrement convexe dans les différents pays en moyenne (c'est-à-dire que les salaires augmentent plus vite à des niveaux de compétences supérieurs). Dans certains pays, comme les États-Unis, cette convexité est plus prononcée. Cette non-linéarité dans le rendement des compétences est un aspect important qui sera pris en compte dans l'analyse qui suit. Comme nous l'affirmerons à plusieurs occasions tout le long de ce chapitre, il est important de considérer le rendement des compétences, ou le « prix » qui


Graphique 2.3. **Rendement des compétences dans les pays et régions ayant participé à l'étude PIAAC, 2012**

Augmentation en pourcentage des salaires horaires en fonction d'une augmentation de l'écart-type en numératie^a



- a) Le graphique présente les coefficients des scores en numératie découlant de régressions spécifiques à chaque pays du logarithme du salaire horaire (comprenant les primes) des salariés (en USD corrigés de la PPA) sur les scores obtenus sur l'échelle des compétences standardisés au niveau du pays.
- b) L'évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257579>

leur est associé, comme la conjonction : i) des forces du marché dans l'économie de chaque pays ; et ii) de l'ensemble des institutions, politiques et pratiques du marché du travail qui font que les forces libres du marché contribuent plus ou moins à fixer les prix.

2. Compétences et inégalités de salaire

Cette section utilise l'étude PIAAC pour apporter un éclairage nouveau sur l'importance de la contribution des compétences aux différences entre les pays sur le plan des inégalités de salaire. Elle commence par étudier dans quelle mesure ces disparités dans les inégalités de salaire pourraient avoir un rapport avec des différences dans : i) la manière dont les compétences sont réparties (inégalité dans les compétences) ; ii) les niveaux de compétence (niveau moyen de maîtrise des compétences) ; et iii) la manière dont ces compétences sont valorisées sur le marché du travail (prix des compétences). Elle pose ensuite la question de savoir s'il ne serait pas plus judicieux de se concentrer sur l'utilisation des compétences (et non uniquement sur leur niveau) et cherche à déterminer dans quelle mesure les forces du marché contribuent à la fixation des prix des compétences et, par conséquent, de quelle manière les inégalités dans les compétences se traduisent par des inégalités de salaire.

Le rôle des inégalités, des niveaux et des prix des compétences

Dans les quelques publications consacrées aux compétences cognitives et aux inégalités, la contribution des compétences aux différences internationales en matière d'inégalités de salaire est généralement décomposée en deux parties : i) le rôle joué par les différences de dotations en compétences (c'est-à-dire des caractéristiques observables) ; et ii) le rôle joué par les prix de ces compétences (c'est-à-dire la manière dont elles sont valorisées sur le marché du travail). Le consensus qui se dégage de ces publications est que les prix des compétences contribuent plus que les dotations en compétences à expliquer les différences internationales en termes d'inégalités de salaire (Devroye et Freeman, 2001 ; Blau et Kahn, 1996 ; Blau et Kahn, 2005).

Dans les paragraphes suivants, de nouveaux éléments probants sont présentés sur l'importance relative de ces facteurs à l'aide de l'étude PIAAC et d'une technique qui simule d'autres distributions des salaires (voir l'encadré 2.2 pour un examen intuitif de cette méthode). L'analyse divise également l'effet des compétences sur la distribution des salaires en deux parties distinctes : i) le rôle joué par les inégalités dans les compétences (c'est-à-dire la dispersion ou la « largeur/hauteur » de la distribution des compétences) ; et ii) le rôle joué par la maîtrise des compétences (c'est-à-dire le niveau moyen des compétences). Si l'utilisation de cette décomposition est justifiée par des raisons techniques, elle est également intéressante du point de vue de l'action publique. En effet, pour réduire les inégalités dans les compétences, il faudra un ensemble d'interventions différentes de celle consistant à accroître le niveau global des compétences.

Les inégalités de salaires et les inégalités dans les compétences

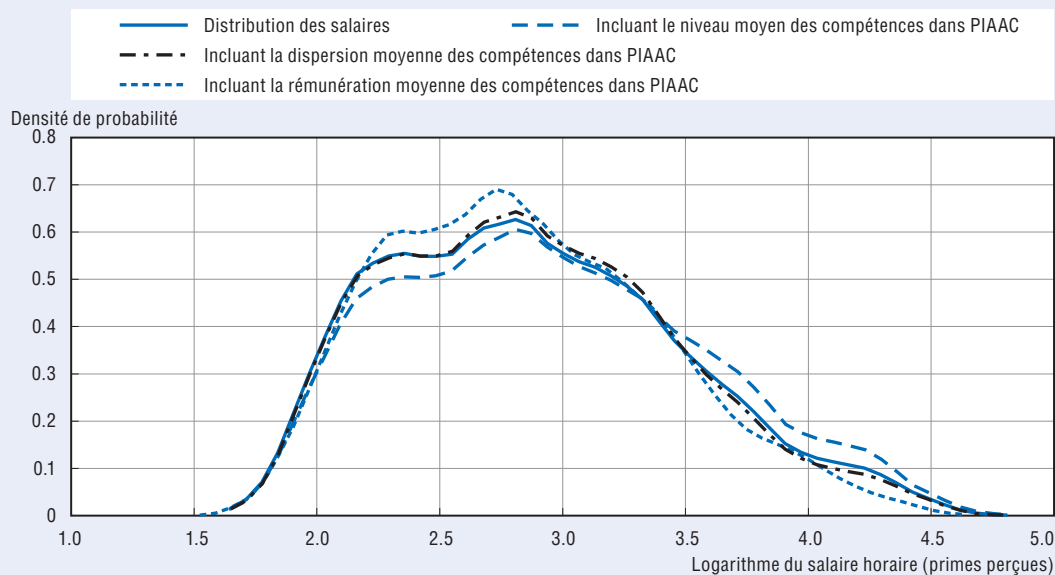
Les premières simulations salariales cherchent à évaluer dans quelle mesure les inégalités dans les compétences peuvent contribuer à expliquer les différences internationales sur le plan des inégalités de salaire. Pour ce faire, la distribution des compétences de chaque pays est « repondérée » de façon à présenter la même dispersion (c'est-à-dire la largeur/hauteur) que celle du pays moyen PIAAC⁵ (ou, pour dire les choses plus simplement, les mêmes inégalités de compétences), sans modifier le niveau moyen

Encadré 2.2. Simulation de distributions des salaires différentes au moyen de la repondération : principe de base

Les méthodes de repondération destinées à analyser l'effet des variables de l'action publique sur les distributions des salaires ont été proposées pour la première fois par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et Lemieux (2002, 2010). Si les détails techniques de la méthode adoptée dans ce chapitre figurent dans l'annexe 2.A2, son principe de base est expliqué dans cet encadré. L'idée de base est d'attribuer à des observations présentant certaines caractéristiques dans un ou plusieurs pays un coefficient de pondération plus ou moins importante selon la fréquence de ces caractéristiques dans le pays de référence utilisé pour la comparaison. Ainsi, par exemple, si le pays de référence compte plus de travailleurs compétents, la méthode de repondération attribuera alors un coefficient de pondération plus important aux travailleurs compétents, tout en réduisant le coefficient de pondération correspondant aux moins compétents. Puisque les autres caractéristiques des individus ne changent pas (notamment leurs salaires), il en résulte une distribution des salaires différente (voir le graphique 2.4 pour un exemple basé sur les États-Unis). Ces autres distributions des salaires possibles peuvent alors être utilisées pour calculer des mesures type des inégalités de salaire à comparer à celles estimées sur la base de la distribution des salaires d'origine. La différence entre les deux mesures des inégalités de salaire peut être attribuée à l'intervention des pouvoirs publics modélisée (l'augmentation du niveau moyen des compétences, par exemple).

Graphique 2.4. Autres distributions des salaires possibles pour les États-Unis obtenues par repondération

Distributions des salaires obtenues en appliquant le niveau, la dispersion et le prix des compétences du pays moyen PIAAC aux États-Unis



Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

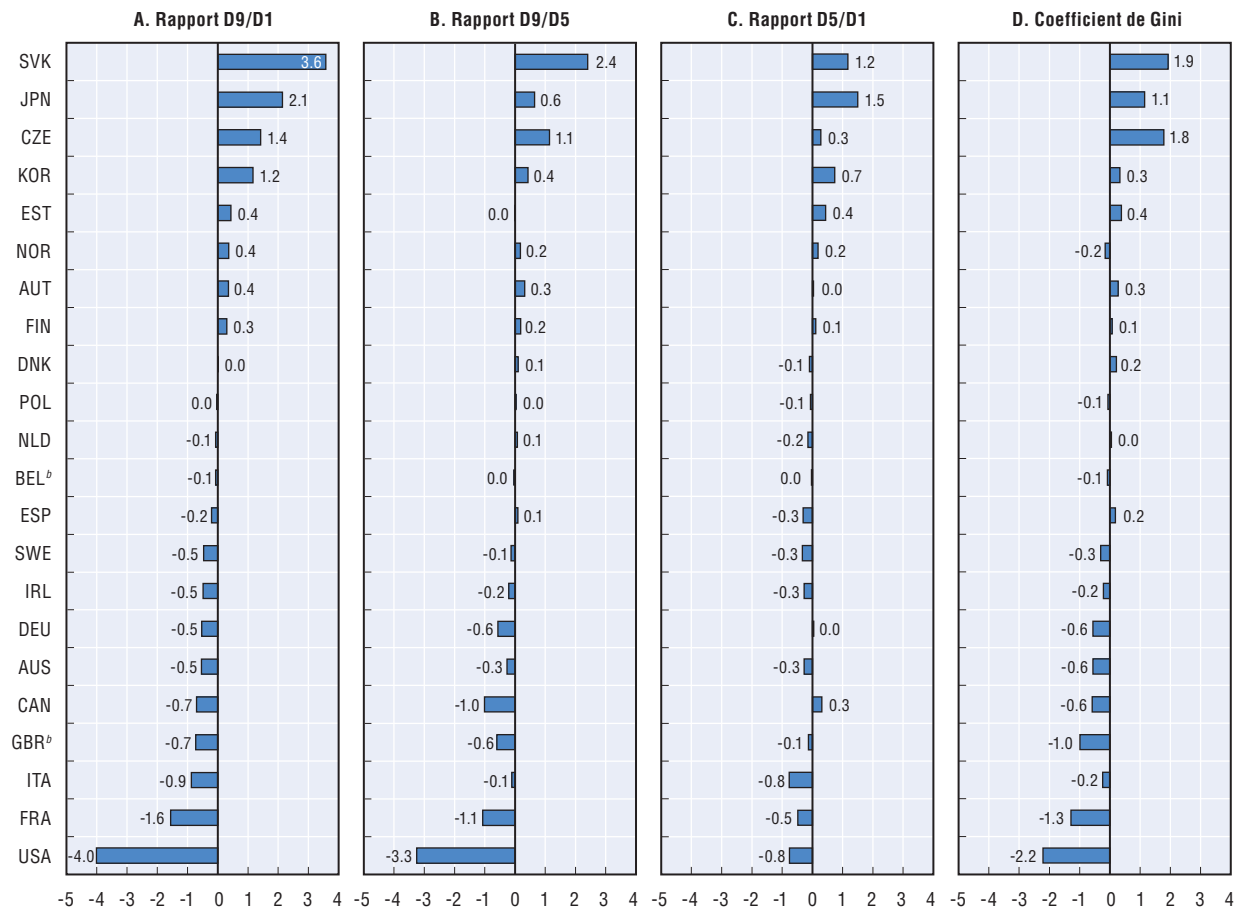
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257588>

Les atouts de cette méthodologie sont notamment sa simplicité et le fait qu'elle montre l'impact direct de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre sur le tracé de la distribution des compétences complète. Tout comme d'autres méthodes, cependant, elle présente aussi des inconvénients. Le plus important d'entre eux est qu'elle ne permet pas d'analyser de manière approfondie de quelle manière le changement exogène étudié modifierait l'équilibre du marché du travail. Par exemple, le fait d'accroître les compétences de la main-d'œuvre peut avoir un impact sur le rendement de ces compétences, mais cet effet domino n'est pas pris en compte. De ce fait, la méthode de simulation adoptée dans une grande partie du présent chapitre devrait être considérée comme un « exercice de comptabilité » équivalent à ceux utilisés dans les méthodes de décomposition des salaires classiques (comme, par exemple, la décomposition de Blinder-Oaxaca. En effet, les applications initiales de la méthode par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et Lemieux (2002, 2010) s'inscrivent tout à fait dans cette logique de décomposition.

des compétences (maîtrise des compétences) et le prix (rendement) des compétences dans ce pays. Il est ensuite possible de calculer des mesures des inégalités de salaire d'après les anciennes et nouvelles distributions et ainsi la différence en termes d'inégalités de salaire associée à la nouvelle dispersion des compétences. Le lecteur souhaitant en savoir plus sur ce point trouvera en annexe 2.A2 de plus amples détails sur la méthodologie utilisée.

Les résultats de cette analyse montrent que la modification des inégalités dans les compétences des pays pour refléter celles du pays moyen PIAAC n'aurait que de modestes effets sur les inégalités de salaire dans la plupart des pays (graphique 2.5). L'évolution moyenne (absolue) en pourcentage des inégalités de salaire (rapport D9/D1) est relativement faible, à seulement 0.9 %. Cependant, l'inégalité dans les compétences joue un rôle plus important dans certains pays que dans d'autres. Par exemple, une distribution plus égale des compétences aux États-Unis et en France réduirait le rapport D9/D1 de 4.0 % et de 1.6 % respectivement (et se traduirait par des réductions équivalentes, quoique légèrement plus faibles, du coefficient de Gini), tandis qu'une distribution des compétences moins égale en République slovaque, au Japon, en République tchèque et en Corée ferait augmenter les inégalités de salaire (rapport D9/D1) de 3.6 %, 2.1 %, 1.4 % et 1.2 % et


Graphique 2.5. **L'impact des inégalités dans les compétences sur les inégalités de salaire**
Évolution en pourcentage des inégalités de salaire après application de la dispersion des compétences du pays moyen PIAAC^a



a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'impact sur le rapport D9/D1.

b) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257591>

1.2 % respectivement. Pour tous les autres pays, la modification des inégalités dans les compétences n'aurait que des effets marginaux sur les inégalités de salaire. Globalement, les changements sont légèrement plus importants au sommet (rapport D9/D5) qu'au bas (rapport D5/D1) de la distribution des salaires.

Il est important de souligner, toutefois, que les effets de l'application des inégalités dans les compétences moyennes des pays PIAAC sur les inégalités de salaire sont relativement modestes car, comme le montre le graphique 2.2, les pays ne se distinguent pas beaucoup du point de vue de la dispersion des compétences en réalité. Plus loin dans ce chapitre on montrera que dès lors que les impacts de la modification des inégalités dans les compétences sur les inégalités des salaires sont exprimés sous forme d'élasticités, ils indiquent que ces effets sont potentiellement non négligeables.

Les inégalités de salaire et les niveaux de compétence

Cette section s'efforce de déterminer dans quelle mesure le niveau de compétence moyen contribue à expliquer les différences entre les pays en termes d'inégalités de salaire. Des simulations qui modifient la distribution des compétences de chaque pays, soit vers la gauche soit vers la droite, sont donc réalisées, sans toucher à la dispersion de la distribution (ainsi qu'aux prix des compétences). On trouvera des détails techniques sur la méthode utilisée à l'annexe 2.A2.

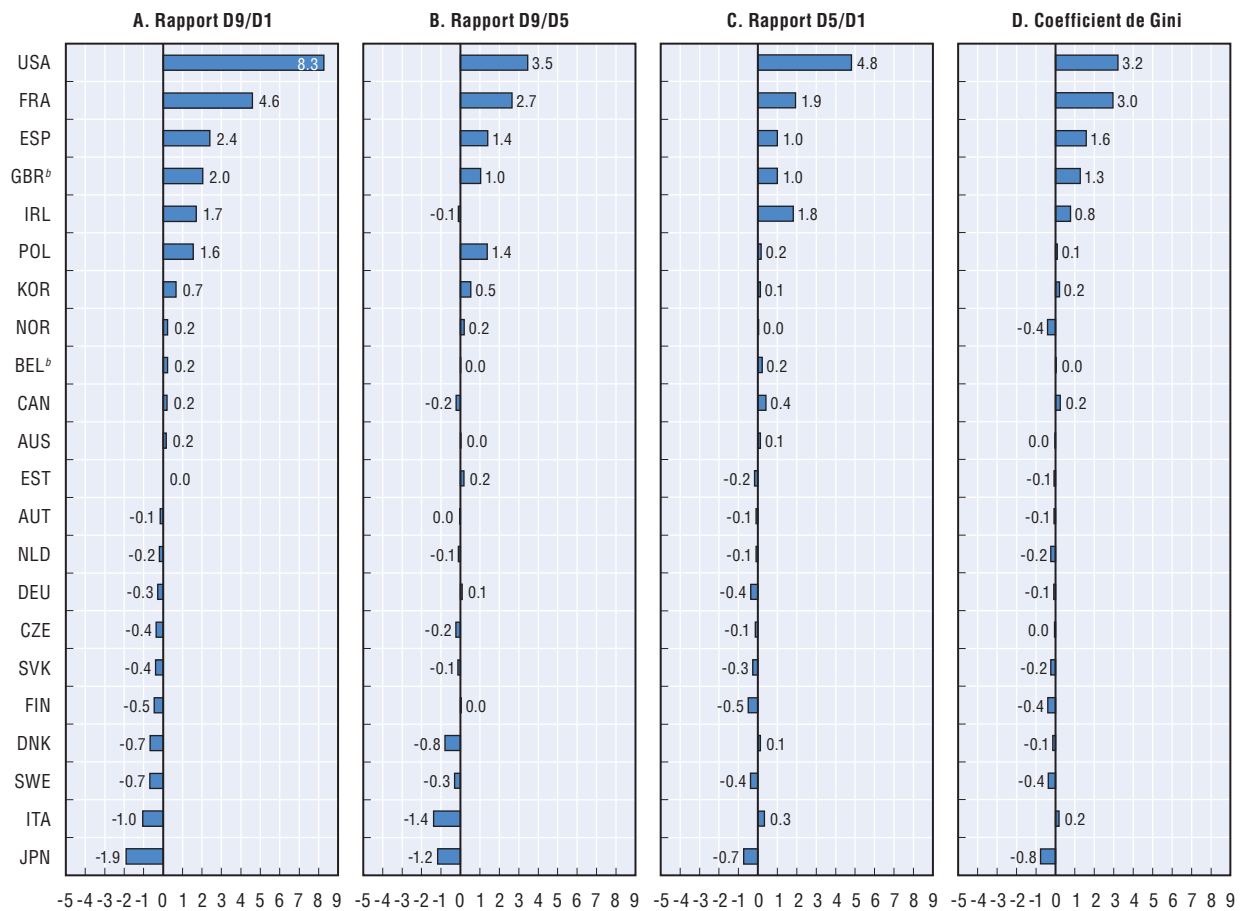
Les résultats de ces simulations salariales sont présentés dans le graphique 2.6. Globalement, l'ampleur des effets est (encore une fois) assez limitée. Par exemple, l'évolution moyenne (absolue) en pourcentage des inégalités de salaire (rapport D9/D1) est de 1.3 %. L'effet ne varie pas significativement suivant la moitié de la distribution des salaires considérée. Une fois encore, cela tient au fait que les différences réelles entre les pays sur le plan des compétences (comme le montre le graphique 2.2) sont relativement modestes.

Dans la plupart des pays où le niveau des compétences est plus faible que dans le pays moyen PIAAC, l'accroissement des compétences ferait augmenter (et non baisser) les inégalités de salaire, ce qui ressort le plus clairement aux États-Unis et en France, où le fait de relever le niveau des compétences jusqu'à la moyenne PIAAC entraînerait une hausse des inégalités de salaire de 8.3 % et de 4.6 %, respectivement. De même, dans la plupart des pays où le niveau des compétences est plus élevé que dans le pays moyen PIAAC, le fait de réduire les compétences ferait reculer les inégalités de salaire. Ces constatations qui peuvent sembler paradoxales s'expliquent par le fait que les prix des compétences ne peuvent varier. Le fait d'augmenter (de diminuer) l'offre d'individus hautement compétents qui, généralement, gagnent aussi davantage, se traduit mécaniquement par des inégalités de salaire supérieures (inférieures) car la relation entre les compétences et les salaires est convexe. En réalité, bien entendu, le prix des compétences s'ajusterait à la baisse avec l'augmentation du nombre de travailleurs qualifiés. Pour pouvoir réaliser une évaluation complète de l'importance relative de l'offre de compétences, il faut recourir à une méthode différente, comme ci-dessous.

Les inégalités de salaire et le prix des compétences

Comme mentionné précédemment, des différences entre les pays sur le plan des distributions des salaires peuvent s'expliquer soit par des différences dans les compétences de la main-d'œuvre soit par des différences dans la manière dont ces compétences sont valorisées (prix des compétences). Dans l'analyse, jusqu'à présent, ces derniers ne pouvaient varier. Cette section propose donc une analyse de la manière dont la distribution des salaires dans chaque pays évoluerait si les compétences étaient valorisées au même taux que dans


Graphique 2.6. L'impact du niveau de compétence sur les inégalités de salaire

Évolution en pourcentage des inégalités de salaire après application du niveau moyen des compétences du pays moyen PIAAC^a

a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'impact sur le rapport D9/D1.

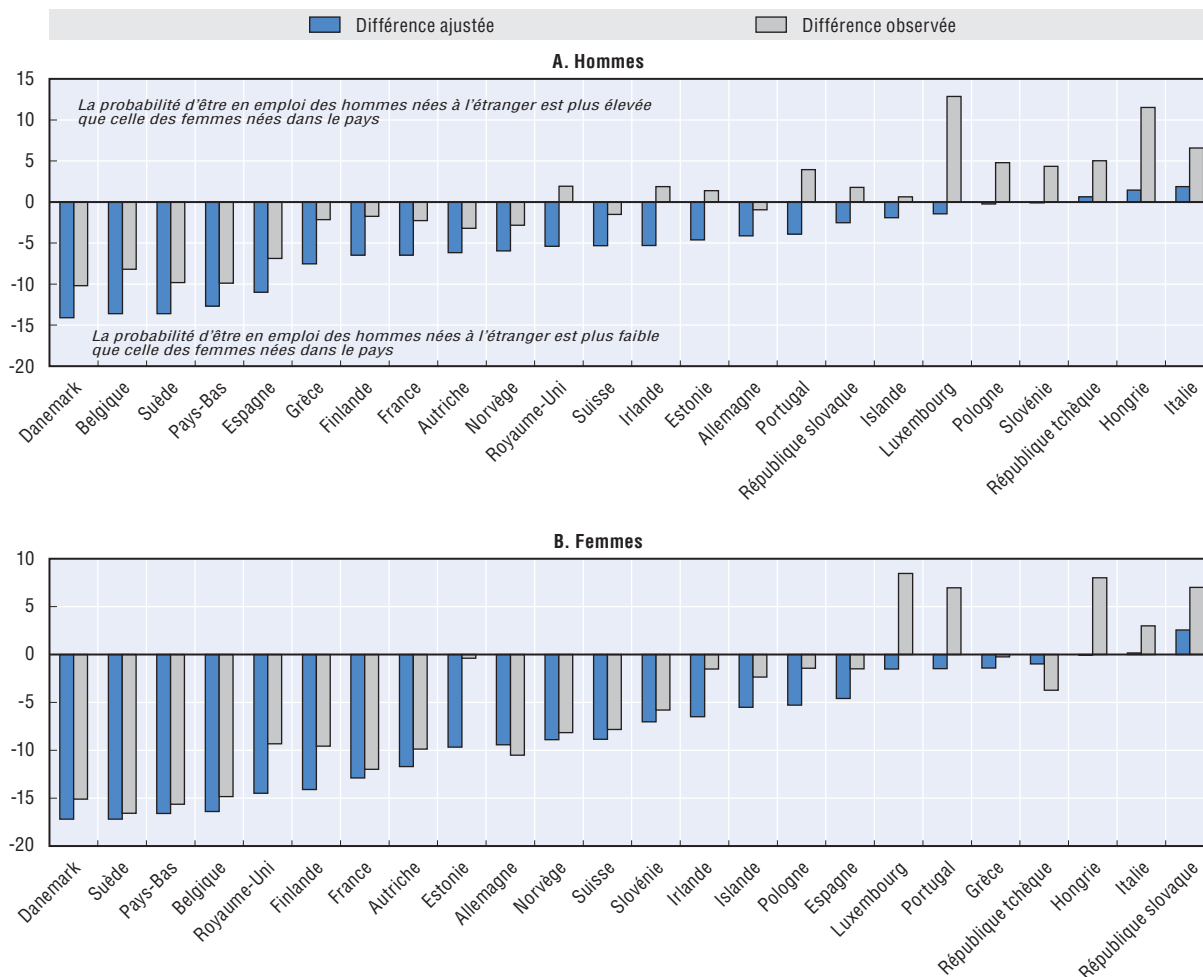
b) L'évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257609>

le pays moyen PIAAC. D'après une méthode proposée par Lemieux (2002, 2010), les « prix » des compétences dans chaque pays sont évalués approximativement à l'aide des salaires moyens de groupes de compétences prédéfinis – voir annexe 2.A2. Sans modifier la distribution des compétences dans chaque pays, le prix des compétences dans le pays moyen PIAAC est appliqué pour simuler une autre distribution possible des salaires pour chaque pays ce qui, encore une fois, peut être comparé à la distribution d'origine pour estimer l'effet des prix des compétences sur les inégalités de salaire.

Le graphique 2.7 montre ce que serait l'impact sur les inégalités de salaire si chaque pays/région de l'OCDE inclus(e) dans l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) se caractérisait par la même structure de prix des compétences que le pays moyen PIAAC. Les changements en pourcentage du rapport D9/D1 sont plus importants que ceux qui ont été observés plus haut lorsque les distributions des compétences ont été modifiées. Ces évolutions estimées des inégalités de salaire vont d'un recul de -12.1 % aux États-Unis à une augmentation de 5.6 % en Suède, tandis que le changement absolu moyen est de 3.8 %. Les pays qui affichent les prix des compétences les plus élevés dans le graphique 2.3 enregistrent généralement les reculs des inégalités les plus importants lorsque la structure

Graphique 2.7. **L'impact des prix des compétences sur les inégalités de salaire**Évolution en pourcentage des inégalités de salaire après application des prix des compétences du pays moyen PIAAC^a

a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'impact sur le rapport D9/D1.

b) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257611>

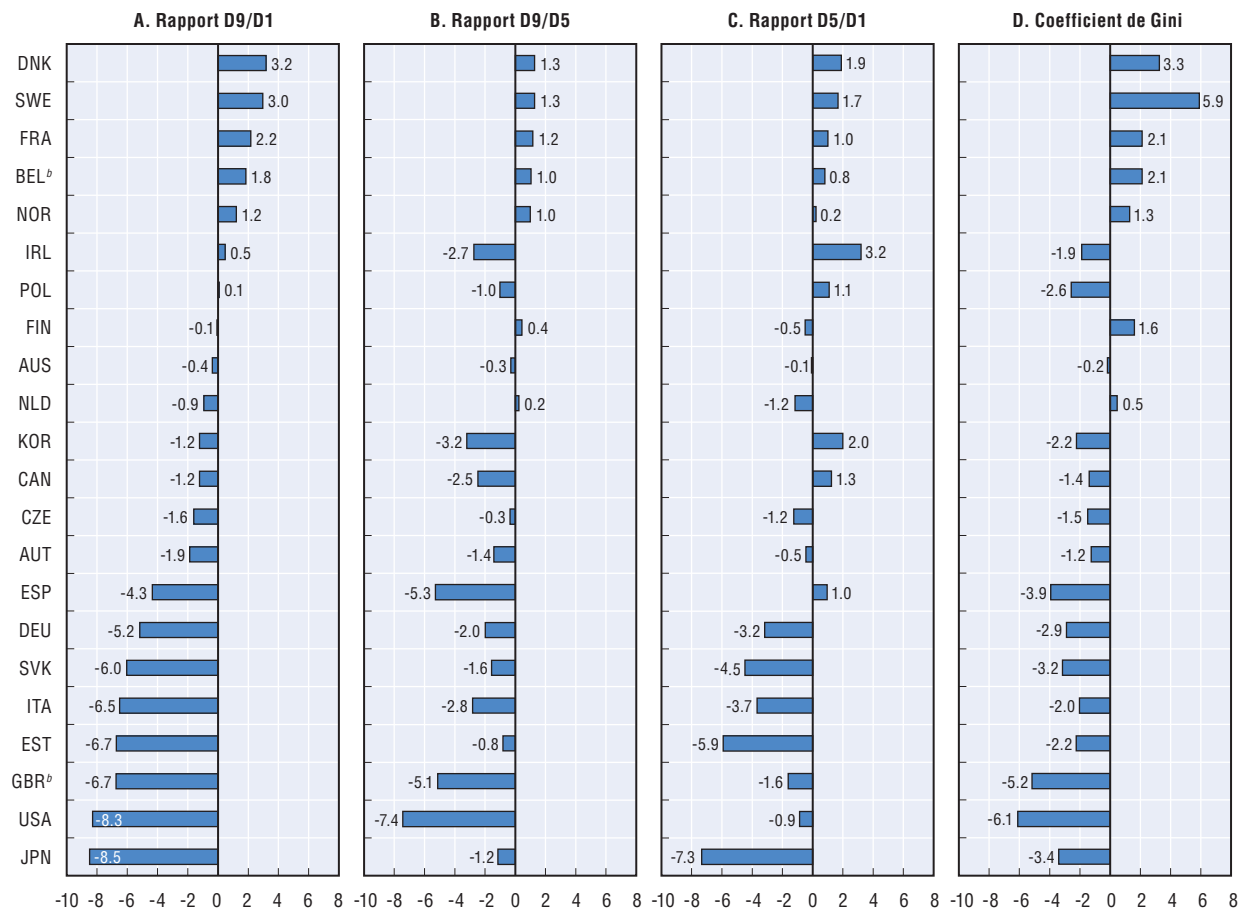
des salaires du pays moyen PIAAC est appliquée, tandis que les pays dont le rendement des compétences est le plus faible enregistrent les hausses les plus importantes. L'ampleur des changements est, en moyenne, légèrement plus importante dans la moitié supérieure de la distribution (rapport D9/D5) que dans la moitié inférieure (rapport D5/D1).

Les inégalités de salaire et l'impact conjoint des inégalités, des niveaux et des prix des compétences

Associant les facteurs étudiés plus haut, le graphique 2.8 illustre l'impact de l'application simultanée de la distribution complète des compétences PIAAC (niveau et dispersion) et du rendement moyen des compétences PIAAC⁶. Les détails techniques sur la manière de procéder figurent dans l'annexe 2.A2. Dans sept pays, le recul des inégalités du fait du passage à la moyenne PIAAC serait supérieur à 5 %, avec les baisses les plus importantes au Japon (-8.5 %) et aux États-Unis (-8.3 %). Seule une poignée de pays connaîtrait une augmentation des inégalités, avec les hausses les plus fortes au Danemark (+3.2 %) et en Suède (+3.0 %). L'effet absolu moyen sur les inégalités de salaire est de 3.2 %

Graphique 2.8. L'impact conjoint des inégalités, des niveaux et des prix des compétences sur les inégalités de salaire

Évolution en pourcentage des inégalités de salaire après application de la distribution complète des compétences et des prix des compétences du pays moyen PIAAC^a



a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'impact sur le rapport D9/D1.

b) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257626>

et il est d'une ampleur équivalente au sommet et au bas de la distribution. Il y a également des différences importantes à l'intérieur des pays en différents points de la distribution. Par exemple, aux États-Unis et en Angleterre/Irlande du Nord, le recul des inégalités de salaire se produirait principalement au sommet de la distribution des salaires, tandis qu'au Japon il se manifesterait surtout dans sa moitié inférieure. Certains pays (comme l'Espagne et l'Irlande) enregistraient un recul des inégalités de salaire dans la moitié supérieure de la distribution, mais une augmentation dans la moitié inférieure.

Le rôle de l'utilisation des compétences

De nombreuses compétences ne sont pas réellement utilisées au travail – c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui occupent un emploi qui ne leur correspond pas – de sorte que l'utilisation des compétences peut jouer un rôle plus important dans la fixation des salaires et la productivité que le niveau des compétences. Si tel était le cas, l'harmonisation des besoins en compétences des entreprises et du niveau de compétence de la main-d'œuvre pourrait avoir un impact non négligeable sur les inégalités de salaire.

L'étude PIAAC inclut des informations sur la fréquence d'utilisation des compétences en numératie au travail – et rend compte à la fois du niveau de compétence des travailleurs et du degré d'utilisation de leurs compétences dans leurs postes (encadré 2.3)⁷. Les classements des pays d'après les niveaux de compétence en numératie sont sensiblement différents de ceux basés sur l'utilisation des compétences. Dans certains pays, le niveau moyen de compétence atteint est relativement faible mais les compétences existantes sont utilisées très fréquemment au travail. C'est le cas, par exemple, aux États-Unis. En revanche, d'autres pays disposent d'une main-d'œuvre très compétente mais les besoins en numératie au travail sont faibles (comme au Japon). D'autres pays encore obtiennent des scores élevés ou faibles aux deux indicateurs, comme la Finlande et l'Italie, respectivement (graphique 2.9).

Encadré 2.3. L'utilisation des compétences au travail mesurée dans l'évaluation PIAAC

L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) recueille des informations sur l'utilisation des compétences au travail en s'appuyant sur l'approche des compétences requises au travail. Dans le cadre de cette approche, il est demandé aux travailleurs de dire à quelle fréquence ils accomplissent des tâches faisant appel à leurs compétences en littératie et en numératie. Le but est que les réponses rendent compte des besoins en compétences et pas uniquement du niveau de compétence des personnes interrogées. Quintini (2014) confirme que c'est en effet le cas et qu'il existe une forte corrélation entre les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise et les mesures de l'utilisation des compétences obtenues à l'aide de l'approche axée sur les tâches.

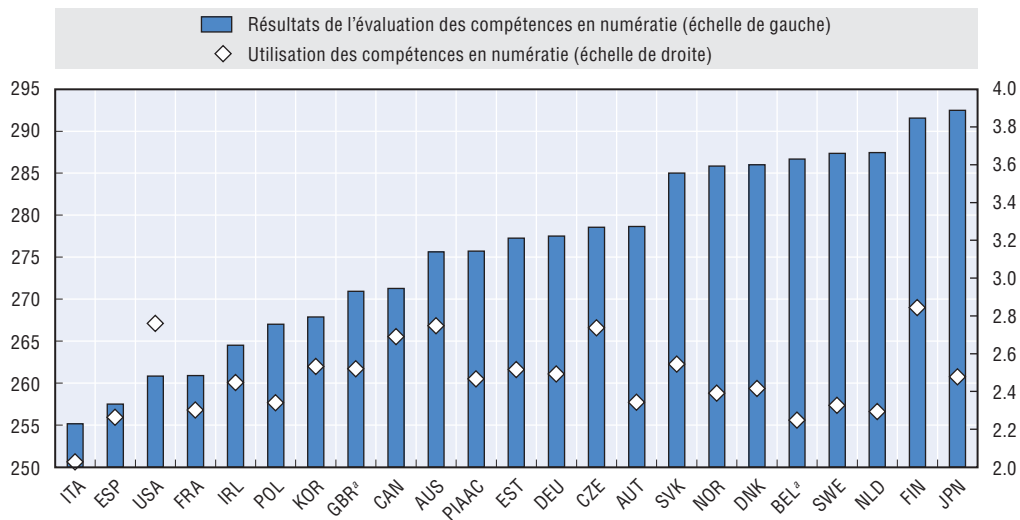
Le tableau ci-dessous donne le détail des tâches utilisées pour mettre au point des mesures de l'utilisation des compétences en littératie et en numératie au travail.

Littératie	Lire des directives, des instructions, des lettres, des mémos, des courriels, des articles, des livres, des manuels, des diagrammes et des cartes.
Numératie	Calculer des prix, des coûts ou des budgets ; utiliser des fractions, des nombres décimaux ou des pourcentages ; utiliser une calculatrice ; préparer des diagrammes graphiques ou des tableaux ; utiliser l'algèbre simple ou des formules ; utiliser les mathématiques avancées ou les statistiques (calcul, trigonométrie, régressions).

Pour chaque tâche, la valeur 1 indique que la tâche n'est jamais accomplie au travail ; la valeur 2 indique qu'elle est accomplie moins d'une fois par mois ; la valeur 3 indique qu'elle est accomplie moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois ; la valeur 4 indique qu'elle est accomplie au moins une fois par semaine mais pas tous les jours ; et la valeur 5 indique qu'elle est accomplie tous les jours.

Le coefficient alpha de Cronbach, une technique statistique, est utilisé pour vérifier si les items utilisés pour obtenir les variables d'utilisation de chaque compétence sont dûment regroupés. L'échelle résultante pour ces variables est une variable continue qui va de 1 à 5, comme c'est le cas des items sous-jacents : une valeur proche de 1 indique que la personne n'utilise pas cette compétence spécifique au travail tandis que la valeur 5 tend à indiquer que la personne utilise la compétence en question tous les jours.

Graphique 2.9. Utilisation et maîtrise de la numératie
Scores moyens en numératie et niveaux moyens d'utilisation des compétences



a) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

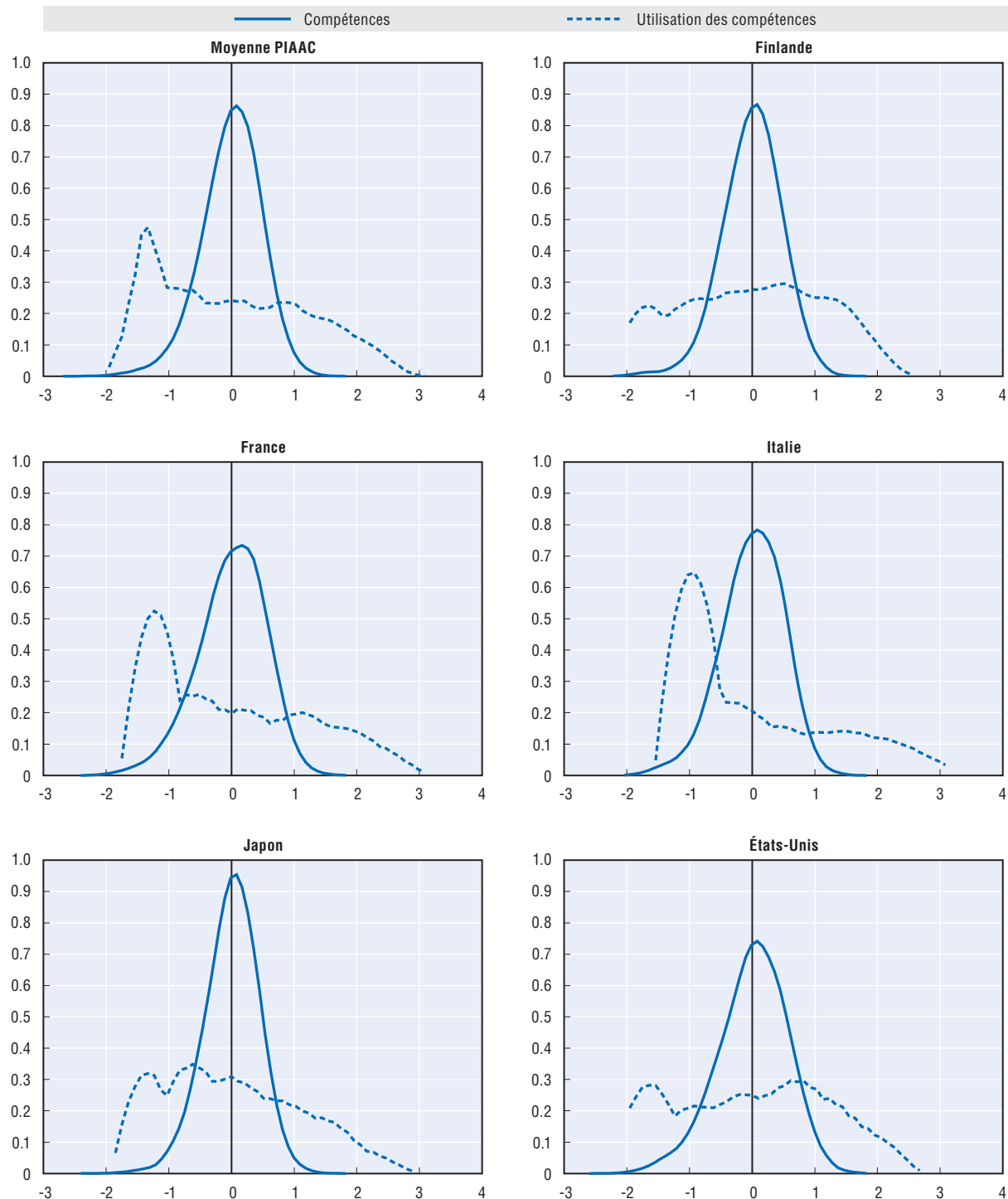
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257634>

La *distribution* de l'utilisation des compétences peut être différente de la distribution du niveau des compétences car l'utilisation dépend en grande partie des besoins des employeurs. Un pays pourrait donc disposer d'une proportion élevée de travailleurs très compétents mais n'afficher qu'une faible demande de travailleurs hautement qualifiés, ce qui se traduirait par une distribution de l'utilisation des compétences présentant une asymétrie négative (courbe plus élevée du côté gauche de la moyenne) par rapport à la distribution du niveau des compétences⁸. Le graphique 2.10 illustre cette situation pour certains pays. Globalement, dans la plupart des pays, ce sont les compétences de haut niveau qui ne sont pas utilisées – donc, vraisemblablement, non valorisées – tandis que c'est l'inverse qui se produit pour les compétences du bas de l'échelle. En fait, dans la plupart des pays, la proportion d'individus possédant de hauts niveaux de compétence en numératie est supérieure à la proportion d'individus qui utilisent fréquemment ces compétences au travail, ce qui semble indiquer une sous-utilisation de ces compétences dans les parties intermédiaire et supérieure de la distribution du niveau de compétence (graphique 2.11)⁹. Dans tous les pays, l'utilisation de la numératie au travail est plus inégale que la maîtrise de la numératie elle-même¹⁰, mais les pays qui affichent un niveau moyen d'utilisation des compétences plus élevé ont également tendance à enregistrer une utilisation plus égale des compétences¹¹.

Ces différences entre les distributions de la maîtrise et de l'utilisation des compétences semblent indiquer qu'une meilleure harmonisation entre l'utilisation des compétences et le niveau de compétence des travailleurs aurait des effets importants sur la distribution des salaires. Cette possibilité est évaluée à l'aide d'une méthodologie de repondération proche de celle utilisée pour produire les graphiques 2.5 à 2.8 (voir annexe 2.A2 pour les détails techniques). Cet exercice étudie ce qu'il adviendrait des inégalités de salaire si la distribution de l'utilisation des compétences était la même que la distribution (plus égale) de la maîtrise des compétences, un scénario qui peut être


Graphique 2.10. Distributions de la maîtrise et de l'utilisation de la numératie, certains pays et moyenne PIAAC

Distributions de la maîtrise et de l'utilisation de la numératie, diminuées de leurs valeurs moyennes^a



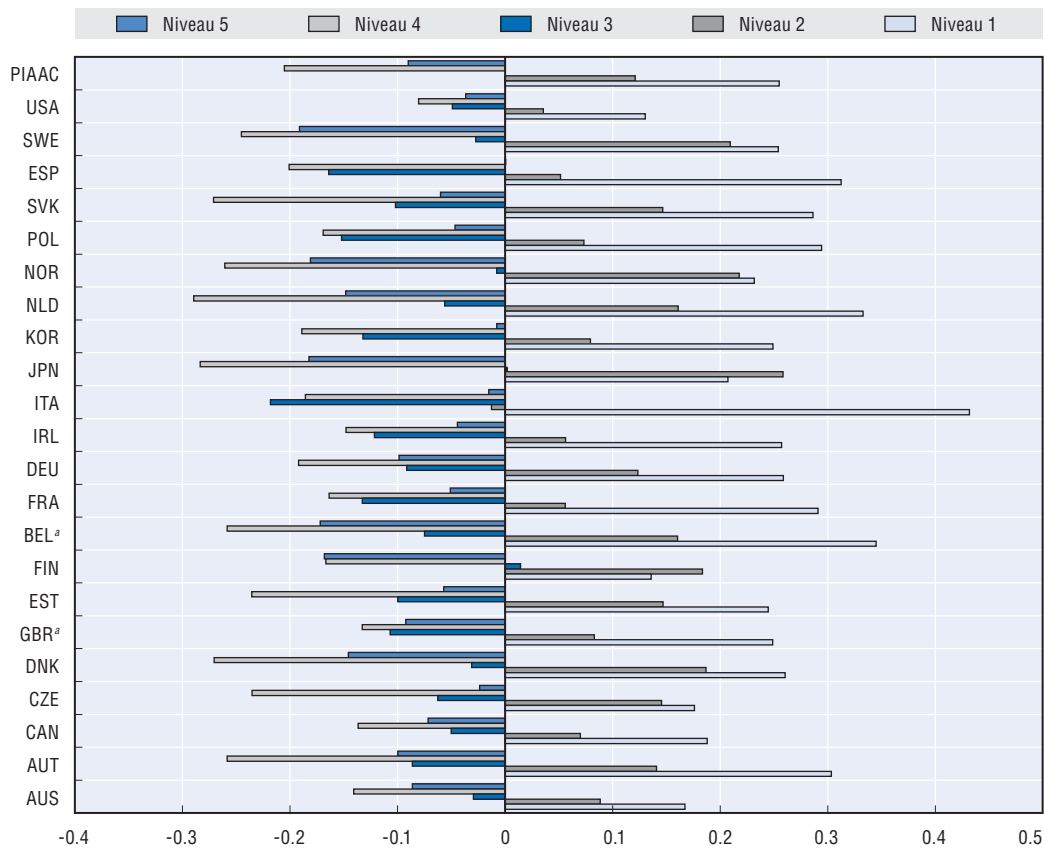
a) Pour chaque pays, la moyenne de la maîtrise de la numératie et de l'utilisation de la numératie a été soustraite pour faciliter la comparaison entre les distributions.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257642>


Graphique 2.11. Différences dans la distribution de l'utilisation et de la maîtrise des compétences, par niveau

Différence en points de pourcentage entre la proportion de travailleurs à un niveau donné d'utilisation de la numératie et la proportion de travailleurs au même niveau de maîtrise de la numératie^a



a) L'Évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257658>

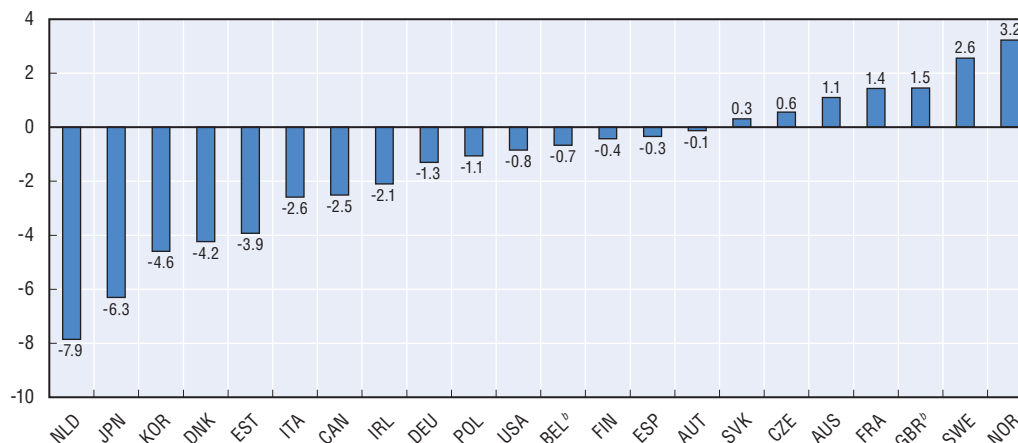
interprété comme le fait d'accroître les besoins en compétences au travail¹². Globalement, étant donné que les inégalités en matière d'utilisation de la numératie sont plus importantes que les inégalités en termes de maîtrise de la numératie, cela devrait se traduire par une distribution de l'utilisation des compétences plus équitable et, par conséquent, par des inégalités de salaire plus faibles. Le graphique 2.12 fait une synthèse de l'évolution du coefficient de Gini¹³ résultant de l'application de la distribution de la maîtrise de la numératie (aux niveaux 0/1 à 5) à la distribution de l'utilisation de la numératie. Dans la plupart des pays inclus dans l'évaluation PIAAC, les inégalités de salaire mesurées à l'aide du coefficient de Gini diminueraient en effet si les compétences en numératie étaient mieux utilisées sur le marché du travail.

L'importance relative des effets

L'une des difficultés de l'évaluation de l'importance relative des compétences et de leur utilisation d'après les chiffres présentés ci-dessus est que l'ampleur des effets mis en évidence dépend de la position des pays par rapport à la moyenne PIAAC. En particulier, ils peuvent se situer sur des côtés différents de la moyenne et à des distances différentes


Graphique 2.12. L'impact de l'utilisation des compétences sur les inégalités de salaire

Évolution en pourcentage des inégalités de salaire (Gini) après application de la distribution de la maîtrise de la numératie^a à celle de l'utilisation de la numératie



- a) La maîtrise de la numératie est mesurée sous forme de niveaux en vue de ces calculs (niveaux 0 + 1 à niveau 5).
 b) L'évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257669>

suivant le facteur pris en considération. Les élasticités – l'évolution en pourcentage des inégalités de salaire en réponse à l'évolution en pourcentage de la variable considérée – peuvent par conséquent faciliter ces comparaisons. Les principales limites des élasticités sont les suivantes : i) elles ne peuvent être appliquées qu'à une seule variable à la fois, de sorte qu'elles ne conviennent pas pour évaluer simultanément l'impact de l'évolution des prix et des distributions des compétences ; et ii) comme les coefficients dans une régression, une élasticité importante ne signifie pas nécessairement qu'un changement stratégique particulier est la solution la plus rationnelle pour le pays. Par exemple, l'évolution du rendement des compétences peut avoir un effet plus important sur les inégalités de salaire que l'évolution des inégalités dans les compétences (tel que mesurée par les élasticités respectives), mais elle peut être plus difficile à atteindre en pratique.


Le tableau 2.1 fait la synthèse des élasticités du coefficient de Gini de la distribution des salaires à des changements en ce qui concerne : la dispersion des compétences en numératie, le rendement des compétences en numératie et la dispersion de l'utilisation de la numératie au travail¹⁴. Dans la quasi-totalité des pays, l'évolution du rendement des compétences a un effet considérable sur les inégalités de salaire, les élasticités atteignant 0.84 en Pologne et dépassant 1 en Autriche. Il est important de garder à l'esprit qu'il s'agit d'une analyse partielle qui ne tient aucunement compte de la probabilité que l'offre de compétences en numératie s'adapte progressivement à l'évolution du rendement des compétences – notamment, qu'elle augmente si le rendement s'accroît – pour finir par entraîner de nouveau le rendement à la baisse. De plus, le rendement est le mécanisme à travers lequel différentes institutions et politiques du marché du travail – par exemple, les salaires minimum et les conventions collectives – pourraient influencer sur les inégalités de salaire¹⁵. Le tableau 2.1 indique également que les inégalités dans les compétences comme l'utilisation des compétences contribuent de façon non négligeable à expliquer les inégalités de salaire dans plusieurs pays. Par exemple, une diminution de 10 % des

Tableau 2.1. Impact relatif des compétences sur les inégalités de salaire
Évolution en pourcentage du coefficient de Gini en fonction d'une évolution en pourcentage de chacun des facteurs pertinents

	Élasticité ^a du coefficient de Gini des salaires horaires bruts au(x)/à :			Différence en pourcentage dans le coefficient de Gini des salaires horaires bruts en ce qui concerne la Suède
	Inégalités dans les compétences	Rendement des compétences	Inégalités dans l'utilisation des compétences	
Australie	0.11	0.01	-0.02	0.45
Autriche	0.08	1.19	0.00	0.44
Belgique (Flandre)	-0.02	0.09	0.01	0.63
Canada	0.06	0.14	0.04	0.40
République tchèque	0.13	-0.26	-0.01	0.18
Danemark	0.03	0.08	0.06	0.71
Estonie	0.04	0.20	0.06	0.86
Finlande	0.01	0.09	0.01	0.17
France	0.08	0.08	-0.02	0.20
Allemagne	0.24	0.16	0.02	0.28
Irlande	0.04	0.28	0.03	0.68
Italie	0.02	-0.05	0.04	0.66
Japon	0.06	0.20	0.09	0.56
Corée	0.05	0.47	0.07	0.89
Pays-Bas	0.01	0.05	0.11	1.26
Norvège	-0.18	0.11	-0.05	0.46
Pologne	0.03	0.84	0.02	0.17
République slovaque	0.10	0.34	0.00	0.78
Espagne	-0.04	0.35	0.01	0.85
Suède	-0.11	0.11	-0.04	0.61
Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord)	0.13	0.21	-0.02	0.00
États-Unis	0.12	0.18	0.02	0.98

a) Les élasticités correspondent au rapport de l'évolution en pourcentage du coefficient de Gini des salaires horaires bruts : i) à la différence en pourcentage entre le coefficient de Gini de la maîtrise de la numératie dans le pays étudié et dans le pays moyen PIAAC (inégalités dans les compétences) ; ii) à la différence en pourcentage dans le rendement moyen des compétences en numératie entre le pays étudié et le pays moyen PIAAC (niveau des compétences) ; à la différence en pourcentage entre le coefficient de Gini de la maîtrise de la numératie et le coefficient de Gini de l'utilisation de la numératie (utilisation des compétences). Voir annexe 2.A2 pour davantage de détails méthodologiques.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258117>

inégalités dans les compétences en Allemagne pourrait réduire les inégalités de salaire de 2.4 %, et une augmentation de 10 % de l'utilisation des compétences aux Pays-Bas pourrait réduire les inégalités de salaire de 1.1 %.

Afin de pouvoir replacer ces chiffres dans leur contexte et d'orienter le débat stratégique, la dernière colonne du tableau 2.1 indique les différences en pourcentage entre chaque pays et la Suède – le pays qui affiche les inégalités salariales les plus faibles de l'enquête PIAAC – sur le plan des inégalités de salaire. Par exemple, d'après ces élasticités, la stratégie visant les compétences qui contribuerait le plus efficacement à porter les inégalités de salaire en Australie au niveau de celles de la Suède consisterait à réduire les inégalités dans les compétences d'environ 4 %. Le même résultat pourrait être obtenu aux Pays-Bas en réduisant la dispersion de l'utilisation des compétences de 4 % et aux États-Unis en agissant sur les facteurs qui influent sur le rendement des compétences afin de les réduire d'environ 5 %.

Le rôle de la demande et de l'offre

Jusque-là, l'analyse a démontré que le prix des compétences a un effet quantitativement plus important sur les inégalités de salaire que le niveau des compétences d'un pays ou la dispersion de ces compétences. Ce constat a conduit certains analystes à émettre l'idée que les compétences ont peu d'importance par comparaison avec les institutions du marché du travail (Devroye et Freeman, 2001 ; Blau et Kahn, 2005). Cependant, le prix des compétences lui-même ne s'explique pas simplement par les institutions du marché du travail d'un pays. Il résulte également en partie de l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences (voir encadré 2.4).

Encadré 2.4. Inégalités de salaire, et offre et demande de compétences

Changement technologique et demande de compétences

L'idée selon laquelle le rendement des compétences (et donc l'inégalité) dépend de facteurs liés à la demande et à l'offre a été évoquée pour la première fois par Tinbergen (1975), qui a eu une formule célèbre, décrivant l'inégalité comme une « course entre l'éducation et la technologie ». Le changement technologique accroît la demande de travailleurs plus qualifiés et par conséquent leur avantage salarial sur le marché du travail – c'est-à-dire que le changement technologique valorise les compétences. Pour que les inégalités soient maîtrisées, l'offre de compétences doit augmenter pour répondre à cette demande. L'augmentation des inégalités aux États-Unis, par exemple, a été partiellement imputée au fait que l'offre de travailleurs ayant fait des études n'a pas évolué au même rythme que l'augmentation de la demande (Juhn, 1999 ; Juhn et al., 1993 ; Goldin et Katz, 2008 ; Autor, 2014). Parallèlement, dans les pays européens, l'offre de compétences a augmenté au même rythme que la demande, voire l'a dépassée, ce qui a empêché le rendement des compétences d'augmenter (Crivellaro, 2014).

Plus récemment, encouragée par le constat selon lequel l'augmentation de l'emploi était polarisée, se concentrant dans les emplois faiblement et hautement qualifiés, avec une érosion aux niveaux de qualification intermédiaires (Autor et al., 2003 ; Autor et al., 2006 ; Goos et Manning, 2007 ; Autor et Dorn, 2013 ; Goos et al., 2014), l'hypothèse du changement technologique valorisant les compétences a été affinée, pour devenir l'hypothèse du changement technologique orienté sur les tâches routinières – à savoir l'idée selon laquelle l'exécution des tâches routinières est de plus en plus assurée par des ordinateurs et des robots, de sorte que la proportion de métiers répétitifs s'en est trouvée réduite.

Autres explications de l'évolution de la demande de compétences

Si l'opinion qui prévaut parmi les chercheurs est que les changements technologiques sont les principaux éléments moteurs de l'évolution de la demande de compétences, d'autres explications ont été avancées y compris : la délocalisation de certaines tâches vers les pays avec des salaires et des coûts de production moins élevés (Blinder, 2009) ; l'augmentation de la force de travail féminine et le vieillissement de la population, qui ont entraîné une demande croissante dans les services de soins aux personnes (Dwyer, 2013) ; ou bien les changements organisationnels qui ont contribué à définir la demande de compétences (Acemoglu, 1999 ; Bresnahan et al., 2002 ; Caroli and van Reenen (2001) ; Antràs et al., 2006).

Comparaisons entre pays et utilité de mesurer les compétences correctement

La plupart des études susmentionnées s'intéressent à l'évolution dans le temps des inégalités de salaire dans des pays spécifiques. Blau et Kahn (1996) est probablement l'une des premières publications à étudier dans quelle mesure les forces du marché contribuent à

Encadré 2.4. Inégalités de salaire, et offre et demande de compétences (suite)

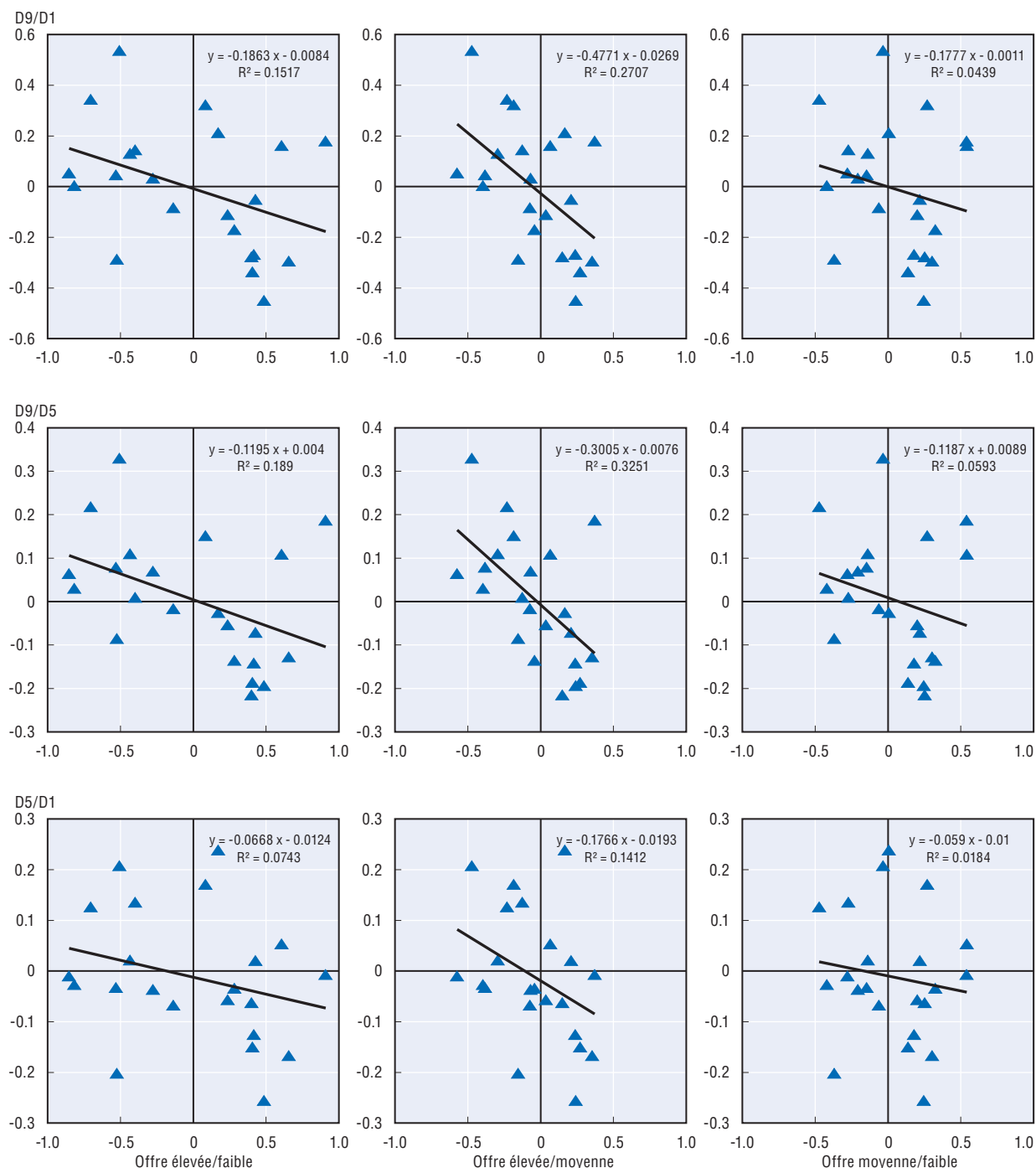
expliquer les différences entre pays sur le plan des inégalités de salaire. Utilisant le modèle de l'offre et de la demande de Katz et Murphy (1992), les auteurs ont cherché à déterminer dans quelle mesure des inégalités de salaire qui sont plus élevées aux États-Unis que dans neuf autres pays de l'OCDE* pouvaient s'expliquer par des différences dans l'offre et la demande relatives de travailleurs qualifiés. Ils ont conclu que les forces du marché ne jouent qu'un rôle limité, leur thèse selon laquelle les institutions sont la principale cause des différences internationales en matière d'inégalités de salaire s'en trouvant ainsi renforcée. Cependant, Blau et Kahn (1996) (et plusieurs études antérieures) utilisent le nombre d'années de scolarité et d'expérience professionnelle comme mesure des niveaux de compétence des travailleurs. Leuven et al. (2004), utilisent les mesures directes des compétences contenues dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS – précurseur de l'évaluation PIAAC réalisée entre 1994 et 1998) et montrent que les résultats de Blau et Kahn (1996) changent considérablement à partir du moment où l'on utilise des mesures directes des compétences. En effet, Leuven et al. (2004) constatent qu'environ un tiers de l'écart des salaires relatifs entre groupes de compétences d'un pays à l'autre s'explique par des différences dans l'offre nette de ces groupes de compétences. Ils concluent également qu'une grande partie des salaires relatifs des travailleurs faiblement qualifiés est imputable à la structure de l'offre et de la demande : l'offre nette relative explique près de 60 % de l'écart dans les inégalités salariales liées aux compétences entre les tiers inférieur et intermédiaire, contre 44 % de l'écart entre les tiers inférieur et supérieur de la distribution des compétences. Nickell et Bell (1996) et Nickell et Layard (1999) avaient soutenu auparavant que les salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés aux États-Unis étaient plus bas qu'ailleurs en raison d'une offre nette abondante de cette catégorie de travailleurs, mais les éléments apportés par Leuven et al. (2004) à l'appui de cette conclusion sont bien plus probants.

* Australie, Royaume-Uni, Italie, Suisse, Hongrie, Allemagne, Autriche, Suède et Norvège.

La méthodologie de calcul utilisée jusqu'ici ne peut rendre compte de l'impact de l'équilibre entre la demande et l'offre de compétences sur le rendement des compétences. L'approche calcule l'impact sur les inégalités de salaire de la modification soit de la quantité soit du prix des compétences, l'autre facteur demeurant inchangé. Les résultats présentés ci-dessus ne peuvent donc être interprétés comme des effets d'équilibre.

Pour mieux comprendre comment l'offre et la demande de compétences agissent l'une sur l'autre et quel impact elles ont sur les inégalités de salaire (notamment à travers leurs effets sur le prix des compétences), cette section applique la méthodologie couramment utilisée mise au point par Katz et Murphy (1992), à laquelle ont déjà eu recours plusieurs autres chercheurs pour étudier la relation entre l'offre nette de compétences cognitives et les écarts de salaire entre groupes de compétences (Blau et Kahn, 1996 ; Leuven et al., 2004). Cependant, au lieu de s'intéresser aux écarts de salaire, l'analyse réalisée ici met l'accent sur les mesures des inégalités de salaire sur l'ensemble de la distribution des salaires, qui sont l'objet principal de ce chapitre.

Le graphique 2.13 utilise la méthodologie de Blau et Kahn (1996) (qui, elle-même, repose sur Katz et Murphy, 1992) et représente la relation entre l'offre nette de compétences, d'une part, et des mesures des inégalités de salaire, de l'autre. Des détails techniques sur la méthodologie utilisée et sur la construction des variables figurent dans l'annexe 2.A3¹⁶. Les nuages de points de la première colonne comparent l'offre nette relative de travailleurs très compétents à celle des travailleurs peu compétents, tandis que

Graphique 2.13. Offre nette de compétences et inégalités de salaire^{a, b}

a) Les travailleurs à niveau de compétences élevé, intermédiaire et faible sont définis comme le tiers supérieur, le tiers médian et le tiers inférieur de la distribution des compétences dans le pays moyen PIAAC, respectivement, les compétences étant mesurées à partir des aptitudes en numératie.

b) Les écarts de salaire et l'offre nette sont exprimés par rapport à la moyenne PIAAC (en différences logarithmiques). Pour des détails sur la manière dont les salaires relatifs et l'offre nette sont calculés, se reporter à l'annexe 2.A3.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257672>

ceux des deuxième et troisième colonnes le font pour les travailleurs très compétents par rapport aux travailleurs à niveau de compétences intermédiaire et les travailleurs à niveau de compétences intermédiaire par rapport aux travailleurs faiblement compétents, respectivement. Chaque point représente un des 22 pays inclus dans l'étude PIAAC. Intuitivement, si les compétences élevées se faisaient rares, on pourrait s'attendre à ce que la possession de ces compétences donne lieu à un avantage salarial élevé et par conséquent à des inégalités de salaire plus élevées. À l'inverse, si les compétences élevées étaient abondantes, leur avantage salarial relatif serait donc faible tout comme les inégalités de salaire. Plus généralement, on s'attendrait à une relation négative entre l'offre nette de compétences et les salaires relatifs, et les points devraient figurer soit dans les quadrants nord-ouest soit dans les quadrants sud-est.

Toutes les droites d'ajustement du graphique 2.13 sont en effet inclinées vers le bas et la plupart des observations sont localisées dans les quadrants prévus. L'offre nette de travailleurs hautement compétents par rapport à celle de travailleurs à niveau de compétences intermédiaire semble avoir l'effet le plus fort sur les inégalités de salaire, expliquant un tiers environ de la variance entre pays du rapport D9/D5. Dans ce cas, une augmentation de 1 % de l'offre nette relative de travailleurs hautement compétents par rapport aux travailleurs à niveau de compétences intermédiaire ferait reculer les inégalités de salaires de la moitié supérieure de 0.3 %. En revanche, le rôle de l'offre nette relative de travailleurs à niveau de compétences intermédiaire par rapport aux travailleurs peu compétents dans les différences internationales sur le plan des inégalités de salaire est beaucoup moins important (il n'explique que 1.8 % de la variance entre pays du rapport D5/D1). Une hausse de 1 % de l'offre nette relative de travailleurs à niveau de compétences intermédiaire à bas se traduirait par une réduction de seulement 0.06 % des inégalités de salaire dans la moitié inférieure. Le rôle moins important joué par les forces du marché dans la moitié inférieure de la distribution des salaires peut tout à fait s'expliquer par l'influence des institutions sur les salaires relatifs. En effet, il est logique que les institutions du marché du travail comme le salaire minimum et les conventions collectives jouent un rôle plus important en termes de protection des salaires au bas de la distribution des salaires qu'au sommet de celle-ci.

Pour résumer, cette analyse confirme que l'offre de compétences a de l'importance du point de vue des inégalités de salaire, mais qu'il est crucial de tenir compte de la manière dont l'équilibre entre la demande et l'offre influe sur les prix des compétences. Les résultats présentés ici donnent également à penser que ces forces du marché ont une influence majeure sur le rendement des compétences dans la moitié supérieure de la distribution des salaires.

3. Compétences et écarts de salaires entre groupes

Jusqu'ici, l'analyse s'est concentrée sur les inégalités de salaire globales entre pays et s'est attachée à déterminer dans quelle mesure ces écarts pouvaient s'expliquer par des différences dans les compétences. Pour l'instant, elle n'a pas évoqué le rôle que jouent les compétences dans les différences de salaire entre groupes de main-d'œuvre dans les pays, par exemple entre : les hommes et les femmes ; les personnes nées dans le pays et les personnes nées à l'étranger ; les travailleurs dont les parents sont diplômés de l'enseignement supérieur et ceux dont les parents ne sont pas allés au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire ; et entre les travailleurs jeunes et âgés. La présente section sera consacrée à ce sujet.

Les écarts de salaire entre groupes sociodémographiques peuvent être significatifs. Dans les 22 pays étudiés dans le présent chapitre, les salaires des hommes sont supérieurs de 18.4 % à ceux des femmes en moyenne ; ceux des travailleurs nés dans le pays sont supérieurs de 15.1 % à ceux des travailleurs nés à l'étranger ; les travailleurs dont les parents ont fait des études supérieures gagnent 19.7 % de plus que ceux dont les parents ne sont pas allés au-delà du premier cycle du secondaire ; et les travailleurs âgés (de 50 à 65 ans) ont des salaires supérieurs de 36.1 % à ceux des jeunes (âgés de 16 à 29 ans). Cette section s'efforcera de déterminer dans quelle mesure ces différences de salaire peuvent être attribuées à des différences dans les compétences en traitement de l'information mesurées dans le cadre de l'étude PIAAC. L'analyse devrait donc permettre de mieux comprendre dans quelle mesure les décideurs peuvent compter sur les politiques visant les compétences pour remédier à ces écarts de salaire.

L'approche analytique s'inscrit dans la logique des simulations présentées dans les sections précédentes. D'autres distributions possibles des salaires sont simulées, par exemple, pour les femmes : i) tout d'abord en partant du principe qu'elles présentent la même distribution des compétences que les hommes ; puis ii) en considérant que leurs compétences sont valorisées de la même manière que celles des hommes. L'approche est la même, pour l'essentiel, que dans la décomposition type de Blinder-Oaxaca, si ce n'est que la méthode utilisée ici rend compte de la distribution complète des salaires, au lieu de se concentrer uniquement sur les différences entre groupes au niveau de la moyenne¹⁷. Dans ce cadre d'analyse, les différences de prix des compétences refléteront une combinaison de facteurs non pris en compte qui ont également un effet sur la productivité et les salaires (par exemple les compétences non observées, la capacité innée, etc.), ainsi que d'éventuelles discriminations en termes de niveaux de rémunération.

Le graphique 2.14 présente les résultats de cette analyse. Les barres représentent les écarts de salaire moyens entre les différents groupes de chaque pays. Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont particulièrement élevés au Japon, en Estonie et en Corée. Les travailleurs nés à l'étranger ont les salaires les plus bas (par rapport aux travailleurs nés dans le pays) en Corée, en Italie et en Espagne. Les écarts de salaire dus au niveau d'instruction des parents sont les plus importants en République slovaque, en République tchèque, en Estonie et en Pologne. Et les travailleurs âgés gagnent sensiblement plus que les jeunes aux Pays-Bas, aux États-Unis et en Allemagne. Les losanges blancs indiquent dans quelle mesure ces écarts de salaire seraient réduits si la distribution des compétences (en termes de niveau comme de dispersion) du groupe de comparaison était adoptée, tandis que les losanges noirs montrent de quelle manière l'écart salarial évoluerait si les compétences étaient valorisées de la même manière que pour le groupe de comparaison.

Il ressort clairement de ces graphiques que le rôle potentiel des politiques visant les compétences varie considérablement en fonction des écarts de salaire auxquels on souhaiterait remédier. Dans le cas de l'écart de salaire entre hommes et femmes (partie A), par exemple, les différences observées sur le plan des compétences expliquent 23 % de l'écart de salaire constaté dans les pays couverts par l'étude PIAAC, en moyenne, et cette proportion est relativement homogène dans chacun des 22 pays. Si les politiques en matière de compétences peuvent par conséquent contribuer à réduire les différences de salaire entre les hommes et les femmes, d'autres interventions des pouvoirs publics seront également nécessaires. En revanche, dans le cas des travailleurs nés dans le pays/nés à l'étranger (partie B), 72 % de l'écart de salaire peut s'expliquer par des différences dans les compétences, en moyenne. Cependant, il existe de grandes disparités entre les pays

étudiés. Dans certains, les compétences ne contribuent aucunement à expliquer l'écart de salaire (en Italie et en Irlande par exemple). Dans d'autres pays, l'écart s'explique presque entièrement par les compétences (Norvège, Allemagne, Autriche). Enfin, l'écart de salaire serait même inversé si les travailleurs nés à l'étranger avaient les mêmes compétences que les travailleurs nés dans le pays dans certains pays (États-Unis, France et Pays-Bas). Il est bien entendu possible que les différences dans les compétences en numératie entre les personnes nées à l'étranger et les autochtones, tel que mesurées dans l'étude PIAAC, compensent les écarts dans d'autres compétences – en particulier, des différences dans les compétences linguistiques nécessaires pour passer le test de numératie. De ce fait, si le graphique 2.14 semble indiquer que les politiques en matière de compétences contribuent de manière non négligeable à la réduction de l'écart de salaire entre les travailleurs autochtones et ceux qui sont nés à l'étranger, une analyse plus poussée est nécessaire pour identifier quelles compétences devraient être consolidées.

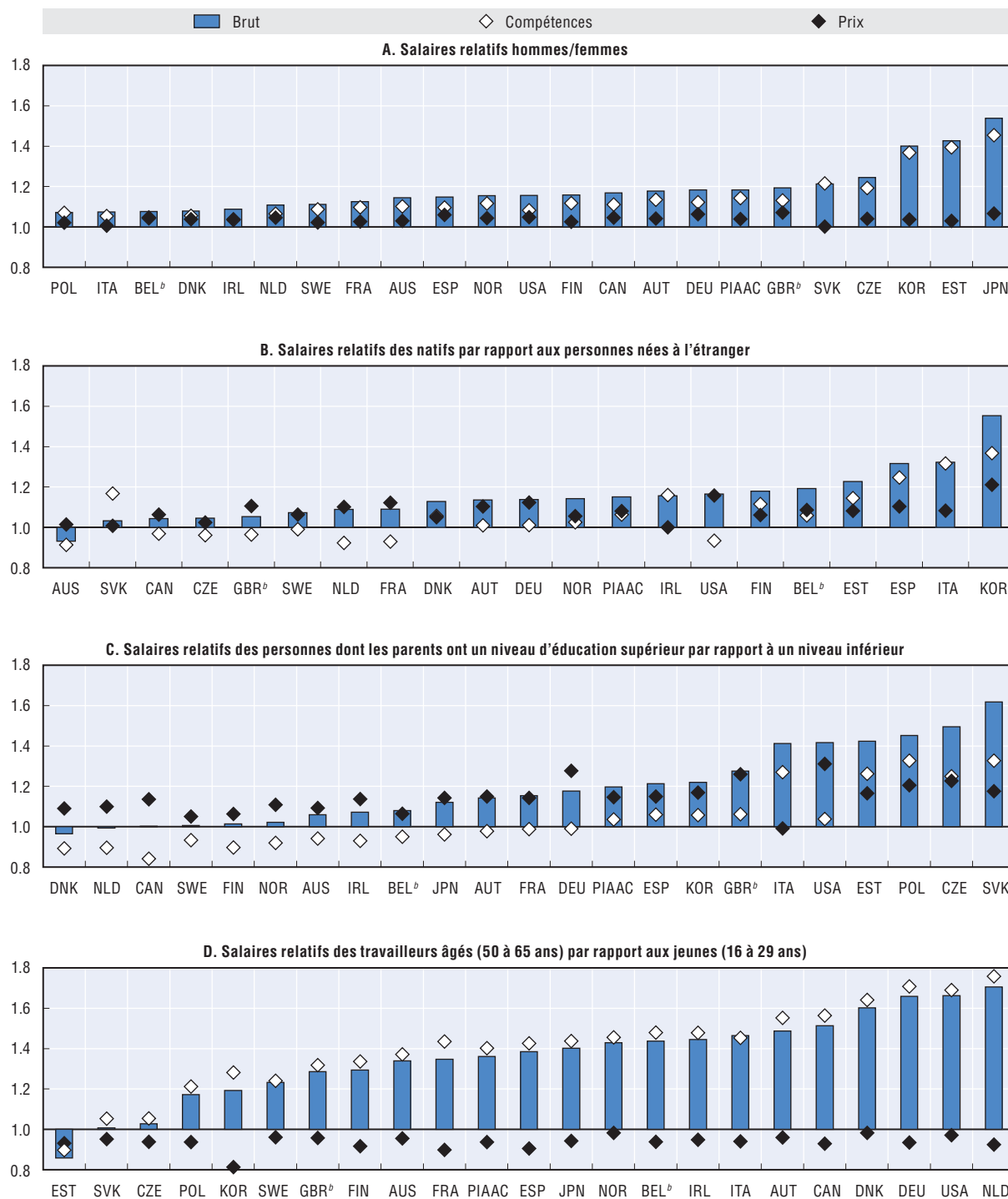
La partie C présente les différences de salaire entre ceux dont au moins un parent a fait des études supérieures et ceux dont les parents n'ont pas dépassé le premier cycle de l'enseignement secondaire. Le fait qu'en moyenne 83 % de l'écart de salaire puisse s'expliquer par des différences dans les compétences semble indiquer qu'il existe un lien étroit entre l'éducation et les compétences des parents et des enfants, et par conséquent que les politiques visant les compétences pourraient jouer un rôle déterminant en relevant le niveau des salaires des personnes ayant le niveau d'éducation le plus bas (et celui de leurs enfants). Il y a toutefois des différences importantes entre les pays. Si les compétences expliquent presque entièrement l'écart entre ceux dont les parents ont un niveau d'éducation élevé et ceux dont les parents ont un niveau d'éducation faible aux États-Unis, en Angleterre/Irlande du Nord, en Allemagne et en France, elles n'en expliquent qu'une bien plus petite partie en Pologne, en Estonie et en Italie.

Enfin, la partie D montre que les travailleurs jeunes gagneraient encore moins que les travailleurs âgés s'ils avaient les mêmes compétences en numératie que ceux-ci. Cela s'explique par le fait que les travailleurs jeunes ont en général un niveau de qualification supérieur à celui des générations plus âgées (OCDE, 2013). Ce qui frappe le plus cependant, c'est la différence extrêmement importante dans la manière dont les compétences en numératie des travailleurs jeunes ou âgés sont valorisées, et le fait que les premiers gagneraient plus que les seconds si la valorisation était ramenée au même niveau pour tous les groupes¹⁸. Comme c'est le cas des travailleurs nés dans le pays, il est probable que les travailleurs âgés soient rétribués pour d'autres types de compétences qui ne sont pas prises en compte dans la mesure PIAAC des compétences en numératie. Cela dit, les pratiques qui lient les salaires à l'ancienneté risquent d'aggraver le lien entre les compétences et les salaires dans certains pays.

4. Vérification de la robustesse : le rôle des institutions

Jusqu'ici, le chapitre s'est attaché à déterminer en quoi les compétences contribuent à expliquer les différences internationales sur le plan des inégalités de salaire, sans tenir compte d'autres institutions et pratiques du marché du travail qui peuvent avoir une incidence sur ces inégalités. Après un bref examen des publications consacrées aux institutions et aux inégalités de salaire, la présente section cherche à déterminer si l'effet des compétences sur les inégalités de salaire reste valable après l'inclusion de ces éléments supplémentaires, à l'aide d'une analyse de régression simple.

Graphique 2.14. **Rapports des salaires des différents groupes et rôle des compétences**
Rapport des salaires avant et après prise en compte de la distribution des compétences et des effets des prix^a



a) Pour l'OCDE, le calcul correspond à la moyenne simple non pondérée des pays. La Pologne et le Japon ne sont pas inclus dans l'analyse autochtone-né à l'étranger, en raison d'échantillons de taille réduite pour les travailleurs nés à l'étranger. Les écarts de salaire sont exprimés à l'aide du logarithme du rapport D9/D1.

b) L'évaluation des compétences des adultes portait uniquement sur la Flandre (BEL) et l'Angleterre/l'Irlande du Nord (GBR).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257685>

Le rôle des institutions

Ce que montrent les publications

Un ensemble assez riche de publications étudie la relation entre les institutions du marché du travail et les inégalités de salaire, principalement dans le but d'expliquer l'évolution des inégalités dans le temps.

Une grande partie de ces publications a été consacrée aux caractéristiques qui déterminent les salaires – comme la couverture des conventions collectives, le taux de syndicalisation et l'existence de salaires minimum légaux ou négociés. Plusieurs études ont conclu que le recul de la valeur réelle du salaire minimum aux États-Unis est responsable en partie de l'augmentation des inégalités (DiNardo et al., 1996 ; Lee, 1999 ; Wolff, 2008 ; Autor et al., 2014). Il apparaît également que le recul des salaires minimum dans certains secteurs a contribué à accroître les inégalités au Royaume-Uni à la fin des années 80 et au début des années 90 (Machin, 1997 ; Dickens et al., 1999) et au Mexique (Bosch et Manacorda, 2010). Les études comparatives de différents pays montrent également que les salaires minimum sont associés à de plus faibles inégalités de salaire (Koeniger et al., 2007 ; Crivellaro, 2014).

Le recul de la proportion de travailleurs qui sont membres de syndicats est un autre facteur qui a été associé aux inégalités de salaire croissantes, en particulier dans les pays anglophones et au Japon (Braconier et Ruiz-Valenzuela, 2014). Les données sur l'effet du recul de la syndicalisation sont particulièrement probantes pour les États-Unis (Blau et Kahn, 1996 ; DiNardo et al., 2007 ; Wolff, 2008 ; Firpo et al., 2011). De façon intéressante, le recul de la syndicalisation peut lui-même être dû au changement technologique (Dinlersoz et Greenwood, 2013), de sorte que ce dernier est encore (quoiqu'indirectement) la cause sous-jacente des inégalités croissantes¹⁹. Se concentrant sur la couverture des conventions collectives plutôt que sur l'appartenance à des syndicats, Garnero, Kampelmann et Rycx (à paraître) laissent entendre que des salaires minimums sectoriels associés à une couverture importante des conventions collectives sont l'équivalent fonctionnel d'un salaire minimum légal obligatoire du point de vue de leur impact (négatif) sur les inégalités de salaire.

Outre le cadre de fixation des salaires, les réformes réglementaires du marché du travail destinées à accroître la flexibilité (en particulier en assouplissant la législation en matière de protection de l'emploi pour les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim) auraient contribué à l'accroissement des inégalités dans les pays de l'OCDE du fait de l'expansion de l'emploi non conventionnel qu'elles ont encouragé. OCDE (2015a) montre que pendant les 15 années qui ont précédé 2010 la plupart des pays de l'OCDE ont connu une réorientation de l'emploi, qui est passé de contrats réguliers/à durée indéterminée à des contrats atypiques/non conventionnels, avec notamment le développement des travailleurs indépendants exerçant pour leur propre compte. Étant donné que dans la plupart des pays une grande partie de l'augmentation de l'emploi non conventionnel a concerné les emplois peu qualifiés dans la partie basse de la distribution des salaires, les emplois temporaires ont contribué à l'augmentation des inégalités de salaire, au moins d'un point de vue comptable.

Une autre pratique du marché du travail qui semble avoir des effets sur les inégalités de salaire est le recours à la rémunération aux résultats dans l'économie. Certains auteurs ont conclu que les salaires sont moins également répartis dans les emplois donnant lieu à une rémunération aux résultats que dans d'autres emplois car le rendement des caractéristiques productives – telles les compétences – est plus important dans les

premiers (Lemieux et al., 2007). De plus, les travailleurs rémunérés aux résultats sont moins susceptibles de toucher le salaire minimum ou de travailler dans des secteurs où le taux de syndicalisation est élevé. De ce fait, tout comme les salaires minimum et les conventions collectives peuvent avoir des répercussions sur les inégalités en protégeant les salaires des travailleurs se situant au bas de la distribution des compétences, la rémunération aux résultats peut agir dessus en influant sur les salaires à l'extrémité supérieure de la distribution des salaires. Si l'étude PIAAC n'inclut pas d'informations sur la rémunération aux résultats, elle demande aux sondés s'ils ont touché des primes – pas nécessairement en rapport avec leurs résultats – et quel était leur montant.

Enfin, plusieurs caractéristiques moins étudiées du marché du travail sont également susceptibles d'avoir un effet sur les inégalités de salaire. Par exemple, la taille du secteur public peut modifier le degré d'inégalités de salaire si les salaires y sont plus comprimés et moins axés sur les résultats que dans le secteur privé. La générosité des systèmes d'allocations de chômage peut également avoir une incidence sur les inégalités de salaire en influant sur les salaires de réserve et/ou sur le pouvoir de négociation des travailleurs.

Ce que montre l'étude PIAAC

L'étude PIAAC contient des informations sur les caractéristiques des emplois qui peuvent être exploitées pour analyser l'impact des institutions et pratiques du marché du travail sur les inégalités de salaire. Les données de l'étude PIAAC indiquent en particulier si les emplois des individus sont des emplois temporaires et/ou à temps partiel et si les travailleurs touchent des primes. Malheureusement, elles ne contiennent pas d'informations sur le taux de syndicalisation des travailleurs.

Le tableau 2.2 présente les inégalités de salaire avant et après inclusion des emplois temporaires et des emplois à temps partiel. Le rapport D9/D1 augmente dans la plupart des pays lorsque les emplois temporaires sont ajoutés aux calculs. En Italie et aux Pays-Bas, l'ajout du travail temporaire fait augmenter le rapport D9/D1 de 8.9 % et de 8.7 %, respectivement. À l'autre extrême, les inégalités de salaire ne changent pas en Australie et en Irlande et reculent en République tchèque (-0.7 %), en Angleterre/Irlande du Nord (-1.2 %), au Japon (-2.5 %) et aux États-Unis (-7.3 %) ²⁰. On observe une tendance analogue lorsque les emplois à temps partiel sont inclus en même temps que les emplois à temps plein, ce qui donne lieu à des hausses des inégalités qui vont de moins de 1 % en Estonie à 14 % ou plus au Danemark et en Corée.

Le tableau est plus contrasté en ce qui concerne le versement de primes, ce qui s'explique probablement par la relation différente entre les primes et les résultats d'un pays à l'autre. Le tableau 2.3 montre que les primes – que ce soit en termes absolus ou en termes relatifs – sont beaucoup plus élevées dans le décile le mieux payé de la distribution des salaires que dans le décile le moins bien payé. Malgré la concentration des primes au sommet de la distribution des salaires, la prime de 13^e mois est la principale forme de prime prise en compte dans l'étude PIAAC dans la plupart des pays, l'Australie, l'Autriche, le Japon, la Corée, l'Espagne, la Suède et les États-Unis faisant figure d'exceptions ²¹. Dans environ la moitié des pays PIAAC, les salaires de référence des individus qui touchent des primes sont plus inégalement répartis que les salaires des individus qui n'en touchent pas et la prime elle-même tend à accroître les inégalités entre les bénéficiaires de primes. Dans l'autre moitié des pays couverts par l'étude PIAAC, cependant, l'inverse est vrai : la distribution des salaires des bénéficiaires de primes est moins inégale que la distribution des salaires de ceux qui n'en touchent pas ²². Globalement, si les primes indiquées dans

Tableau 2.2. **Impact sur les inégalités de l'inclusion des emplois temporaires et à temps partiel**

Effet sur les inégalités dans les salaires horaires bruts de l'inclusion des emplois temporaires et à temps partiel

	Rapport D9/D1					
	Emplois permanents uniquement	Tous ^a	Évolution en %	Emplois à temps plein uniquement	Tous ^a	Évolution en %
Australie	3.03	3.03	0.0	2.99	3.14	4.8
Autriche	2.86	2.95	3.0	3.07	3.05	-0.6
Belgique (Flandre)	2.52	2.59	2.6	2.47	2.61	5.5
Canada	3.67	3.93	6.7	3.53	3.94	10.5
République tchèque	2.85	2.83	-0.7	2.75	2.84	3.1
Danemark	2.31	2.41	4.2	2.22	2.58	14.3
Estonie	4.52	4.71	4.1	4.71	4.71	0.0
Finlande	2.46	2.55	3.6	2.46	2.54	3.2
France	2.46	2.51	1.8	2.42	2.56	5.3
Allemagne	3.58	3.69	3.1	4.04	4.22	4.3
Irlande	3.51	3.52	0.3	3.43	3.57	3.8
Italie	2.98	3.27	8.9	3.15	3.42	7.9
Japon	4.20	4.10	-2.5	4.01	4.08	1.9
Corée	5.28	5.47	3.5	4.89	5.82	16.0
Pays-Bas	2.85	3.12	8.7	2.99	3.24	7.8
Norvège	2.40	2.42	0.8	2.31	2.44	5.1
Pologne	3.78	3.87	2.3	3.62	3.89	6.8
République slovaque	3.90	4.01	3.0	3.87	4.01	3.6
Espagne	3.35	3.53	5.1	3.56	3.60	1.1
Suède	2.08	2.11	1.2	2.10	2.17	3.1
Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord)	3.54	3.50	-1.2	3.46	3.53	2.0
États-Unis	5.13	4.78	-7.3	4.57	4.83	5.4

a) La différence entre les inégalités totales présentées ici et celles du graphique 2.1 et de l'annexe 2.A1 résulte de l'exclusion des apprentis et des individus sans contrats pour le type de contrat et des informations manquantes pour le type de contrat et le nombre d'heures travaillées.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258120>

l'étude PIAAC semblent être assez éloignées du concept de rémunération aux résultats examiné dans Lemieux, McLeod et Parent (2007), elles ne sont pas nécessairement distribuées également entre les travailleurs. Dans environ la moitié des pays, elles contribuent en réalité à accroître les inégalités de salaire.

Le rôle des compétences lorsque l'on tient compte des institutions

Cette section finale s'attache à déterminer si l'impact estimé des compétences sur les inégalités de salaire, tel qu'analysé plus haut dans ce chapitre, reste valable après l'inclusion des variables de contrôle pour les institutions du marché du travail. La question est analysée à l'aide du cadre d'analyse de l'offre et de la demande présenté plus tôt dans ce document. Plus précisément, un cadre de régression est utilisé pour estimer l'impact des données sur l'offre nette de compétences d'après le sur les inégalités de salaire, qui évalue d'autres spécifications contenant ou ne contenant pas de variables de contrôle supplémentaires pour les institutions du marché du travail.

La colonne (i) du tableau 2.4 montre l'impact sur le rapport D9/D1 des salaires de l'offre nette de travailleurs hautement qualifiés par rapport à celle de travailleurs peu qualifiés seule puis en prenant en compte des institutions et pratiques clés du marché du travail. Le

Tableau 2.3. Incidence, distribution et montant des primes par pays

		Incidence des individus avec primes (%)	Individus sans primes		Individus avec primes		Évolution des inégalités lors de l'ajout d'individus avec primes (%)	Montant moyen des primes (USD)			Montant moyen des primes par rapport aux salaires de référence (%)		
			Rapport D9/D1	Rapport D9/D1	Rapport D9/D1			1 ^{er} décile	5 ^e décile	10 ^e décile	1 ^{er} décile	5 ^e décile	10 ^e décile
					Salaires avec primes	Salaires de référence							
Pays avec des inégalités supérieures parmi les bénéficiaires de primes (par comparaison avec les non-bénéficiaires)	Australie	17.2	2.96	3.35	3.33	6.07	0.25	0.70	4.55	1.55	4.25	24.01	
	République tchèque	39.1	2.69	2.85	2.73	6.94	0.02	0.35	5.01	0.37	4.04	33.78	
	Estonie	25.4	4.54	4.55	4.37	3.57	0.04	0.34	3.84	0.75	4.98	31.55	
	Irlande	27.2	3.54	3.61	3.49	0.89	0.07	0.87	10.80	0.58	5.77	59.46	
	Norvège	17.6	2.29	2.55	2.38	6.43	0.01	1.01	11.96	0.05	4.18	40.05	
	Pologne	45.7	3.49	3.61	3.50	11.28	0.07	0.46	3.10	1.12	5.89	26.63	
	République slovaque	35.3	3.29	4.08	3.51	21.75	0.06	0.41	8.60	1.08	5.46	94.26	
	Suède	29.9	2.02	2.18	2.09	7.53	0.07	0.91	7.39	0.43	5.03	35.57	
	Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord)	24.9	3.21	3.76	3.65	9.96	0.06	0.71	11.80	0.5	4.71	55.03	
	États-Unis	41.3	4.33	4.76	4.39	11.21	0.04	0.50	12.16	0.3	2.94	38.58	
Pays avec des inégalités inférieures parmi les bénéficiaires de primes (par comparaison avec les non-bénéficiaires)	Autriche	96.5	3.90	2.97	2.85	-21.73	1.18	2.48	9.44	16.48	17.24	40.4	
	Belgique (Flandre)	90.7	2.72	2.49	2.44	-4.09	0.50	2.06	9.31	3.39	11.66	42.75	
	Canada	34.4	3.90	3.82	3.71	0.95	0.04	0.72	9.17	0.37	4.48	48.47	
	Danemark	53.2	2.60	2.48	2.44	-0.66	0.12	0.72	5.80	0.73	3.8	21.45	
	Finlande	67.4	2.44	2.39	2.43	4.09	0.23	0.96	4.83	1.76	5.23	28.51	
	France	49.3	2.67	2.32	2.28	-4.15	0.17	1.13	5.27	1.39	8.13	29.36	
	Allemagne	59.6	4.47	3.16	3.12	-5.58	0.12	0.98	6.52	1.24	5.86	33.15	
	Italie	72.6	3.49	2.78	2.52	-1.94	0.34	1.19	11.28	3.82	8.97	73.05	
	Japon	36.5	4.04	3.84	3.53	1.07	0.04	0.89	8.75	0.39	8.26	41.82	
	Corée	53.9	6.17	5.28	5.00	-5.48	0.07	0.98	11.49	1	7.99	71.51	
	Pays-Bas	85.4	4.76	2.98	2.86	-31.97	0.33	1.52	7.05	3.11	8.47	87.11	
	Espagne	52.2	3.61	3.23	3.21	-0.33	0.38	1.75	9.20	4.78	14.6	64.57	

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258130>


Tableau 2.4. **L'impact des compétences sur les inégalités de salaire, après prise en compte des facteurs institutionnels : données probantes issues d'une analyse de régression**

	D9/D1	D9/D5	D5/D1
	(i)	(ii)	(iii)
Coefficient estimé de l'offre nette de compétences (élevées/faibles)	-0.186* (0.104)	-0.300** (0.117)	-0.059 (0.083)
Coefficient estimé de l'offre nette de compétences (élevées/faibles), prenant en compte :			
Une variable factice pour le salaire minimum ^a et la valeur du salaire minimum ^b	-0.165** (0.071)	-0.210* (0.107)	-0.105 (0.063)
La législation en matière de protection de l'emploi ^c	-0.146 (0.098)	-0.267** (0.111)	-0.024 (0.080)
La couverture des syndicats	-0.103** (0.046)	-0.167*** (0.050)	-0.035 (0.061)
La part de l'emploi du secteur public ^d	-0.148** (0.060)	-0.215*** (0.072)	-0.069 (0.079)
La générosité des allocations de chômage ^e	-0.177** (0.080)	-0.276** (0.099)	-0.061 (0.075)
La proportion d'emplois temporaires	-0.047 (0.072)	-0.133 (0.119)	0.012 (0.068)
La proportion d'emplois à temps partiel	-0.194* (0.108)	-0.295** (0.119)	-0.078 (0.091)
La proportion d'emplois bénéficiant de primes	-0.186 (0.108)	-0.298** (0.122)	-0.059 (0.087)
Toutes les variables de contrôle ci-dessus	-0.184* (0.099)	-0.287** (0.111)	-0.062 (0.086)

Erreur-type robuste entre parenthèses. ***, **, *: statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Toutes les variables se rapportent à l'OCDE (et sont en logarithmes).

- a) Variable factice indiquant les pays qui ont un salaire minimum. Les pays qui n'ont pas de salaire minimum sont : la Finlande, la Suède, la Norvège, le Danemark, l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie.
 b) Salaire minimum par rapport au salaire moyen des travailleurs à plein temps.
 c) Rigueur de la législation de protection de l'emploi – licenciement individuel et collectif (contrats réguliers).
 d) Emploi dans l'administration générale en pourcentage de la population active.
 e) Taux de remplacement net, qui est défini comme la moyenne des taux de remplacement de l'allocation de chômage nette (dont l'aide sociale et les aides au logement en espèces) pour deux niveaux de revenu, trois situations familiales et 60 mois de chômage.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, pour les inégalités de salaire, l'offre nette de compétences, la proportion d'emplois permanents et à temps partiel et la proportion d'emplois incluant des primes ; statistiques de l'OCDE sur la législation de protection de l'emploi et le salaire minimum (2012) ; base de données ICTWSS version 4 pour la couverture des syndicats (la plus récente disponible) ; Panorama des administrations publiques 2013 de l'OCDE (2011, 2010 pour l'Allemagne, l'Irlande, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni) ; modèle impôts-prestations de l'OCDE pour les allocations de chômage (2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258147>

coefficient de la première colonne est identique à celui indiqué dans le graphique 2.13 et est reproduit ici à titre de référence. Il est négatif et statistiquement significatif, ce qui indique que plus l'offre nette de travailleurs hautement qualifiés est élevée plus les inégalités de salaire sont faibles. Les colonnes suivantes indiquent le coefficient de l'offre nette de travailleurs hautement qualifiés lorsque des variables de contrôle institutionnelles sont incluses dans le modèle, tout d'abord une par une puis toutes à la fois. Enfin, les deux autres colonnes du tableau 2.4 répètent l'analyse avec les rapports D9/D5 et D5/D1 des salaires comme variables dépendantes, et avec l'offre nette de compétences élevées par rapport à l'offre de faibles compétences et celle de compétences intermédiaires par rapport à celle de faibles compétences comme variables explicatives, respectivement.

La conclusion la plus importante que l'on peut tirer du tableau 2.4 est que l'offre nette de compétences semble avoir une incidence au sommet de la distribution des salaires même après prise en compte des institutions. L'effet de l'offre nette de travailleurs hautement qualifiés par rapport aux travailleurs à qualification intermédiaire sur le rapport D9/D5 reste, en effet, négatif et significatif en présence de variables de contrôle institutionnelles dans toutes les régressions, sauf une²³. Le tableau confirme également le fait que l'offre de travailleurs à niveau de qualification intermédiaire par rapport à celle de travailleurs peu qualifiés n'a pas d'effet significatif sur le rapport D5/D1. Ce constat est cohérent avec l'idée que les institutions et politiques du marché du travail ont tendance à atténuer les forces du marché au bas de la distribution des salaires afin d'offrir un « filet de sécurité » et de protéger les personnes peu qualifiées des bas salaires, tandis qu'au sommet de la distribution la demande et l'offre peuvent davantage agir sur les salaires relatifs des différents groupes de compétences. Bien qu'il s'agisse d'une analyse transversale, les conclusions cadrent également avec l'idée que la demande de compétences abstraites de haut niveau est élevée et que leur rareté relative se traduit par un rendement élevé et par conséquent par des inégalités.

Conclusion

Ce chapitre a analysé en quoi les compétences peuvent expliquer les différences entre 22 pays de l'OCDE sur le plan des inégalités de salaire. Les conclusions de cette analyse démontrent que l'investissement dans les compétences a de l'importance, même après prise en compte des institutions, politiques et pratiques du marché du travail qui ont un effet sur les inégalités de salaire. L'impact de cet investissement sur les inégalités de salaire semble particulièrement fort lorsque les compétences sont insuffisantes par rapport à la demande. Les résultats montrent également que la réduction des inégalités dans la répartition des compétences au sein des pays peut avoir un impact significatif sur les inégalités de salaire. Enfin, le chapitre a établi que le fait de mieux exploiter les compétences peut aussi aider à réduire les inégalités de salaire, en renforçant le lien entre les compétences, la productivité et les salaires.

Les conclusions de ce chapitre ont des répercussions importantes pour l'action publique, mais les domaines dans lesquels les progrès les plus importants peuvent être faits et la combinaison optimale des politiques dépendront de la situation spécifique de chaque pays, ainsi que de ce que sa population considère comme un niveau d'inégalités de salaire « idéal » ou « acceptable ». Par exemple, d'après les élasticités déduites de l'analyse dans le chapitre, la stratégie liée aux compétences qui contribuerait le plus efficacement à faire en sorte que les inégalités de salaire en Australie soient au même niveau que celles de la Suède consisterait à réduire les inégalités dans les compétences d'environ 4 %. C'est une réduction de 4 % de la dispersion de l'utilisation des compétences qui permettrait le plus aisément d'atteindre ce même résultat aux Pays-Bas. Aux États-Unis, la meilleure stratégie – du moins à court terme – consisterait à agir sur des facteurs qui ont des effets sur le rendement des compétences pour les réduire d'environ 5 %. Une évaluation plus complète serait bien entendu nécessaire pour déterminer quelles seraient les coûts et les bénéfices de mesures de ce type, mais l'analyse présentée ici donne à penser que les politiques visant les compétences devraient être conçues, en partie, pour limiter les inégalités de salaire.

Le chapitre a montré que les décalages entre l'offre et la demande de compétences sont susceptibles de se traduire par des inégalités de salaire accrues. De tels écarts ont de très fortes chances d'apparaître si les politiques de développement des compétences

n'évoluent pas au même rythme que la demande de compétences (qui résulte du changement technologique, de la délocalisation, du vieillissement de la population, etc.), une situation qui peut également limiter la croissance potentielle. Ces constats soulignent la nécessité pour les pays d'évaluer les besoins présents et futurs en compétences. L'évaluation des compétences et les exercices d'anticipation jouent un rôle déterminant à cet égard, tout comme la capacité à traduire concrètement les informations issues de ces outils en action gouvernementale. L'OCDE a lancé un nouveau projet dont le but est d'identifier à la fois les obstacles à une gouvernance efficace en matière de compétences et les bonnes pratiques en la matière. Un rapport comparatif sera publié en 2015 et des études par pays seront lancées à peu près au même moment.

Si l'on part du principe que les besoins en compétences peuvent être évalués et anticipés de manière fiable et qu'il existe des mécanismes efficaces pour traduire ces informations en action gouvernementale, diverses interventions peuvent être envisagées pour faire en sorte que les systèmes d'éducation et de formation s'adaptent mieux aux besoins de compétences changeants. Il s'agit notamment de renforcer l'orientation professionnelle, de travailler plus étroitement avec les employeurs, de développer les programmes de stages et d'apprentissages et de réformer les structures de financement qui faussent le dosage de l'enseignement et de la formation professionnelle proposé. Les politiques en matière de migration peuvent également être conçues pour mieux aider les employeurs à pourvoir les postes pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre – mais ces politiques doivent être parfaitement harmonisées avec les politiques nationales en matière d'éducation et de formation.

Ce chapitre a également mis en évidence le besoin de mieux exploiter les compétences au travail, et d'autres travaux de l'OCDE ont montré qu'il peut s'agir d'un sujet particulièrement sensible pour certains groupes socio-économiques (OCDE, 2013). Dans de nombreux pays, les gouvernements soutiennent les économies ou secteurs locaux pour faire progresser la production dans la chaîne de création de valeur et relever les exigences en matière de compétences. Cependant, la question de l'utilisation des compétences amène à s'intéresser à ce qui se passe véritablement sur le lieu de travail : le rôle de la direction et de l'encadrement, les modalités d'organisation du travail, la définition de l'emploi, la mobilité interne et les politiques du personnel et de recrutement de façon plus générale. S'il est plus difficile d'obtenir des données probantes sur ce qui fonctionne dans ce domaine (à plus forte raison sur le type de politiques publiques qui favorisent le plus l'utilisation des compétences au travail), des éléments concrets semblent indiquer qu'il est possible que les entreprises plus grandes aient plus de facilité que les autres à obtenir le meilleur de leurs employés. Ce constat s'explique peut-être par le fait qu'elles peuvent plus aisément faire une sélection parmi les candidats au moment de l'embauche, déplacer le personnel en interne et/ou adapter ses tâches (Quintini, 2014). L'OCDE participe actuellement à un nouveau projet de recherche qui prévoit d'utiliser l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) pour aider à mieux comprendre quels sont les déterminants de l'utilisation des compétences au travail, ainsi que les conséquences d'une utilisation peu satisfaisante de celles-ci.

Enfin, certains pays pourraient avoir intérêt à veiller à ce que les compétences soient plus également distribuées et pour ce faire il leur faudra investir davantage pour veiller à ce que les moins qualifiés ne soient pas laissés pour compte dans un monde où les compétences de haut niveau sont de plus en plus demandées. Comme l'a montré ce chapitre, le fait d'investir dans les compétences de certains sous-groupes, comme les

migrants et leurs enfants et les personnes issues de milieux socio-économiques inférieurs, pourrait contribuer de façon non négligeable à réduire les inégalités de salaire. Les politiques qui favorisent l'équité dans l'éducation sont notamment les suivantes : proposer des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants abordables et de qualité, différer l'orientation précoce des élèves et offrir une aide supplémentaire aux jeunes qui présentent un risque de décrochage ainsi que des programmes de la deuxième chance à ceux qui ont déjà décroché. De plus, il faudra mettre en place des politiques pour améliorer le niveau de qualification de ceux qui travaillent déjà, ceux dont les compétences risquent de devenir obsolètes en raison du changement technologique et ceux qui ont déjà été victimes de suppressions d'emplois. L'information, le conseil et l'orientation joueront un rôle déterminant à cet égard, tout comme les mesures destinées à promouvoir et à renforcer la formation en cours d'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie et les politiques actives du marché du travail. Enfin, pour s'attaquer aux disparités de valorisation des compétences d'un groupe socio-économique à l'autre, il faudra mettre en place des politiques pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail.

Notes

1. Elles ont également été présentées comme l'une des causes de la crise financière de 2008. D'après Rajan (2010) et Kumhof et Rancière (2011), par exemple, des inégalités croissantes ont conduit à une envolée du crédit qui a débouché sur la crise financière.
2. L'étude PIAAC couvre plus de pays que les précédentes enquêtes sur les compétences. De plus, les données de l'évaluation PIAAC utilisées dans ce chapitre contiennent des informations détaillées sur les salaires, mesurées de façon continue – ce qui n'était pas le cas dans les études susmentionnées.
3. La résolution de problèmes dans un environnement à forte composante technologique – le troisième grand domaine évalué par l'enquête – n'est pas adaptée à ce type d'analyse car les données omettent de tenir compte d'une partie importante de l'échantillon qui varie d'un pays/d'une région à l'autre.
4. L'annexe 2.A1 présente les données sur lesquelles repose le graphique 2.1. Globalement, le panorama des inégalités de salaire qui ressort de l'étude PIAAC est assez proche de celui qui découle de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* et qui est présenté dans le tableau O de l'annexe statistique. Il ne faut pas s'attendre à des différences, même en dehors des écarts d'échantillonnage, car ce dernier inclut uniquement les employés à plein temps et ses calculs reposent sur des données groupées. Néanmoins, il est rassurant de constater une similitude dans les tendances globales.
5. Dans ce chapitre, les termes « moyenne PIAAC » et « pays moyen PIAAC » désignent la moyenne des pays et régions de l'OCDE couverts par le premier cycle de l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC).
6. Il est important de souligner que, si les effets des prix et de la quantité sont introduits simultanément, ils ne peuvent agir l'un sur l'autre et, par conséquent, le résultat ne doit pas être interprété comme un nouvel équilibre.
7. Si le recours à la fréquence d'utilisation comme indicateur du niveau (ou de la complexité) des compétences en calcul exigé(e) par un emploi est critiquable, c'est certainement une bonne mesure indirecte de l'importance. De plus, Quintini (2013) confirme qu'il existe une corrélation positive statistiquement significative entre l'utilisation des capacités en numératie au travail et la maîtrise de la numératie au niveau individuel.
8. Il pourrait s'agir d'un phénomène temporaire pendant que la demande du marché du travail s'adapte à la disponibilité de capital humain hautement qualifié en modernisant les processus de production.
9. En d'autres termes, dans de nombreux pays, les exigences en matière de numératie au travail sont faibles par rapport au niveau de compétences en numératie de la main-d'œuvre.
10. Le coefficient de Gini de l'utilisation de la numératie est supérieur au coefficient de Gini du niveau de compétence en numératie, que ce dernier soit mesuré sous forme de scores ou de niveaux. Ce

constat est conforme à l'idée que la demande de compétences est polarisée, se concentrant sur les emplois hautement et faiblement qualifiés – c'est-à-dire les emplois dans lesquels les exigences en matière de compétences/l'utilisation des compétences sont élevées ou faibles, avec une érosion au niveau intermédiaire.

11. La corrélation entre le niveau moyen d'utilisation des compétences et le coefficient de Gini des compétences est de -0.82.
12. Plus spécifiquement, dans la plupart des pays, la repondération ferait augmenter la proportion d'emplois exigeant des qualifications de niveau intermédiaire par rapport à la distribution de référence de l'utilisation des compétences.
13. Dans la mesure où les niveaux d'utilisation et de maîtrise des compétences sont utilisés dans ce calcul, il est préférable d'utiliser le coefficient de Gini comme mesure des inégalités plutôt que les rapports interdéciles.
14. Il est important de noter que ces élasticités ne sont que des valeurs approchées de l'évolution du coefficient de Gini de la distribution des salaires par rapport à l'évolution de la dispersion des compétences, de la dispersion de l'utilisation des compétences et du rendement des compétences. En effet, les simulations réalisées dans ce chapitre, à partir desquelles le numérateur des élasticités est calculé, tiennent compte des distributions des compétences et des distributions de l'utilisation des compétences complètes. En revanche, le dénominateur des élasticités figurant dans le tableau 2.1 repose sur des mesures sommaires des inégalités dans les compétences et dans l'utilisation des compétences (les coefficients de Gini de ces deux distributions) et sur le rendement moyen des compétences. Ce dernier est particulièrement important car, comme indiqué plus haut, la relation entre les compétences et les salaires est non-linéaire.
15. Un raisonnement équivalent s'applique aux niveaux de compétence mais l'ajustement du rendement à l'offre de compétences peut être beaucoup plus rapide, ce qui rend cette analyse statique moins utile. C'est pourquoi les élasticités à l'évolution des niveaux de compétence sont exclues de ce tableau.
16. Si la méthodologie suivie pour obtenir la mesure de l'offre nette s'inspire de l'approche type utilisée dans les publications, il est important de reconnaître que dans la réalité les indices de l'offre et de la demande peuvent ne pas être aussi faciles à distinguer que dans le cas présent. C'est le cas en particulier s'il s'avère que les entreprises créent des emplois pour certaines compétences si celles-ci viennent à être disponibles (Acemoglu et Shimer, 2000).
17. La méthode consiste pour l'essentiel en une généralisation de la décomposition des moyennes de Blinder-Oaxaca à l'ensemble du cas de distribution (Lemieux, 2002).
18. Il convient de noter que ces résultats ne dépendent pas de la définition des tranches d'âge. On pourrait notamment s'inquiéter du fait que la tranche des jeunes (16-29 ans) peut inclure de nombreux individus qui n'ont pas encore achevé leurs études. Pourtant, lorsque l'on répète l'exercice pour les 25-29 ans seuls, cela ne change rien aux conclusions dégagées par ce chapitre.
19. D'après Dinlersoz et Greenwood (2013), la main-d'œuvre non qualifiée est plus homogène et plus facile à syndiquer. Le changement technologique valorisant les compétences entraîne une baisse de la demande de main-d'œuvre non qualifiée et par conséquent un recul de la syndicalisation. Acikgoz et Kaymak (2011) soutiennent quant à eux que le changement technologique valorisant les compétences fait augmenter la demande de compétences et, partant, la prime aux compétences. De ce fait, les travailleurs qualifiés ont moins d'intérêts à adhérer à un syndicat.
20. Aux États-Unis – le pays qui enregistre le recul le plus substantiel des inégalités de salaire lorsque le travail temporaire est ajouté au travail permanent – ce résultat peut être dû au fait que la plupart des postes sont soumis au principe de l'emploi « de gré à gré » selon lequel l'employé peut être congédié par un employeur pour quelque raison que ce soit (c'est-à-dire sans avoir à justifier le licenciement) et sans préavis, ce qui gomme la distinction entre le travail temporaire et le travail permanent dans le pays. De même, certains travailleurs occasionnels en Australie peuvent se dire « temporaires » dans l'enquête tout en ayant peu de points communs avec les travailleurs temporaires ou les titulaires de contrats à durée déterminée dans les pays européens. Par exemple, les emplois occasionnels sont généralement temporaires, se caractérisent par des horaires irréguliers et rien ne garantit qu'ils soient durables. Les travailleurs occasionnels ont droit à certaines allocations accordées aux travailleurs permanents, mais pas à toutes : ils n'ont pas droit aux congés payés ou au congé de maladie, mais ils ont droit à un niveau de salaire plus élevé (« *casual loading* ») et au congé parental ; et, au titre des lois *Fair Work*, les travailleurs occasionnels sont protégés contre les licenciements abusifs.
21. Dans ces pays, les primes de 13^e mois ne sont pas citées dans la question posée.

22. Dans ce groupe de pays, les primes restent plus élevées chez les travailleurs à revenu élevé que chez les travailleurs à faible revenu, par conséquent les primes elles-mêmes auraient tendance à accroître les inégalités. Cependant, le mode de répartition des primes entre les travailleurs – par leur montant mais leurs bénéficiaires – se traduit par une distribution des salaires qui est plus égale que celle des salaires des travailleurs qui ne touchent pas de primes.
23. Ce constat n'est pas infirmé par l'inclusion simultanée de toutes les variables institutionnelles.

Références

- Acemoglu, D. (1999), « Changes in Unemployment and Wage Inequality: An Alternative Theory and Some Evidence », *American Economic Review*, vol. 89, n° 5, pp. 1259-1278.
- Acemoglu, D. et D.H. Autor (2011), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », in D. Card et O. Ashenfelter (éds.), *Handbook of Labor Economics*, chapitre 11, Elsevier, pp. 1043-1171.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), « Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44/7, pp. 1195-1224.
- Acikgoz, O.T. et B. Kaymak (2011), « A Macroeconomic Analysis of the Rising Skill Premium and Deunionization in the United States », *Manuscript*, Department of Economics, Université de Montréal.
- Antonczyk, D., T. DeLeire et B. Fitzenberger (2010), « Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany », *IZA Discussion Papers*, n° 4842.
- Antràs, P., L. Garicano et E. Rossi-Hansberg (2006), « Offshoring in a Knowledge Economy », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 121/1, pp. 31-77.
- Autor, D.H. (2014), « Skills, Education, and the Rise of Earnings Inequality Among the Other 99 Per Cent », *Science*, vol. 344/6186, pp. 843-851.
- Autor, D.H. et D. Dorn (2013), « The Growth of Low-Skilled Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 103/5, pp. 1553-1597.
- Autor, D.H., L.F. Katz et M.S. Kearney (2006), « The Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 96/2, pp. 189-194.
- Autor, D.H., F. Levy et R.J. Murnane (2003), « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118/4, pp. 1279-1333.
- Autor, D.H., A. Manning et C.L. Smith (2014), « The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality Over Three Decades: A Reassessment », *NBER Working Paper*, n° 16533, Cambridge, États-Unis, révisé en 2014.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (2005), « Do Cognitive Test Scores Explain Higher U.S. Wage Inequality? », *Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 87/1, pp. 184-193.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (1996), « International Differences in Male Wage Inequality: Institution Versus Market Forces », *Journal of Political Economy*, vol. 104/4, pp. 791-837.
- Blinder, A.S. (2009), « How Many US Jobs Might Be Offshorable? », *World Economics*, vol. 10/2, pp. 41-78.
- Boehm (2013), « The Wage Effects of Job Polarization: Evidence from the Allocation of Talents », *Document de travail non publié*.
- Bosch, M. et M. Manacorda (2010), « Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2/4, pp. 128-49.
- Bound, J. et G. Johnson (1992), « Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations », *American Economic Review*, vol. 82/3, pp. 371-392.
- Braconier, H. et J. Ruiz-Valenzuela (2014), « Gross Earning Inequalities in OECD Countries and Major Non-Member Economies: Determinants and Future Scenarios », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1139, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz123k7s8bv-en>.
- Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson et L.M. Hitt (2002), « Information Technology, Workplace Organization, And The Demand For Skilled Labor: Firm-Level Evidence », *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 117(1), pp. 339-376, février.

- Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson et L.M. Hitt (1999), « Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117/1, pp. 339-376.
- Brown, M. et E.M. Uslander (2002), « Inequality, Trust, and Political Engagement », Paper given at the 2002 Annual Meeting of the American Political Science Association, Boston, États-Unis, 29 août-1^{er} septembre.
- Caroli, E. et J. van Reenen (2001), « Skill-Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116/4, pp. 1449-1492.
- Cedefop (2011), « Labour-Market Polarisation and Elementary Occupations in Europe – Blip or Long-Term Trend? », *Research Papers*, n° 9, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Centeno, M. et Á.A. Novo (2009), « When Supply Meets Demand: Wage Inequality in Portugal », *IZA Discussion Papers*, n° 4592, Bonn.
- Cingano, F. (2014), « Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 163, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jxrjncwvx6j-en>.
- Cortes, G.M. (à paraître), « Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarisation Using Panel Data », *Journal of Labor Economics*.
- Crivellaro, E. (2014), « College Wage Premium Over Time: Trends in Europe in the Last 15 Years », *Working Paper*, n° 03/WP/2014, Department of Economics, Ca' Foscari University of Venice.
- Devroye, D. et R. Freeman (2001), « Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries? », *NBER Working Paper*, n° 8140, Cambridge, États-Unis.
- Dickens, R., S. Machin et A. Manning (1999), « The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain », *Journal of Labor Economics*, vol. 17/1, pp. 1-22.
- DiNardo, J., N.M. Fortin et T. Lemieux (1996), « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: 1973-92: A Semiparametric Approach », *Econometrica*, vol. 65/5, pp. 1001-1044.
- Dinlersoz, E. et J. Greenwood (2013), « The Rise and Fall of Unions in the U.S. », *Population Studies Center Working Paper Series*, n° PSC 12-02.
- Dustmann, C., J. Ludsteck et U. Schönberg (2009), « Revisiting the German Wage Structure », *Quarterly Review of Economics*, vol. 124/2, pp. 843-881.
- Dwyer, R.E. (2013), « The Care Economy? Gender, Economic Restructuring and Job Polarization in the U.S. Labor Market », *American Sociological Review*, vol. 78/3, pp. 390-416.
- Eurofound (2014), *Drivers of Recent Job Polarisation and Upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fajnzylber, P., D. Lederman et N. Loayza (2002), « Inequality and Violent Crime », *Journal of Law and Economics*, vol. 45/1, pp. 1-39.
- Firpo, S., N.M. Fortin et T. Lemieux (2011), « Occupational Tasks, and Changes in the Wage Structure », *IZA Discussion Papers*, n° 5542, Bonn.
- Garnero, A., S. Kampelmann et F. Rycx (à paraître), « Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wages Bite with Sectoral Data », *British Journal of Industrial Relations*.
- Goldin, C.D. et L.F. Katz (2008), *The Race between Education and Technology*, Harvard University Press.
- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarisation of Work in Britain », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89/1, pp. 118-133.
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization », *Routine-biased Technological Change*, vol. 104/8, pp. 2509-2526.
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99/2, pp. 58-63.
- Juhn, C. (1999), « Wage Inequality and Demand for Skill: Evidence from Five Decades », *Industrial and Labor Relations Review*.
- Juhn, C., K.M. Murphy et B. Pierce (1993), « Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill », *Journal of Political Economy*, vol. 101/3, pp. 410-442.
- Katz, L.F. et K.M. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-87: Supply and Demand Factors », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107/1, pp. 35-78.

- Koeniger, W., M. Leonardi et L. Nunziata (2007), « Labor Market Institutions and Wage Inequality », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60/3, pp. 340-356.
- Krueger, A.B. (2012), « The Rise and Consequences of Inequality in the United States », Discours au Council of Economic Advisors, 12 janvier 2012, www.whitehouse.gov/sites/default/files/krueger_cap_speech_final_remarks.pdf.
- Kumhof, M. et R. Rancière, (2011), « Inequality, Leverage and Crises », *IMF Working Papers*, n° 10/268.
- Lee, D.S. (1999), « Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114/3, pp. 977-1023.
- Lemieux, T. (2010), « What Do We Really Know About Changes in Wage Inequality? », in K.G. Abraham, J.R. Spletzer et M. Harper (dir. pub.), *Labor in the New Economy*, University of Chicago Press.
- Lemieux, T. (2002), « Decomposing Changes in Wage Distributions: A Unified Approach », *Canadian Journal of Economics*, vol. 35/4, pp. 646-688.
- Lemieux, T., W.B. MacLeod et D. Parent (2007), « Performance Pay and Wage Inequality », *NBER Working Paper Series*, n° 13128, Cambridge, États-Unis.
- Leuven, E., H. Oosterbeek et H. van Ophem (2004), « Explaining International Differences in Male Skill Wage Differentials by Differences in Demand and Supply of Skills », *Economic Journal*, vol. 114/495, pp. 466-486.
- Machin, S. (1997), « The Decline of Labour Market Institutions and the Rise in Wage Inequality in Britain », *European Economic Review*, vol. 41/3-5, pp. 647-657.
- Mankiw, G.N. et P. Swagel (2006), « The Politics and Economics of Offshore Outsourcing », *Journal of Monetary Economics*, vol. 53/5, pp. 1027-1056.
- Mazzolari, F. et G. Ragusa (2013), « Spillovers from High-Skill Consumption to Low-Skill Labor Markets », *Review of Economics and Statistics*, vol. 95/1, pp. 74-86.
- Michaels, G., A. Natraj et J. Van Reenen (2014), « Has ICT Polarised Skill Demand? Evidence from Eleven Countries over 25 Years », *Review of Economics and Statistics*, vol. 96/1, pp. 60-77.
- Naticchioni, P., G. Ragusa et R. Massari (2014), « Unconditional and Conditional Wage Polarization in Europe », *IZA Discussion Papers*, n° 8465, Bonn.
- Nickell, S. et B. Bell (1996), « Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries », *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 86, pp. 302-308.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labour Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (éds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam.
- OECD (2015a), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en> (à paraître en français).
- OECD (2015b), « Compétences et inégalités de salaires – Documentation complémentaire », Annexe du chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, disponible en ligne uniquement sur www.oecd.org/fr/emploi/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-19991274.htm.
- OCDE (2014), « Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC) », disponible en ligne sur www.oecd.org/site/piaac/publications.htm.
- OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
- OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr>.
- Oesch, D. et J.R. Menés (2011), « Upgrading or Polarization? Occupational Change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008 », *Socio-Economic Review*, vol. 9/3, pp. 503-531.
- Pickett, K. et R. Wilkinson (2011), *The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger*, Bloomsbury Press.
- Quintini, G. (2014), « Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 158, Éditions de l'OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdjfm7j-en>.
- Rajan, R. (2010), *Fault Lines*, Princeton University Press, Princeton, United States.
- Spitz-Oener, A. (2006), « Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure », *Journal of Labor Economics*, vol. 24/2, pp. 235-270.

Stiglitz, J. (2012), *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*, W.W. Norton & Company.

Tinbergen, J. (1975), *Income Distribution: Analysis and Policies*, Elsevier.

Wolff, E.N. (2008), *Does Education Really Help? Skill, Work, and Inequality*, Oxford University Press, New York.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm

Base de données de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC, 2012), www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm

ANNEXE 2.A1


Inégalités de salaire dans les pays couverts par l'étude PIAAC

Tableau 2.A1.1. Inégalités de salaire dans les pays couverts par l'étude PIAAC
Rapports interdéciles des salaires (certains déciles) et coefficient de Gini^a

	Rapport D9/D1	Rapport D9/D5	Rapport D5/D1	Coefficient de Gini
Australie	3.14	1.90	1.65	0.25
Autriche	3.05	1.83	1.67	0.25
Belgique(Flandre)	2.61	1.67	1.56	0.21
Canada	3.94	1.94	2.03	0.28
République tchèque	2.88	1.68	1.71	0.24
Danemark	2.58	1.55	1.66	0.21
Estonie	4.71	2.24	2.10	0.32
Finlande	2.54	1.70	1.50	0.20
France	2.56	1.77	1.45	0.22
Allemagne	4.22	1.88	2.25	0.29
Irlande	3.57	2.08	1.71	0.29
Italie	3.42	1.99	1.72	0.27
Japon	4.08	2.32	1.76	0.33
Corée	5.83	2.68	2.18	0.39
Pays-Bas	3.24	1.79	1.81	0.25
Norvège	2.44	1.60	1.52	0.20
Pologne	3.89	2.15	1.81	0.31
République slovaque	4.01	2.15	1.87	0.32
Espagne	3.60	2.05	1.75	0.28
Suède	2.18	1.59	1.37	0.17
Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord)	3.53	2.07	1.71	0.30
États-Unis	4.81	2.40	2.01	0.34
Moyenne PIAAC	3.41	1.93	1.77	0.27

a) Pour chaque pays, les percentiles supérieurs et inférieurs sont éliminés des données salariales. Les salaires incluent les primes et sont exprimés en USD, corrigés de la parité de pouvoir d'achat. On trouvera des détails sur le calcul de la moyenne PIAAC dans l'annexe 2.A2.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258159>

ANNEXE 2.A2

*Méthodologie appliquée pour les simulations salariales***Estimation de l'impact des inégalités dans les compétences sur les inégalités de salaire**

Tout le long de ce chapitre, des méthodes de repondération sont utilisées pour simuler des distributions différentes des salaires. L'idée de base de cette méthode est de faire en sorte que la distribution des caractéristiques observables de la population d'un pays se rapproche de celle d'un pays de référence. Pour ce faire, on attribue un coefficient de pondération plus ou moins élevé à certaines observations dans le premier pays en fonction de leur fréquence dans le pays de référence. Plus explicitement, si l'on souhaite comparer le pays x au pays moyen PIAAC par exemple, les coefficients de pondération de l'échantillon d'origine $\omega_{i,x}$ pour l'individu i dans le pays x sont remplacés par un coefficient de pondération contrefactuel $\omega'_{i,x} = \omega_{i,x} \psi_i$, où ψ_i représente le facteur de repondération.

Les avantages de la méthode de repondération sont notamment les suivants : i) sa simplicité et ii) le fait qu'elle permet d'examiner la distribution des salaires complète, plutôt que quelques points seulement de la distribution. Si cette méthode s'inspire de DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et Lemieux (2002, 2010), sa mise en œuvre exacte dans le cadre de ce chapitre s'en écarte quelque peu. En particulier, l'approche adoptée dans les publications consiste à simuler en une seule fois la distribution des salaires complète, alors que l'on s'efforce ici de distinguer les aspects de dispersion et de niveau de la distribution des compétences d'un pays.

Le calcul du facteur de repondération ψ_i dépend du scénario précis que l'on cherche à simuler. La présente section s'efforce de déterminer comment simuler d'autres dispersions des compétences, tandis que les sections ci-dessous examineront la dérivation du facteur de repondération dans les cas où l'on souhaite simuler des niveaux de compétence différents ou des distributions des compétences complètes (niveau et dispersion), respectivement. Pour évaluer l'impact des inégalités dans les compétences sur les inégalités de salaire, les étapes de calcul du facteur de repondération sont les suivantes :

- Les scores en numératie diminués de leurs valeurs moyennes $\tilde{s}_{i,x}$ et $\tilde{s}_{i,PIAAC}$ sont obtenus pour chaque individu dans le pays x et le pays moyen PIAAC, respectivement, en soustrayant le score moyen du pays \bar{s}_x du score en numératie de chaque individu s_i ($\tilde{s}_{i,x} = s_{i,x} - \bar{s}_x$ et $\tilde{s}_{i,PIAAC} = s_{i,PIAAC} - \bar{s}_{PIAAC}$). La diminution des moyennes supprime l'aspect de niveau et exprime tout en termes d'écart par rapport à la moyenne (c'est-à-dire que l'on ne s'intéresse plus au niveau mais à la dispersion des compétences).

- Les données correspondant au pays x et au pays moyen PIAAC sont divisées en cellules/intervalles, \tilde{S} , de cinq points de numérotation diminués de leurs valeurs moyennes chacun(e).
- Les parts $\theta_{\tilde{s},x}$ et $\theta_{\tilde{s},PIAAC}$ de l'emploi total dans chacun(e) de ces cellules/intervalles de compétences diminués de leurs valeurs moyennes.
- Le facteur de repondération, qui est égal au rapport de ces deux parts, est calculé :

$$\Psi_i = \frac{\theta_{\tilde{s},PIAAC}}{\theta_{\tilde{s},x}}$$

Les distributions des salaires contrefactuelles peuvent alors être simulées en repondérant les données pour le pays x de façon que ses écarts par rapport à la moyenne des compétences se rapprochent de ceux observés dans le pays moyen PIAAC. Puisque l'on part du principe que les prix des compétences ne changent pas, la repondération se traduit par une autre distribution des salaires pour le pays x qui permet de calculer des mesures type de la dispersion et de l'inégalité des salaires. Celles-ci peuvent alors être comparées aux statistiques calculées à l'aide de la distribution des salaires d'origine pour estimer la proportion expliquée par la différence dans la dispersion des compétences.

Calcul du « pays moyen » PIAAC

Le « pays moyen » PIAAC correspond simplement au total de l'ensemble des observations figurant dans l'Évaluation des compétences des adultes. Cependant, dans la mesure où les pays démographiquement plus importants auraient un coefficient de pondération supérieur et, par conséquent, un effet disproportionné sur la distribution, les coefficients de pondération de l'étude sont réajustés de façon que la somme des coefficients de pondération de chaque pays soit égale à un (c'est-à-dire que le coefficient de pondération de tous les pays est équivalent). De plus, les niveaux de salaire étant très différents d'un pays à l'autre, ils doivent être ajustés avant d'être rassemblés dans une unique distribution pour les pays couverts par l'étude PIAAC (qui, autrement, serait trop large). Les salaires sont donc diminués de leurs valeurs moyennes par pays, et toute l'analyse porte sur ces écarts par rapport à la moyenne spécifiques à chaque pays.

Estimation de l'impact du niveau de compétence sur les inégalités de salaire

La précédente section présentait une méthode de calcul du facteur de repondération ψ_i pour le cas dans lequel on souhaite se rapprocher de la dispersion des compétences/de l'inégalité dans les compétences d'un pays de référence, mais sans modifier le niveau moyen des compétences. Cette section s'intéresse à une méthode visant à estimer un facteur de repondération permettant d'obtenir l'inverse : il modifie la distribution des compétences d'un pays vers la gauche ou vers la droite, mais ne modifie pas la dispersion des compétences. Les étapes permettant de d'obtenir le facteur de repondération dans ce cas sont les suivantes :

- Pour chaque individu i dans le pays x , un niveau de compétence contrefactuel est estimé $\tilde{s}'_{i,x} = s_{i,x} \frac{\bar{s}_{PIAAC}}{\bar{s}_x}$, où \bar{s}_{PIAAC} et \bar{s}_x sont les niveaux moyens de compétence dans le pays moyen PIAAC et dans le pays x , respectivement.
- À l'aide de $\tilde{s}_{i,x}$ les données correspondant au pays x sont divisées en intervalles, S , de 5 points de numérotation chacun.

- À l'aide de $s_{i,x}$ les données correspondant au pays x sont divisées en intervalles, S , de 5 points de numérotation chacun.
- Le nombre d'observations N_S et N'_S dans chaque intervalle S est calculé.
- Le facteur de repondération est égal au rapport de ces deux nombres : $\Psi_i = \frac{N'_S}{N_S}$.

Estimation de l'impact des prix des compétences sur les inégalités de salaire

Pour simuler d'autres prix des compétences et analyser leur impact sur les inégalités de salaire, on utilise la méthode mise au point par Lemieux (2002, 2010). En considérant encore une fois que les données peuvent être divisées en un nombre limité de cellules (intervalles S de 5 points de numérotation chacun), l'évolution des prix peut alors être simulée en remplaçant la moyenne conditionnelle des salaires du groupe de compétences S dans le pays x , $y_{S,x}$, par la moyenne conditionnelle des salaires du groupe de compétences S dans le pays moyen PIAAC, $y_{S,PIAAC}$ ¹. Le nouveau salaire ($y'_{i,x}$) de chaque individu i peut alors être calculé en ajoutant la différence entre le salaire moyen PIAAC pour le groupe de compétences S et le salaire moyen du pays pour le groupe de compétences S ² :

$$y'_{i,x} = y_{i,x} + (y_{S,PIAAC} - y_{S,x})$$

Le pays moyen PIAAC et les prix sont construits tel que décrit plus haut.

Estimation de l'impact conjoint de l'inégalité, du niveau et du prix des compétences sur les inégalités de salaire

Cette section s'intéresse à la méthodologie permettant d'associer les trois simulations étudiées jusqu'ici (dispersion des compétences, niveau de compétence et prix des compétences) en une seule simulation des salaires. L'effet des prix est estimé en utilisant la même approche que ci-dessus. Cependant, l'analyse de la distribution complète des compétences s'appuie sur une méthodologie différente, plus classique : l'approche proposée par Lemieux (2002, 2010). Au lieu de distinguer les effets de niveau et de distribution, ces derniers sont modélisés simultanément en utilisant la distribution réelle des compétences, plutôt que la distribution des compétences diminuée de ses valeurs moyennes. Dans ce cas, le facteur de repondération est obtenu de la manière suivante :

1. Les données relatives au pays x et la moyenne PIAAC sont divisées en cellules/intervalles S de cinq points chacun.
2. Les parts de la main-d'œuvre totale employée dans chaque cellule, $\theta_{S,x}$ et $\theta_{S,PIAAC}$, sont calculées.
3. Le facteur de repondération, qui est égal au rapport de ces deux parts, est calculé :

$$\Psi_i = \frac{\theta_{S,PIAAC}}{\theta_{S,x}}$$

L'effet des prix est calculé avant l'effet de la quantité, mais cela ne change rien aux résultats puisque tous deux sont calculés dans la même cellule/le même intervalle de compétences.

Estimation de l'impact de l'utilisation des compétences sur les inégalités de salaire

Pour simuler l'effet sur les inégalités de salaire de l'application de la distribution du niveau de compétence sur l'utilisation des compétences, les données sur l'utilisation des compétences et le niveau de compétence sont divisées en cinq groupes pour chaque pays. Pour l'utilisation de la numérotation, on procède en arrondissant au chiffre entier le plus

proche $C \in \{1, 2, 3, 4, 5\}$. En ce qui concerne le niveau de compétence, les six niveaux de compétence officiels de l'évaluation PIAAC sont d'abord réduits à cinq (les niveaux 0 et 1 – les plus bas – étant fusionnés en une seule catégorie)³ et sont ensuite arrondis au chiffre entier le plus proche $\tilde{C} \in \{150, 200, 250, 300, 350\}$. Les parts de la main-d'œuvre totale employée dans chaque groupe de compétences C , $\theta_{C,x}$, et dans chaque groupe de niveau de compétence \tilde{C} , $\theta_{\tilde{C},x}$ sont calculées pour chaque pays x . Le facteur de repondération, qui est égal au rapport de ces parts, est alors calculé : $\Psi_C = \frac{\theta_{\tilde{C},x}}{\theta_{C,x}}$.

Notes

1. En pratique, l'analyse porte sur les salaires diminués de leurs valeurs moyennes. C'est important si l'on veut éviter une situation dans laquelle toutes les cellules des compétences élevées du pays moyen PIAAC se voient attribuer les prix des pays où les qualifications sont les plus élevées, lesquels sont aussi généralement les pays qui enregistrent les salaires moyens les plus élevés (comme les pays scandinaves) – et inversement. En effet, si l'on ne diminuait pas les données de leurs valeurs moyennes, cela se traduirait par une surestimation du rendement des compétences dans le pays moyen PIAAC et, par conséquent, de l'effet du prix des compétences.
2. Toutes les variables salariales sont présentées sous forme de logarithmes.
3. Voir OCDE (2014) pour de plus amples détails sur la manière dont les niveaux sont établis et sur leur lien avec les scores obtenus sur l'échelle des compétences.

ANNEXE 2.A3

Un cadre d'analyse de l'offre et de la demande simple pour évaluer les différences sur le plan des inégalités de salaire

Source : Blau et Kahn (1996) ; Leuven, Oosterbeek et van Ophem (2004)

Katz et Murphy (1992) ont mis au point un cadre d'analyse de l'offre et de la demande simple pour évaluer les différences dans la structure des salaires dans le temps ou d'un pays à l'autre. Il a depuis été adapté par Blau et Kahn (1996) et Leuven et al. (2004) pour établir un lien entre les différences internationales en termes d'écart de salaires liés aux compétences et les différences sur le plan de la demande et de l'offre de compétences.

Pour mettre en œuvre cette approche, la main-d'œuvre du pays moyen PIAAC (voir annexe 2.A2) est divisée en trois groupes de taille égale en fonction des percentiles de compétences suivants : 0-33 ; 33-67 ; 67-100. Les valeurs seuils définies par ces groupes sont ensuite appliquées à chacun des autres pays (créant ainsi des groupes de différentes tailles, en fonction de l'offre relative de main-d'œuvre qualifiée). Le tableau 2.A3.1 donne les proportions dans chacun de ces groupes de compétences pour chaque pays.

Tableau 2.A3.1. Proportions de travailleurs à niveau de compétences élevé, intermédiaire et faible^a par pays


	Pourcentage		
	Faible	Intermédiaire	Élevé
Australie	34.4	32.6	33.1
Autriche	27.1	36.0	36.9
Belgique (Flandre)	25.5	31.5	43.0
Canada	36.8	31.4	31.8
République tchèque	26.2	38.7	35.1
Danemark	26.8	32.6	40.6
Estonie	28.3	38.6	33.1
Finlande	24.9	30.8	44.3
France	44.4	30.5	25.1
Allemagne	31.7	31.3	36.9
Irlande	42.7	34.9	22.5
Italie	52.0	31.2	16.8
Japon	17.7	34.1	48.2
Corée	35.8	39.5	24.7
Pays-Bas	24.1	31.8	44.1
Norvège	25.9	31.4	42.7
Pologne	40.2	35.0	24.8
République slovaque	25.8	36.1	38.0
Espagne	50.8	33.0	16.1

Tableau 2.A3.1. **Proportions de travailleurs à niveau de compétences élevé, intermédiaire et faible^a par pays (suite)**

	Pourcentage		
	Faible	Intermédiaire	Élevé
Suède	25.6	31.8	42.5
Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord)	40.0	31.0	29.0
États-Unis	46.3	29.1	24.6
Moyenne PIAAC	33.3	33.3	33.3

a) Les compétences sont mesurées d'après le niveau de compétence en numératie.

Source : Calculs de l'OCDE s'appuyant sur l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258163>

L'étape suivante consiste à établir des indices de la demande et de l'offre par groupe de compétences pour chaque pays par rapport au pays moyen de PIAAC. L'indice de l'offre $Offre_{s,x}$ mesure l'importance relative du groupe de compétences s dans la main-d'œuvre du pays x avec la part de ce groupe de compétences dans le pays moyen PIAAC :

$$Offre_{s,x} = \ln\left(\frac{\varepsilon_{s,x}}{\varepsilon_{s,PIAAC}}\right)$$

où $\varepsilon_{s,x}$ et $\varepsilon_{s,PIAAC}$ sont les parts de la main-d'œuvre comptabilisées dans le groupe de compétences s dans le pays x et le pays moyen PIAAC, respectivement (tel qu'indiqué dans le tableau 2.A3.1). L'indice de la demande $Demande_{s,x}$ apprécie dans quelle mesure la structure des métiers favorise le groupe de compétences s dans le pays x par comparaison avec le pays moyen de PIAAC :

$$Demande_{s,x} = \ln\left(1 + \sum_o \frac{\theta_{s,o,PIAAC}}{\varepsilon_{s,PIAAC}} (\theta_{o,x} - \theta_{o,PIAAC})\right)$$

où $\theta_{o,x}$ et $\theta_{o,PIAAC}$ sont les parts totales de l'emploi dans la cellule correspondant au métier o dans le pays x et dans les pays PIAAC en moyenne, respectivement ; $\theta_{s,o,PIAAC}$ est la part du groupe de compétences s dans l'emploi dans la cellule correspondant au métier o dans le pays moyen PIAAC ; et $\varepsilon_{s,o,PIAAC}$ est la part du groupe de compétences s dans la main-d'œuvre totale du pays moyen PIAAC (ce qui équivaut à 1/3 par construction). En substance, cet indice prend en compte : i) l'importance relative du métier o dans le pays x ; et ii) la demande moyenne du groupe de compétences s dans le métier o dans le pays moyen PIAAC. L'association de ces deux facteurs débouche donc sur une mesure de la demande relative du groupe de compétences s dans le pays x .

L'offre nette $\overline{Offre}_{s,x}$ est alors calculée en soustrayant l'indice de la demande de l'indice de l'offre :

$$\overline{Offre}_{s,x} = Offre_{s,x} - Demande_{s,x}$$

Si le modèle offre/demande peut rendre compte des différences dans la structure des salaires, les différences entre les pays sur le plan de l'offre nette devraient présenter une corrélation négative avec les différences dans les salaires relatifs des groupes de compétences s et s' $\left(y_{s',x}^s - y_s^s\right)$. Puisque ce chapitre est axé sur les inégalités de salaire, l'analyse présentée ici établit un lien entre l'offre nette relative et les mesures type des inégalités de salaire plutôt que les salaires relatifs des différents groupes de compétences. Si les deux concepts ne sont pas identiques, on pourrait toutefois s'attendre à ce que des primes aux compétences supérieures se traduisent par des inégalités de salaire supérieures. C'est en effet ce que confirme l'analyse.

Chapitre 3

Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs

Ce chapitre propose un nouveau cadre à utiliser pour concevoir des politiques d'activation efficaces afin de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les emplois et de promouvoir des marchés du travail plus inclusifs. Les politiques d'activation font appel à de multiples outils, qui peuvent être associés de diverses manières. Pris dans son ensemble, cet arsenal doit toutefois remplir un triple objectif : préserver la motivation des demandeurs d'emploi à rechercher activement un emploi, renforcer leur employabilité et élargir l'éventail des débouchés qui s'offrent à eux pour leur permettre d'accéder à un emploi convenable et de le conserver. L'action sur ces trois fronts – motivation, employabilité et débouchés – doit être gérée par des institutions et politiques du marché du travail efficaces et efficaces, lesquelles constituent la clé de voûte de toute stratégie d'activation probante. Pour illustrer ces principes, ce chapitre décrit de nombreuses politiques mises en œuvre et présente des données issues d'évaluations.

Principaux résultats

Pour promouvoir des marchés du travail plus inclusifs et plus résilients, il est essentiel d'apporter aux travailleurs l'aide, le soutien et les encouragements dont ils ont besoin pour accéder à des emplois gratifiants et productifs. Le présent chapitre décrit un nouveau cadre pour orienter l'élaboration de stratégies d'activation destinées à mettre les personnes en relation avec les emplois. Ce cadre repose sur trois piliers – la motivation, l'employabilité et les débouchés – qui doivent trouver leur point d'ancrage dans une assise solide constituée par des institutions du marché du travail performantes.

Il faut qu'existe une *motivation* à travailler. La plupart des personnes privées d'emploi veulent – parfois désespérément – travailler mais certaines d'entre elles risquent de perdre tout espoir de trouver un emploi qui leur convienne, en particulier lorsqu'elles cherchent en vain depuis longtemps. Pour que la motivation reste forte, il faut aussi veiller à ce que travailler soit rémunérateur et lutter contre les effets désincitatifs que peuvent engendrer les prestations de chômage et autres prestations connexes en subordonnant, dans la mesure du possible, l'accès à ces prestations à une obligation de disponibilité pour travailler. Lorsqu'un retour rapide à l'emploi apparaît peu probable, un soutien renforcé (sous la forme, par exemple, de services de conseil ou de programmes de formation) est nécessaire pour améliorer l'*employabilité*. Pour favoriser l'accès à l'emploi, il faut aussi élargir l'éventail des *débouchés* possibles, ce qui suppose de s'attaquer aux obstacles existant du côté de la demande, en impliquant activement les employeurs et en les aidant à embaucher et à conserver leurs effectifs, et aussi de lever les obstacles à l'exercice d'une activité en améliorant les modes de garde des enfants et en traitant les problèmes de santé et autres problèmes sociaux. L'action sur ces trois fronts – motivation, employabilité et débouchés – doit être gérée par des institutions et politiques du marché du travail efficaces et efficientes, lesquelles constituent la clé de voûte de toute stratégie d'activation probante. L'institution investie de la mission capitale qu'est la mise en relation des individus et des emplois est le service public de l'emploi (SPE)¹.

En toute logique, les autorités nationales peuvent chercher, à travers une stratégie d'activation, à faire progresser le taux d'emploi global². Un taux d'emploi élevé favorise en effet l'édification d'une société plus inclusive mais suppose que les chômeurs (y compris ceux qui sont à la marge du marché du travail, comme les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les migrants) soient aidés pour retrouver un emploi le plus rapidement possible. Nombre des activités du SPE concourent à la réalisation de cet objectif, mais certains principes sont :

- *Le suivi et le contrôle de la recherche d'emploi peuvent avoir un fort impact sur le taux de retour à l'emploi.* Actuellement, la plupart des pays de l'OCDE appliquent des règles explicites en matière d'obligation de rendre compte des efforts de recherche d'emploi, et rares sont ceux qui ne procèdent à aucun contrôle à cet égard. Dans le même temps, l'appariement des demandeurs d'emploi avec les postes vacants et leur orientation vers ces postes sont des mesures efficaces pour faire progresser le taux de réinsertion, en particulier pour les

demandeurs d'emploi qui sont difficiles à placer ou qui restent au chômage après avoir tenté, pendant un certain temps, de retrouver un emploi par leurs propres moyens.

- *L'aide à la recherche d'emploi qui passe par des entretiens approfondis avec un conseiller doit être de grande qualité.* Les entretiens obligatoires peuvent avoir un impact positif en termes d'emploi à travers l'effet de menace qu'ils exercent – en ce sens qu'ils dissuadent les demandeurs d'emploi de continuer à percevoir des prestations – mais aussi à travers l'aide personnalisée et les conseils de recherche d'emploi qu'ils offrent. Cependant, pour que des services de conseil soient fructueux, la qualité et l'individualisation des contenus sont essentielles. Si l'on a pu constater que les rencontres précoces et fréquentes avec les demandeurs d'emploi sont un moyen efficace de les aider, de plus en plus de travaux sont consacrés aux stratégies de conseil les plus efficaces et démontrent qu'il est nécessaire de proposer des services personnalisés, de donner la priorité à l'emploi en privilégiant cependant, dans la mesure du possible, les emplois stables et d'opter pour des orientations sélectives vers des dispositifs à plein temps (formations ou programmes de création d'emplois, par exemple).
- *L'offre de services du SPE à l'intention des employeurs doit être solide.* L'une des missions centrales du SPE est d'apparier les demandeurs d'emploi et les employeurs, en aidant les premiers à obtenir un emploi et les seconds à pourvoir leurs postes vacants. Dans la zone de l'OCDE, le SPE cherche à s'imposer en tant que courtier en emploi, en mettant des bases de données d'offres d'emploi à la disposition des employeurs, en leur adressant des candidats présentant le profil qu'ils recherchent et en leur proposant d'autres services plus spécialisés.
- *Le numérique et les nouvelles technologies transforment le mode de fonctionnement du SPE.* Les technologies modifient la façon dont les individus interagissent entre eux et avec le monde qui les entoure, et le SPE ne fait pas exception à cet égard. Partout dans la zone de l'OCDE, le SPE investit dans des services numériques faciles à utiliser, destinés à enrichir l'offre de services et à rendre ceux-ci plus accessibles, ainsi qu'à améliorer la performance tout en assurant la maîtrise des coûts. La plupart des SPE n'en sont qu'au début de ce processus et plusieurs questions importantes se posent : i) dans quelle mesure les clients du SPE sont-ils prêts et aptes à passer à des services numériques ; ii) quels sont les types de services qui doivent être dématérialisés ? ; et iii) comment faire en sorte que le passage au numérique soit une réussite ?
- *Les programmes actifs du marché du travail (PAMT) à plein temps peuvent jouer un rôle constructif s'ils sont bien utilisés.* Des évaluations rigoureuses montrent que les PAMT ont un bilan mitigé à leur actif mais aussi que certaines mesures peuvent, si elles sont bien conçues et bien ciblées, améliorer à moindre coût l'employabilité des demandeurs d'emploi et leurs perspectives professionnelles. Certains pays enregistrent un faible niveau de chômage tout en consacrant des ressources assez limitées aux PAMT, alors que dans d'autres cas, un haut niveau de dépenses en faveur des PAMT semble contribuer au faible niveau de chômage. Lorsque le chômage est important, il est essentiel de maintenir certaines options pour les chômeurs, sous la forme de places dans le cadre des PAMT. Les programmes à spectre large peuvent permettre d'offrir une place à tous les chômeurs de longue durée, ce qui est de nature à promouvoir la motivation et les débouchés. L'expérience professionnelle et la formation professionnelle améliorent l'employabilité. Les évaluations mesurant les résultats sur le plan de l'emploi à échéance de cinq ans ou plus après participation à un programme de formation sont

de plus en plus nombreuses et montrent que ces programmes ont un effet positif à long terme sur l'emploi et le revenu d'activité des participants. Dans l'idéal, les programmes sont axés sur les besoins identifiés des employeurs, mais certains arguments militent en faveur de formations théoriques et préparatoires. Savoir associer différents PAMT, de manière à agir successivement ou simultanément sur la motivation, les débouchés et l'employabilité, et les adapter à la situation individuelle des demandeurs d'emploi compte autant que le montant total du budget consacré aux PAMT.

- *L'efficacité des services de l'emploi peut être améliorée grâce à une gestion de la performance et des évaluations devraient être réalisées pour déterminer l'efficacité-coût des PAMT.* Dans la zone de l'OCDE, les pays consacrent entre 0.02 % et 0.4 % du PIB au SPE et à son administration, et entre 0.1 % et 1.7 % du PIB à d'autres types de PAMT. Dans l'idéal, les évaluations devraient porter sur les divers aspects de la mise en œuvre des nouvelles politiques et des nouveaux programmes et aider à comprendre quels effets les politiques et les programmes ont eus, pour qui et pour quelles raisons. La gestion de la performance et l'évaluation des programmes permettent d'améliorer en permanence les dispositifs, ou de mettre fin à ceux qui ne donnent pas de bons résultats, apportent une garantie de transparence et permettent de justifier les dépenses que les pouvoirs publics engagent au titre du SPE et des PAMT. Il faut aussi avoir une vision stratégique et donner un poids suffisant aux résultats qualitatifs et à des considérations plus larges et s'inscrivant dans un horizon plus long.

Certains dispositifs visent à aider les travailleurs, non seulement à trouver un emploi, mais aussi à progresser dans leur carrière par la suite. Les dispositifs destinés à promouvoir la progression dans l'emploi illustrent le fait que d'autres stratégies de fourniture de services peuvent être envisagées. L'orientation professionnelle, qui est la mesure traditionnelle d'aide à la progression dans l'emploi, aide probablement de nombreux participants, mais pas des participants principalement issus des catégories en difficulté sur le marché du travail. Dans le même temps, diverses expérimentations ont testé des « stratégies de maintien et de progression dans l'emploi », destinées à offrir des services renforcés aux personnes qui quittent l'aide sociale ou à d'autres catégories défavorisées. Même si nombre de ces projets expérimentaux n'ont eu que peu de retombées – du fait, notamment, que la participation des personnes qui sont sorties de l'aide sociale était facultative, si bien qu'il était difficile de les amener à continuer à utiliser les services de l'emploi – certains ont eu un impact significatif, et les enseignements qui peuvent en être tirés dessinent une voie à approfondir.

À quelques exceptions près, les services du SPE s'adressent en priorité aux bénéficiaires d'indemnités de chômage et autres prestations de remplacement du revenu, et apportent une aide ciblée, plus intensive, aux chômeurs difficiles à placer et aux chômeurs de longue durée. Dans ce contexte, il n'est pas facile pour le SPE de délivrer des services aux catégories en difficulté, au-delà des services déjà fournis aux chômeurs difficiles à placer. Pour pallier cette difficulté, il pourrait être envisagé de considérer que les bénéficiaires de prestations dispensés de l'obligation de disponibilité immédiate pour travailler sont en situation de réinsertion et doivent participer à des mesures de préparation à l'activité. L'offre classique de services d'aide à la recherche d'emploi et d'autres services connexes auxquels les personnes peuvent recourir volontairement peut être renforcée, avec, par exemple, une offre plus généreuse de services éducatifs et de formation en direction des catégories en situation de handicap sur le marché du travail, qu'elles soient inactives ou en emploi – dans ce dernier cas, il s'agirait de promouvoir une

« progression dans l'emploi ». Pour certaines catégories, par exemple les jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés ni en formation (les NEET, selon l'abréviation anglaise), les conjoints inactifs et les préretraités, il est sans doute possible de mieux identifier les individus concernés (en recoupant, par exemple, les fichiers administratifs) pour concevoir à leur intention une offre de services ciblée. Une meilleure intégration des services du SPE avec les services dispensés par d'autres acteurs publics dans les secteurs, par exemple, de la santé, de l'enfance, ou des services sociaux et de l'éducation, peut améliorer l'offre de services. Les politiques qui ne relèvent pas directement du champ des services de l'emploi et d'autres services connexes – législation sur la protection de l'emploi ou législation fiscale, par exemple – sont également à prendre en compte, encore que l'analyse développée dans ce chapitre ne couvre pas cet aspect.

Introduction

Ces trente dernières années, nombre de pays de l'OCDE ont cherché à faire évoluer leur système de protection sociale en établissant un lien entre les dispositifs de prestations et les services destinés à favoriser l'emploi. Avant la récente crise, ces tentatives s'étaient traduites par une nette augmentation des taux d'activité et par des taux de chômage relativement faibles. Cependant, la crise financière mondiale a entraîné une forte hausse du chômage dans beaucoup de pays de l'OCDE et la reprise a été inégale, si bien que le chômage et le sous-emploi demeurent importants. À l'inverse, le taux d'activité est en général resté élevé et atteint aujourd'hui un niveau sans précédent dans beaucoup de pays. Il est nécessaire, même dans les pays qui ont mieux surmonté la crise, d'adopter des mesures en faveur des nombreuses personnes restées à la marge du marché du travail. Dans la zone de l'OCDE, il est indispensable que les stratégies visant à rendre le marché du travail plus inclusif et à renforcer la croissance économique comportent des mesures destinées à faire progresser le taux d'activité, en particulier dans un contexte de vieillissement de la population. C'est pourquoi ce chapitre propose un nouveau cadre pour la mise au point de nouvelles stratégies d'activation et pour l'analyse de celles qui existent déjà.

Les politiques d'activation ont principalement pour vocation de rendre le marché du travail plus inclusif et plus résilient. Elles doivent, pour atteindre cet objectif :

- Faire en sorte que les demandeurs d'emploi aient la *motivation* nécessaire pour trouver rapidement un nouvel emploi par eux-mêmes. Percevoir des prestations peut nuire à la motivation, sauf si le versement de ces prestations est subordonné à une obligation de recherche active d'emploi et de disponibilité pour occuper un emploi convenable.
- Tenir compte du fait que même les demandeurs d'emploi motivés peuvent rencontrer des difficultés pour trouver leur place sur le marché du travail s'ils ne sont pas aidés. Les demandeurs d'emploi peu employables doivent bénéficier d'un suivi individualisé intensif, avoir accès à des services de placement et participer à des programmes susceptibles d'accroître leur *employabilité*.
- Tenir compte du fait qu'accroître le taux d'emploi passe également par la levée des obstacles existant du côté de la demande et par l'amélioration des *débouchés* qui s'offrent aux demandeurs d'emploi, par exemple à travers l'augmentation du nombre et de la diversité des offres d'emploi enregistrées par le SPE.

La mise en œuvre de ces trois dimensions – motivation, employabilité et débouchés – doit être assurée par des *institutions* et *politiques* du marché du travail efficaces et efficaces, lesquelles constituent la clé de voûte de toute politique d'activation efficace³.

Ces trois dimensions fondamentales sont en interaction les unes avec les autres et peuvent se renforcer mutuellement. Ainsi, si les débouchés sont plus nombreux, il est plus facile de motiver les demandeurs d'emploi à rechercher un poste ou à améliorer leurs compétences ; de même, lorsque les demandeurs d'emploi sont plus motivés, les employeurs sont plus enclins à transmettre les offres d'emploi au SPE⁴. En d'autres termes, la motivation a un effet positif sur les débouchés et inversement. Dans les méthodes qu'il utilise et actions qu'il met en place, le SPE tient généralement compte de deux de ces dimensions au moins, parfois en leur accordant un poids relatif différent. Ainsi, un programme de création directe d'emplois peut agir sur la motivation à travers un « effet de menace » et entraîner, avant même de démarrer, une augmentation du pourcentage de personnes qui trouvent un emploi ; il peut également renforcer l'employabilité parce qu'il permet à des publics en difficulté, qui avaient jusqu'alors eu peu de contact avec le milieu du travail, d'acquérir une expérience professionnelle ; enfin, il peut accroître les débouchés, les participants étant directement en contact avec des employeurs potentiels et pouvant par la suite faire valoir les compétences acquises en entreprise lorsqu'ils postulent à une offre d'emploi. De même, lorsqu'il oriente les demandeurs d'emploi vers une offre, le SPE agit à la fois sur la motivation, le demandeur d'emploi effectuant davantage de démarches par lui-même pour trouver le poste qui lui convient, et sur les débouchés.

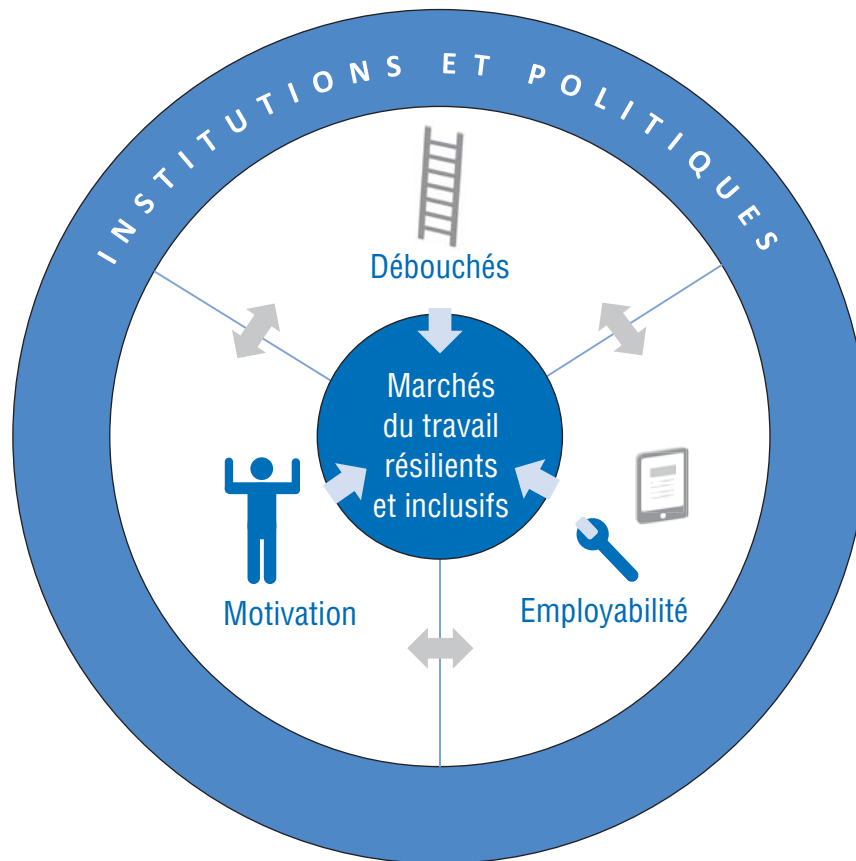
Le présent chapitre porte principalement sur les mesures du marché du travail au sens de la base de données des statistiques de l'OCDE et de la Commission européenne sur les programmes du marché du travail, à savoir les services liés à la recherche d'emploi (quel que soit le public ciblé) et les mesures visant spécifiquement des groupes considérés, pour une raison ou une autre, comme en difficulté sur le marché du travail⁵. À cet égard, les principaux groupes sont les demandeurs d'emploi inscrits ou les chômeurs inscrits. Les bénéficiaires d'autres prestations (prestations d'invalidité ou de parent isolé, par exemple) sont souvent dispensés de l'obligation de faire appel aux services de l'emploi et sont relativement peu nombreux à les utiliser. Néanmoins, lorsque ces prestations sont subordonnées à une condition de disponibilité pour occuper un emploi, elles deviennent des prestations de chômage (par exemple, une allocation de parent isolé dont le versement est soumis à une condition de disponibilité pour occuper un emploi est également une prestation de chômage)⁶. Il s'ensuit que dans les pays où le taux de couverture des prestations est élevé, les mesures du marché du travail qui s'adressent aux chômeurs représentent une grande partie des mesures du marché du travail en faveur des publics en difficulté sur le marché du travail. Inversement, les chômeurs de longue durée et ceux qui rencontrent des difficultés d'insertion se caractérisent en général par au moins un obstacle à l'employabilité ou appartiennent à un voire plusieurs groupes en difficulté⁷. Il convient cependant de ne pas oublier que les stratégies d'activation des groupes en difficulté qui soumettent le versement de prestations à une condition de disponibilité pour travailler présentent des limites. Une stratégie qui consiste à offrir des services coûteux à des groupes caractérisés par une très faible employabilité et qui a une incidence quasi nulle ne permettra pas d'améliorer le taux d'emploi ou de favoriser l'insertion sur le marché du travail.

Les stratégies d'activation visant à rendre le marché du travail plus inclusif peuvent englober, outre les mesures qui s'adressent aux chômeurs inscrits, des mesures de préparation à l'emploi en faveur des bénéficiaires de prestations de réadaptation (prestations non soumises à une condition de disponibilité immédiate pour occuper un emploi), des services d'aide à la recherche d'emploi non obligatoires (destinés aux chômeurs non inscrits, aux chômeurs inscrits non indemnisés, aux personnes exclues de

la population active et aux travailleurs qui cherchent à changer d'emploi) et des services destinés à favoriser la progression dans l'emploi. Dans certains pays, les programmes actifs du marché du travail (PAMT) sont accessibles à de nombreuses personnes issues de groupes en difficulté, tels que les jeunes, les migrants et les chômeurs de longue durée, sans être obligatoires⁸. Certains programmes prévoient le versement d'une prestation en espèces, ce qui peut favoriser la participation⁹. La section 1 cite d'autres catégories de personnes qui, bien qu'elles ne soient généralement pas inscrites au SPE ou n'aient pas l'obligation d'utiliser ses services, peuvent être visées par certaines mesures. Ce chapitre décrit différentes techniques, interventions et éléments de contexte caractéristiques des politiques d'activation mises en place dans les pays de l'OCDE.

La suite du chapitre est organisée comme suit. La section 1 est consacrée au rôle que peuvent jouer les politiques d'activation dans l'émergence de marchés du travail plus inclusifs et fournit un aperçu des dépenses engagées au titre des programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE. Les trois sections suivantes portent sur les trois dimensions de la politique d'activation représentées sur le graphique 3.1 : la section 2 décrit dans quelle mesure les conditions d'accès aux prestations de chômage – à savoir l'obligation de recherche d'emploi, l'obligation de disponibilité pour travailler, le contrôle du respect de ces conditions et l'application de sanctions touchant les prestations – peut empêcher que les prestations de chômage n'aient un effet négatif sur l'incitation à travailler et motiver les demandeurs d'emploi à rechercher un emploi par eux-mêmes ;

Graphique 3.1. Principales composantes de stratégies d'activation efficaces



la section 3 dresse un panorama des services et programmes destinés à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi, y compris des mesures destinées à favoriser la progression dans l'emploi, qui constituent un exemple de services en faveur de personnes qui ne sont pas au chômage. La section 4 décrit les services et programmes destinés à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les postes vacants et à accroître l'éventail des débouchés disponibles. La section 5 porte sur le principal élément du cadre représenté par le graphique 3.1 – les politiques et institutions. Elle est axée sur les aspects organisationnels des programmes du marché du travail et des services de l'emploi et services connexes, ces aspects constituant la base de toute stratégie d'activation efficace. La conclusion présente quelques recommandations générales pour la définition de stratégies d'activation efficaces.

1. Comment les politiques d'activation peuvent-elles favoriser l'émergence de marchés du travail plus inclusifs ?

Les politiques d'activation peuvent aider les pays, en particulier ceux confrontés à une forte hausse du chômage de longue durée, à faire face aux conséquences durables de la crise économique et financière sur le marché du travail. Elles peuvent cependant aussi jouer un rôle important lorsque la conjoncture est plus favorable. Lorsqu'elles sont efficaces, elles sont par exemple susceptibles d'accroître le potentiel productif de la population à long terme et de contribuer ainsi à la croissance économique et à la pérennité du système de protection sociale.

Relever les défis de court terme

Sept années après le début de la crise financière mondiale, les marchés du travail de la zone de l'OCDE connaissent une reprise inégale (voir le chapitre 1 de la présente publication pour un examen plus approfondi). Le taux d'emploi moyen de la zone (personne de 15 ans et plus occupant un emploi en pourcentage de la population âgée de 15 à 74 ans) reste inférieur de 1.4 point de pourcentage au point haut atteint avant la crise, en 2007. Le taux d'activité ayant souvent augmenté, le taux de chômage moyen des pays de l'OCDE demeure largement supérieur à ce qu'il était avant la crise. Malgré un reflux du chômage dans la grande majorité des pays au cours de l'année écoulée, le chômage de longue durée n'a quasiment pas évolué, si bien qu'au quatrième trimestre 2014, plus d'un tiers des chômeurs de la zone de l'OCDE dans son ensemble étaient sans emploi depuis 12 mois au moins. Or, de longs épisodes de chômage vont de pair avec une perte de motivation et de capital humain qui rend la réinsertion plus difficile. La mise en œuvre d'une politique active du marché du travail tout au long du cycle conjoncturel – afin de mettre efficacement en relation les personnes au chômage depuis peu avec les postes vacants et d'accorder la priorité aux mesures de réinsertion destinées aux chômeurs de longue durée qui risquent d'être exclus de la population active – a des effets bénéfiques, présentés dans l'encadré 3.1.

En période de redressement du marché du travail, les stratégies d'activation doivent avoir pour but de permettre aux nouveaux chômeurs, qui sont relativement « employables », de retrouver un emploi par eux-mêmes et de sortir du chômage en moins de six mois, éventuellement avec le soutien de services publics d'information sur le marché du travail. Les mesures telles que le durcissement des obligations à respecter par les demandeurs d'emploi à mesure que la durée de l'épisode de chômage augmente peuvent se révéler fructueuses. Cependant, lorsque le chômage de longue durée persiste, il faut offrir un

Encadré 3.1. **L'activation est-elle une stratégie efficace lorsque le chômage est élevé ?**

Les dépenses au titre des PAMT ont un caractère moins conjoncturel que les dépenses d'indemnisation du chômage, ce qui est en partie justifié. Les engagements correspondant à des interventions programmées (entretiens mensuels et orientation des demandeurs d'emploi vers un programme actif du marché du travail après six mois ou un an de chômage, par exemple) devraient conduire certains types de dépenses au titre des PAMT à augmenter parallèlement au chômage inscrit en période de récession, un certain décalage dans le temps étant admissible. D'autres catégories de dépenses diminuent mécaniquement au début de la récession. Les employeurs sont par exemple moins nombreux à solliciter des subventions à l'embauche. Enfin, la rapidité avec laquelle il est possible de faire monter en charge les PAMT lorsque le chômage augmente pendant une récession se heurte à des limites. Le fonctionnement du SPE et la mise en place de dispositifs performants de formation et de création d'emplois nécessitent en effet du personnel qualifié et des infrastructures – locaux, équipements et systèmes informatiques, par exemple – si bien que toute évolution rapide a un coût organisationnel initial élevé. En revanche, les régimes de chômage partiels, qui permettent aux entreprises d'ajuster leurs effectifs sans licencier en cas de diminution temporaire de la demande peuvent être renforcés rapidement en cas de récession, leur impact en termes de prévention du chômage étant alors relativement fort.

Selon un argument souvent avancé, les mesures actives n'ont qu'un effet net faible en période de récession du fait que l'économie est limitée par la demande et qu'il « n'y a pas de travail ». Cependant, de récentes évaluations montrent que les services de réinsertion mis en place dans le Nevada ont eu des retombées importantes en 2009, période à laquelle le taux de chômage avait atteint 14 %, soit un niveau sans précédent en 25 ans (Michaelides, 2013) ; de même un vaste programme d'activation instauré au Portugal a eu d'importantes retombées en 2012, alors que le taux de chômage atteignait son plus haut niveau depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, s'établissant à 16 % (Martins et Pessoa e Costa, 2014). Dans le Nevada, le programme de réinsertion aurait permis une réduction des dépenses d'indemnisation du chômage égale à plus de quatre fois le coût du programme et une augmentation de l'emploi et du revenu d'activité. Au Portugal, le programme d'activation a permis de doubler la probabilité mensuelle de réinsertion ; de surcroît, en 2012, il a bénéficié à environ un cinquième de l'ensemble des chômeurs, ce qui a permis une réduction des dépenses d'indemnisation du chômage proche de 0.2 % du PIB. Par ailleurs, des données microéconomiques témoignent également de l'efficacité des mesures d'activation lorsque le chômage est très élevé dans des pays comme le Royaume-Uni (programme Restart, à partir de 1986) et le Danemark (réforme du marché du travail engagée en 1994), et ces données ont plaidé en faveur de l'adoption d'autres mesures.

Au cours de la récente récession, les pays dotés d'une politique de l'emploi très active comme l'Australie, l'Autriche, la Norvège, la Suisse et le Royaume-Uni, n'ont, en règle générale, pas laissé les épisodes de chômage devenir passifs et n'ont connu qu'une hausse modeste du chômage. Le Danemark et la Nouvelle-Zélande, qui affichaient un taux de chômage inscrit inférieur à 3 % en 2007, ont vu ce taux augmenter fortement, ce qui pourrait illustrer le fait qu'un choc important peut effectivement réduire l'intensité des mesures et risque ainsi d'entraîner une hausse durable du chômage, même s'il n'a pas, dans ces pays, atteint des niveaux aussi élevés que par le passé.

Lechner et Wunsch (2009) montrent qu'un programme de formation instauré par l'Allemagne a eu un effet indiscutablement plus positif sur la situation à long terme des personnes qui ont accédé à ce programme au moment où le taux de chômage était élevé, ce que les auteurs expliquent principalement par un moindre impact de l'effet de verrouillage (diminution du taux d'entrée dans l'emploi durant la participation au programme). Une étude sur la Suède a montré que les programmes de formation et d'emploi avaient un effet globalement positif quelle que soit la situation du marché du travail mais qu'en période de ralentissement de la conjoncture, la formation organisée dans le cadre du marché du travail avait un « effet passerelle » (constituant un investissement dans le capital humain des participants jusqu'à ce que ces derniers puissent de nouveau occuper un emploi productif), tandis que les programmes pour l'emploi avaient une incidence moins positive (Nordlund, 2009).

Encadré 3.1. L'activation est-elle une stratégie efficace lorsque le chômage est élevé ? (suite)

Nombre d'auteurs ont cherché à déterminer si les PAMT ont un effet plus limité là où le taux de chômage est relativement élevé. Dans une méta-analyse des résultats de programmes de réinsertion expérimentés dans 59 sites aux États-Unis, Bloom, Hill et Riccio (2001) ont montré qu'en moyenne, un programme entraînait une hausse du revenu d'activité des participants de 879 USD sur les deux années suivantes mais que cette augmentation diminuait de 94 USD en moyenne (environ 11 %) sous l'effet d'une hausse d'un point de pourcentage du taux de chômage local (soit une hausse d'environ 14 %). McVicar et Podivinsky (2010) constatent l'existence d'une corrélation négative plus forte entre l'impact sur le taux d'entrée dans l'emploi du programme New Deal for Young People, au Royaume-Uni, et le taux de chômage de la zone de déplacement domicile-travail (Travel-to-Work Area, TTWA) : dans les zones où le taux de chômage était de 2 %, le programme a fait progresser le taux d'entrée dans l'emploi d'environ 70 % ou 40 % (selon le modèle utilisé pour l'estimation), contre seulement 40 % ou 30 % dans les zones affichant un taux de chômage de 6 %. Les auteurs ont également fait appel à des modèles non linéaires et ont alors constaté l'existence d'une courbe en U inversé, l'impact le plus fort étant observé sur un marché du travail où le taux de chômage correspond au taux moyen. En Australie, l'obligation de tenir un « journal du demandeur d'emploi » dans les zones d'emploi où le chômage est élevé (quartile supérieur) a une incidence égale à moins de la moitié de l'incidence de cette obligation dans les zones où il est faible (Borland et Tseng, 2007). À l'inverse, d'autres études montrent que cet impact serait similaire voire plus élevé dans les régions très touchées par le chômage. Une autre étude relative à l'Australie estime les effets de 12 dispositifs et programmes du marché du travail selon que la situation du marché du travail local est mauvaise, moyenne ou bonne et trouve peu d'indices de variation systématique, ce qui laisse penser que ces dispositifs et programmes donnent des résultats aussi bien en période de croissance que de ralentissement de l'économie (DEEWR, 2010). Lechner et al. (2011) se sont intéressés à divers types de PAMT en place en l'Allemagne et ont constaté que huit ans après le démarrage des dispositifs, leurs effets à relativement long terme sur le taux d'emploi étaient légèrement plus importants dans les régions où le taux de chômage s'établissait à 8 % au moins. Kluge (2010) a analysé les conclusions de 137 évaluations portant sur divers types de PAMT et a constaté qu'un taux de chômage local plus élevé à la date de participation au programme allait de pair avec une probabilité nettement plus élevée d'effets positifs.

accompagnement susceptible d'aider les chômeurs à surmonter les obstacles à l'emploi, assurer un suivi individualisé plus direct et renforcer les mesures de placement, ainsi qu'investir davantage dans les services et programmes. La rotation de la main-d'œuvre, le chômage de longue durée et le chômage chronique demeurant élevés quelle que soit la conjoncture dans la plupart des pays, des ruptures brutales dans la trajectoire des dépenses au cours du cycle économique ne se justifient probablement pas, même si certaines évolutions peuvent être indiquées.

Accroître le taux d'activité à long terme

À plus long terme, il est indispensable que les stratégies visant à rendre le marché du travail plus inclusif et à assurer la pérennité des systèmes de protection sociale sur les plans budgétaire et social comportent des mesures destinées à faire progresser le taux d'activité de la population en âge de travailler. Cette section identifie des catégories de la population en âge de travailler qui continuent d'afficher un faible taux d'emploi ou d'occuper des emplois de moindre qualité, cette analyse constituant l'un des éléments à partir desquels des pistes pour le développement des politiques d'activation pourraient être examinées.

Contrairement à ce qui avait été observé au cours des récessions précédentes, les travailleurs âgés n'ont généralement pas été exclus de la population active durant la récente crise économique et le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus a augmenté dans beaucoup de pays de l'OCDE. Ce taux d'emploi demeure cependant très variable d'un pays à l'autre, ce qui témoigne de l'existence d'un potentiel de main-d'œuvre sous-utilisé (voir l'annexe statistique, tableau B). Si ces travailleurs ont vu leur situation évoluer favorablement, il en est allé différemment des jeunes, qui ont été touchés par une forte hausse du chômage et du sous-emploi pendant la crise. Dans les pays de l'OCDE comme dans les économies émergentes, des problèmes structurels anciens empêchent beaucoup de jeunes de réussir leur passage de la scolarité au travail. Une meilleure utilisation du potentiel productif des jeunes générations pourraient renforcer la croissance et faire reculer la pauvreté.

Dans toutes les classes d'âge, le niveau de formation et les compétences exercent une forte influence sur la probabilité d'occuper un emploi. Les personnes qui ont un niveau scolaire inférieur au deuxième cycle du secondaire affichent un taux d'emploi faible, mais il existe des écarts importants entre les pays (graphique 3.2, partie A).

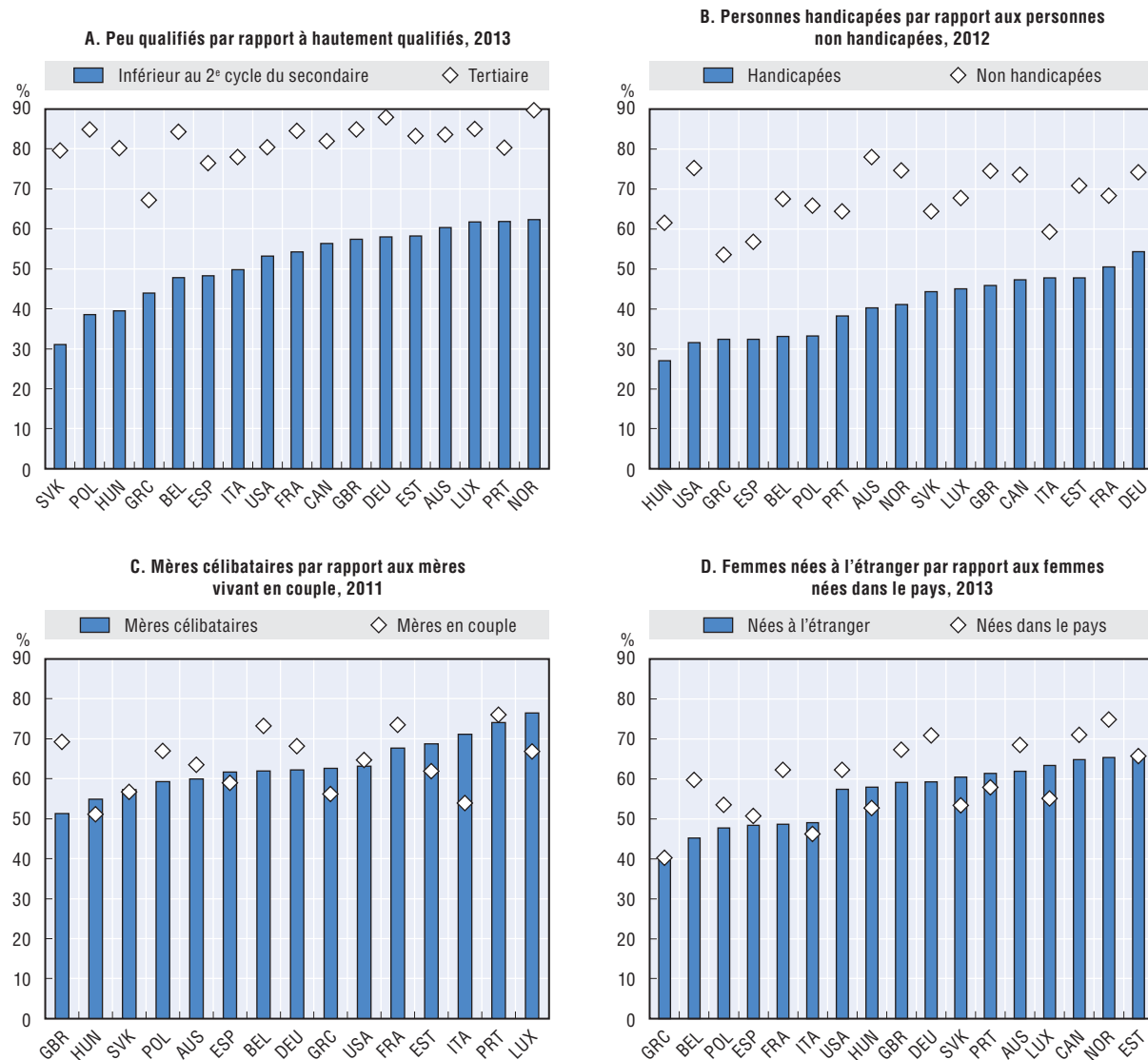
Les personnes qui déclarent souffrir d'une incapacité affichent un taux d'emploi nettement plus faible que les autres. Ainsi, dans les 16 pays de l'OCDE qui figurent sur le graphique 3.2, partie B, leur taux d'emploi était inférieur de 12 à 44 points de pourcentage à celui des personnes ne signalant pas d'incapacité et était compris entre 54 % en Allemagne et seulement 27 % en Hongrie. En outre, de récents travaux de l'OCDE sur la santé mentale et le travail montrent que le taux de non-emploi est beaucoup plus élevé parmi les travailleurs qui rencontrent des problèmes de santé mentale, fussent-ils d'intensité modérée, que parmi les autres travailleurs. Lorsqu'ils quittent le marché du travail, ils vivent souvent pendant de longues périodes de prestations en faveur des personnes privées d'emploi, ce qui entraîne une dégradation supplémentaire de leur état de santé et une érosion de leurs compétences (voir également la section 4 du présent chapitre).

Dans la zone de l'OCDE, le taux d'activité des femmes a augmenté ces dernières décennies, ce qui a contribué à réduire l'écart entre les sexes en matière d'emploi. Néanmoins, les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi à plein temps, exercent plus souvent une profession moins bien rémunérée et ont une probabilité moins forte de connaître une bonne progression de carrière. Comme le montre le graphique 3.2, les écarts en matière d'emploi peuvent être particulièrement importants pour certaines catégories de femmes. Ainsi, dans beaucoup de pays de l'OCDE, les mères isolées ont un taux d'emploi nettement inférieur à celui des mères de famille qui vivent en couple ; à noter cependant que l'inverse est vrai dans certains pays, ce qui pourrait s'expliquer par une moindre générosité des prestations ou par une plus grande efficacité des mesures d'activation (graphique 3.2, partie C). Par ailleurs, bien que les femmes nées à l'étranger affichent un taux d'emploi supérieur à celui des femmes autochtones en Hongrie, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en République slovaque, l'inverse est vrai dans la plupart des pays (graphique 3.2, partie D).


Les groupes figurant sur le graphique 3.2 sont définis en fonction d'une caractéristique individuelle constituant un handicap sur le marché du travail mais il convient de souligner que les groupes se recoupent souvent dans une large mesure, beaucoup de personnes privées d'emploi étant confrontées à de multiples obstacles à l'accès au marché du travail.

Graphique 3.2. Groupes fortement sous-représentés sur le marché du travail, quelques pays de l'OCDE

Rapport emploi/population, pourcentage



Note : Les données se rapportent aux personnes de 25 à 64 ans pour la partie A et aux personnes de 15 à 64 ans pour les parties B, C et D. Sources : **Partie A** : OCDE (2014), *Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-fr>. **Partie B** : EU-SILC 2012 sauf pour : l'Australie : *Survey of Disability and Carers 2012*, Australian Bureau of Statistics, 4430.0 – Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, 2012 ; le Canada : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012, Statistique Canada, tableau 115-0005 – Situation d'activité des adultes avec et sans incapacité, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, provinces et territoires ; Norvège, enquête sur la population active 2012, Q2, www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu ; Royaume-Uni : enquête sur la population active, 2012, 2007 ; États-Unis : *Survey of Income and Program Participation (SIPP)*, panel 2008, vague 13, septembre 2012 à décembre 2012, www.census.gov/programs-surveys/sipp/data/2008-panel.html. **Partie C** : OCDE (2014), *Base de données de l'OCDE sur la famille*, OCDE Paris, www.oecd.org/social/family/database.htm. **Partie D** : OCDE (2014), *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257693>

En plus de chercher à accroître ponctuellement le taux d'activité des catégories de la population sous-représentées sur le marché du travail, les décideurs publics se préoccupent également de la pérennité et de la qualité des emplois occupés, y compris de l'évolution de ces aspects au cours de la vie active (voir le chapitre 4 des *Perspectives de*

l'emploi de l'OCDE). Bien que les politiques d'activation visent jusqu'à présent à favoriser le passage du chômage ou de l'inactivité à l'emploi, il pourrait être justifié d'élargir leur rôle afin qu'elles concourent également à promouvoir la stabilité des carrières professionnelles et à réduire le risque de perte d'emploi. Le SPE fournit déjà des services d'information sur le marché du travail et de publication des offres d'emploi à destination des demandeurs d'emploi inscrits qui exercent une activité. Les autres services en faveur des personnes qui occupent un emploi sont présentés dans la section 3.

Quels sont les principaux groupes ciblés ?

Les stratégies du SPE sont souvent ciblées sur les bénéficiaires de prestations de remplacement du revenu, auxquels il est possible d'appliquer le principe d'obligation mutuelle, tandis que les personnes qui ne perçoivent pas de prestations (par exemple parce qu'elles ne satisfont pas aux conditions de cotisation ou de ressources) peuvent bénéficier de services de base mais n'ont pas nécessairement accès à des programmes plus coûteux. Les réformes engagées dans les années 80 et 90 étaient, dans une large mesure, axées sur les bénéficiaires de prestations de chômage. Dans certains pays, le modèle traditionnel, dans le cadre duquel l'agence pour l'emploi tenait des listes de postes vacants qu'elle transmettait aux chômeurs, avait atteint ses limites, si bien que la nouvelle priorité des réformes a été d'aider les chômeurs à rechercher un emploi de manière autonome. D'autres pays, qui avaient déjà renforcé et diversifié les PAMT face à la montée du chômage, ont réformé leur système en accordant moins d'importance au nombre de places créées et en mettant davantage l'accent sur l'obligation de participation à certains programmes imposée aux chômeurs de longue durée. Les mesures d'activation mises en place à partir de 1986 au Royaume-Uni, des années 90 au Danemark et aux Pays-Bas, du milieu des années 90 en Australie et du milieu des années 2000 en Nouvelle-Zélande et en Allemagne se sont traduites par une diminution du chômage et une augmentation de l'emploi dans les années qui ont suivi.

Les stratégies d'activation mises en œuvre par les services de l'emploi et services connexes ne définissent les publics cibles identifiés dans la section précédente sur la base de données d'enquête (graphique 3.2). Le concept opérationnel d'incapacité, par exemple, ne correspond pas à l'incapacité autodéclarée mesurée par les enquêtes. De même, les jeunes ayant un faible niveau de formation peuvent également constituer un groupe cible opérationnel alors que l'orientation des adultes vers un programme de remise à niveau ou de formation de base se fait généralement à partir d'une évaluation des capacités actuelles des intéressés plutôt que d'après un niveau d'études attesté par un diplôme, même si l'Initiative pour la formation des adultes mise en place par la Suède (encadré 3.7 ci-après) ciblait principalement les chômeurs qui avaient été scolarisés pendant moins de trois ans dans l'enseignement secondaire supérieur. Bien que le SPE ne vise en général pas spécifiquement les migrants ou les personnes nées à l'étranger, le Danemark est doté d'un programme d'intégration obligatoire destiné aux primo-arrivants bénéficiaires de prestations sociales (Jorgensen, 2014) et la Norvège considère les jeunes chômeurs, les migrants et les chômeurs de longue durée comme des groupes cibles, qu'ils perçoivent ou non des prestations. Dans les pays où les dépenses engagées au titre des programmes du marché du travail sont relativement faibles, il est possible qu'il n'existe que quelques mesures actives liées à certaines prestations et quelques services liés à des besoins particuliers et que, de surcroît, la couverture géo soit limitée.

Dans les années 70, les Pays-Bas ont connu une forte augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations (potentiellement) passives, comme les prestations de retraite anticipée, d'incapacité ou de parent isolé ou certaines prestations d'aide sociale générale, et beaucoup d'autres pays de l'OCDE ont été confrontés à la même situation par la suite. Cette augmentation était souvent due à différents facteurs de « rejet » et « d'attraction ». Parmi les facteurs de rejet figurait la relative souplesse des conditions médicales et autres conditions d'accès aux prestations d'incapacité et de maladie, couplée au caractère restrictif des mesures d'activation s'adressant aux chômeurs. Parmi les facteurs d'attraction figuraient la générosité relative des prestations de retraite anticipée, d'invalidité, d'incapacité ou de parent isolé, la dispense de recherche d'emploi accordée aux bénéficiaires de ces prestations et à certaines catégories de bénéficiaires de prestations de chômage classiques. Par la suite, en particulier à partir du début des années 2000, ces dispenses ont été partiellement supprimées pour les bénéficiaires d'âge actif employables de manière à ce qu'ils réintègrent la population active. Ces réformes visaient également à faire face au vieillissement de la population et à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale tout en maîtrisant les dépenses de protection sociale.

La hausse du taux d'emploi des travailleurs âgés a souvent coïncidé avec l'adoption de réformes restrictives visant les prestations, par exemple la suppression des pensions de retraite anticipée, la diminution ou la suppression de la prolongation des droits aux indemnités d'assurance chômage et la suppression des mécanismes qui dispensaient ces travailleurs de recherche d'emploi et autres obligations analogues. Beaucoup de pays pourraient aller plus loin avec ce type de réformes et devraient être encouragés dans ce sens par les données relatives aux effets qu'ont eus ces mesures dans certains pays de l'OCDE (voir, par exemple, OCDE, 2006 ; 2013a, chap. 3). La situation des parents isolés sur le marché du travail dépend souvent du traitement que leur réserve le système de prestations. Il y a peu de temps encore, en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, le taux d'emploi de cette catégorie de la population était pénalisé par un système de prestations qui offrait une garantie de ressources assortie de conditions très peu contraignantes en matière d'emploi. Ces dix dernières années, ces pays ont cependant abaissé l'âge du dernier enfant jusqu'auquel le parent pouvait percevoir une garantie de ressources sans avoir à être disponible pour travailler ou suivre une formation. Les parents isolés qui ont des enfants plus âgés sont désormais traités comme des bénéficiaires de prestations de chômage classiques ou sont soumis aux mêmes obligations de recherche d'emploi. Aux États-Unis, au milieu et à la fin des années 90, la baisse du nombre d'adultes bénéficiaires de prestations de parent isolé, qui est passé de 3 millions environ à 1 million, a coïncidé avec une forte hausse du pourcentage de mères isolées travaillant à plein temps et avec une augmentation de leur rémunération horaire moyenne (Hardy et al., 2015). Ce constat montre que les mesures d'activation peuvent à la fois être positives pour les finances publiques et améliorer la qualité des emplois, même si le dynamisme qui caractérisait à l'époque le marché du travail a aussi contribué à améliorer la situation des mères isolées sur le plan de l'emploi. Cependant, l'expérience du Royaume-Uni montre que ces mesures ne favorisent pas toujours l'accès à des emplois de meilleure qualité, les parents isolés continuant souvent de travailler à temps partiel et d'occuper des emplois peu rémunérés (OCDE, 2014a)¹⁰. S'agissant des prestations d'incapacité, il est souvent plus difficile d'introduire ou de rétablir l'obligation de recherche d'emploi ou obligation de même nature. Les réformes engagées ont notamment consisté à revoir les modalités d'examen voire à introduire de nouvelles procédures d'examen pour l'octroi de prestations

d'incapacité et autres prestations liées à la santé, à créer des services de l'emploi et programmes spécialisés et à accorder un soutien ou une subvention salariale définitive aux personnes en incapacité qui occupent un emploi.

Beaucoup de dispositifs peuvent contribuer, dans une certaine mesure, à aider les personnes qui ne perçoivent pas de prestations, par exemple les conjoints sans activité, les jeunes NEET qui habitent chez leurs parents et les préretraités qui financent eux-mêmes leur préretraite, à intégrer la population active. Parmi ces dispositifs figurent l'introduction de nouveaux droits à prestations (aide en faveur des jeunes qui vivent chez leurs parents) ou de services attractifs (gratuité des études ou des soins, services de l'emploi), l'individualisation de la fiscalité (ou des droits à prestations), qui incite les deux conjoints à travailler, et le rapprochement de différentes bases de données publiques pour repérer les personnes (par exemple les NEET) auxquelles il faut offrir des services ciblés. Ces dispositifs sont déjà proposés par les services de l'emploi et services analogues de certains pays (voir, par exemple, les encadrés 3.5, 3.6 et 3.10 ci-après), même si ceux liés à la politique fiscale ou à la politique de santé au sens large n'entrent pas dans le champ de compétence habituel du SPE.

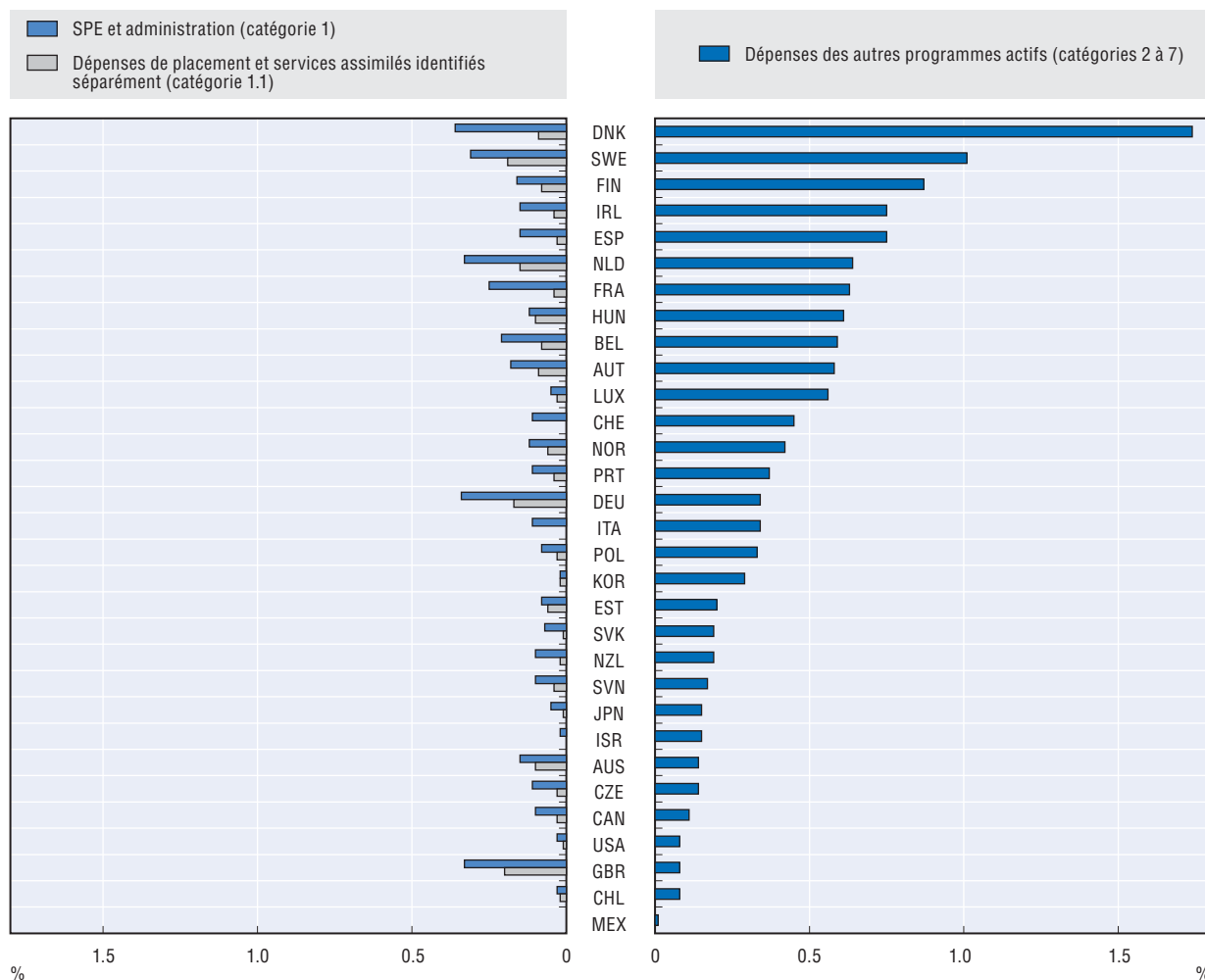
Caractéristiques des dépenses au titre des programmes du marché du travail

Comme le montre le graphique 3.3, les budgets publics consacrés aux PAMT varient fortement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Les pays qui se classent en tête des dépenses sont tous européens¹¹. Le Danemark, la Suède, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, puis la France, la Belgique et l'Autriche se distinguent par le niveau relativement élevé des dépenses engagées au titre de la fonction « SPE et administration ». Le budget consacré à cette fonction est plus faible en Norvège et en Suisse, où les stratégies d'activation sont bien développées mais où le chômage est faible (environ 3 % en Norvège et 4 % en Suisse), de même qu'en Irlande et en Espagne, où le chômage inscrit est élevé mais où les interventions au cours de l'épisode de chômage sont traditionnellement peu développées. En dehors de l'Europe, l'Australie est le pays qui consacre le plus gros budget à la fonction « SPE et administration », ce qui est logique par rapport au fait que les mécanismes de quasi-marché qui sont en place semblent permettre des interventions intensives pendant l'épisode de chômage. Sur le graphique 3.3, une partie – souvent la moitié environ – des dépenses au titre du poste « SPE et administration » ne correspond pas à des dépenses au titre des services de placement et assimilés. Cette part des dépenses peut englober les dépenses engagées pour l'administration des prestations, les services centraux qui administrent les PAMT, les locaux, l'entretien, les services informatiques, ainsi que les services de conseil professionnel classiques lorsqu'ils contribuent à la fois à l'administration des prestations et aux objectifs de placement.

Les dépenses au titre des autres PAMT s'expliquent, au moins partiellement, par le nombre élevé de bénéficiaires – c'est par exemple le cas en Irlande et en Espagne. Le niveau exceptionnellement élevé de ces dépenses au Danemark est lié à l'importance de deux programmes d'emploi subventionné, en l'occurrence le programme « d'emplois flexibles », destiné aux personnes qui souffrent d'une incapacité partielle, et le dispositif « formation au travail ». L'affectation d'un budget élevé aux PAMT n'a pas pour seuls objectifs l'activation des chômeurs et la réduction du taux de chômage – certains pays atteignent ces buts avec des budgets moins élevés : elle vise également, lorsqu'elle est associée à des prestations généreuses, à renforcer l'égalité de revenu en améliorant l'employabilité et les compétences des travailleurs proches du bas de la distribution des revenus.


Graphique 3.3. Dépenses au titre des programmes actifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2012

Dépenses publiques, en pourcentage du PIB



Note : Les données relatives à l'Australie, au Canada, au Japon, à la Nouvelle-Zélande et aux États-Unis se rapportent à l'exercice budgétaire 2012/13. Les données relatives au Royaume-Uni se rapportent à 2010 et celles relatives à l'Irlande, à Israël, au Luxembourg, à la Pologne et à l'Espagne se rapportent à 2011.

Source : Base de données OCDE/CE sur les programmes du marché du travail, Programmes du marché du travail: dépenses et participants, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257704>

2. Motivation : tirer le meilleur parti possible des débouchés existants

Les indemnités de chômage et prestations assimilées protègent les travailleurs de la perte de revenu d'activité et leur permettent ainsi de maintenir leur niveau de consommation au moment où ils s'engagent dans une recherche d'emploi. Cependant, elles peuvent aussi avoir un effet désincitatif sur les salariés, qu'elles peuvent dissuader de conserver leur emploi, et sur les bénéficiaires de prestations, dont elles réduisent la motivation à saisir les possibilités d'emploi existantes. Les conditions d'attribution des prestations de chômage sont censées contrebalancer cet effet. Plus précisément, rendre les prestations passives moins accessibles se traduit généralement par une diminution des entrées dans le régime d'indemnisation de chômage, tandis que subordonner le maintien des droits à des conditions – notamment à l'obligation de participer aux activités organisées

par le SPE et aux PAMT – entraîne en principe une augmentation des sorties. De surcroît, lorsque les conditions d'attribution sont réellement appliquées, les prestations de chômage ont une influence positive sur le taux d'activité et la participation aux dispositifs d'aide à la recherche d'emploi. Ainsi, un système qui prévoit des prestations généreuses peut avoir pour corollaire un taux d'emploi supérieur à ce qu'il serait si les prestations étaient modestes ou inexistantes. Un tel système peut en outre avoir des retombées positives sur les finances publiques parce que l'accès de la population inactive à des services universels a un coût non négligeable, tandis que seules les personnes qui ont un emploi acquittent des impôts et des cotisations sociales. Parallèlement, les chômeurs de longue durée et autres personnes en situation de handicap sur le marché du travail sont souvent démotivés par des facteurs tels que les échecs répétés de leurs tentatives de recherche d'emploi, le sentiment de ne pas maîtriser leur situation et les règles et obstacles administratifs qui semblent leur fermer certaines portes. La prise en charge individualisée intensive commence souvent par une compréhension de la situation et des aspirations du chômeur et des obstacles auxquels il se heurte et se poursuit par la définition d'un plan d'action prévoyant les démarches jugées envisageables par l'intéressé, éventuellement avec l'aide de services complémentaires. Selon les témoignages de conseillers chargés de cette prise en charge, cette méthode aboutit parfois à une remotivation et à un retour à l'emploi, même après des années de chômage.

Au nombre des conditions auxquelles est subordonné l'accès aux prestations figurent le respect d'un délai de carence pendant lequel les prestations ne sont pas servies, l'obligation de disponibilité pour travailler, l'obligation de recherche active d'un emploi, l'obligation d'accepter un travail convenable et l'application de sanctions financières en cas de non-respect de ces conditions. Les mesures d'activation visant les bénéficiaires de prestations passives consistent souvent à soumettre un groupe cible spécifique à ces conditions ou, dans certains cas, à rendre obligatoire la participation à un programme de préparation à l'emploi sans appliquer les obligations de disponibilité immédiate pour travailler ou d'acceptation d'un travail convenable.

Pour être au chômage au sens de l'Organisation internationale du travail (OIT), une personne doit être sans travail rémunéré, être immédiatement disponible pour travailler et rechercher un emploi¹². Les définitions administratives nationales de ces critères sont parfois très différentes des définitions retenues dans les enquêtes sur la population active. L'encadré 3.2 présente un panorama des définitions retenues pour le critère de disponibilité pour travailler. La suite de la section examine successivement les procédures d'inscription au SPE, les obligations de recherche d'emploi et les sanctions appliquées en cas de non-respect de ces règles.

Activation dès le premier jour de chômage

Les pays de l'OCDE n'ont pas tous les mêmes pratiques s'agissant de l'ordre des inscriptions afin de percevoir des prestations d'une part et auprès des services de placement d'autre part. Dans la majorité des pays, ces deux inscriptions s'effectuent simultanément, dans le cadre d'une seule et même procédure. En Finlande, en France, en Hongrie, en Israël, au Japon, en Corée, au Luxembourg, en Norvège, en Pologne, au Portugal et en Turquie, il faut s'inscrire pour demander à bénéficier de services de placement avant de pouvoir percevoir des prestations, tandis qu'en Belgique, au Canada, au Chili, en République tchèque, aux Pays-Bas et en Nouvelle-Zélande, l'ouverture des droits à prestations précède l'inscription pour bénéficier de services de placement (voir l'annexe 3.A1).

Encadré 3.2. **Que recouvre l'obligation de disponibilité pour travailler ?**

La définition administrative de la disponibilité pour travailler repose souvent sur le délai dans lequel le demandeur d'emploi est en mesure de commencer à travailler (c'est-à-dire la date la plus proche à laquelle il peut prendre ses fonctions) et parfois sur l'obligation d'être joignable (obligation de répondre aux sollicitations du SPE). La plupart des pays exigent que les demandeurs d'emploi soient disponibles pour commencer à travailler immédiatement mais quelques pays prévoient un délai. Ainsi, en République slovaque, les demandeurs d'emploi disposent de trois jours ouvrés avant de commencer à travailler, et en Hongrie, ce délai est de 30 jours. Les règles relatives à la disponibilité sont utiles aux conseillers du SPE lorsqu'ils orientent les demandeurs d'emploi vers des postes vacants que les employeurs souhaitent pourvoir immédiatement. Les demandeurs d'emploi qui ne les respectent pas risquent une sanction financière, mais les pays peuvent accorder des dérogations dans certains cas, par exemple aux demandeurs d'emploi qui rencontrent des problèmes de santé ou doivent s'occuper d'un tiers. De même, les règles relatives à l'obligation d'être joignable peuvent être utiles au SPE parce qu'elles constituent un moyen implicite de contrôler la recherche d'emploi. Dans leur majorité, les pays n'appliquent pas de règles officielles obligeant les demandeurs à être joignables ou fixant le délai dans lequel ils doivent répondre à une sollicitation du SPE. Toutefois, certains pays précisent que ces obligations peuvent être définies individuellement, d'un commun accord entre le conseiller du SPE et le demandeur d'emploi et précisées dans le plan d'action individuel.

Source : Langenbucher, K. (2015), « How Demanding are Eligibility Criteria for Unemployment Benefits? Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n°166, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/els/listofsocialemploymentandmigrationworkingpapers.htm.

Dans la majorité des pays, les demandeurs d'emploi doivent se déplacer en personne pour effectuer leur demande de prestations et de services de placement. Certains pays autorisent depuis longtemps différentes modalités de dépôt – téléphone, télécopie ou courrier, et de plus en plus de pays ont mis en place des procédures de demande par courrier électronique ou Internet (voir également la section 5 ci-après). Si l'instruction des demandes de prestations hors la présence du demandeur permet au SPE de mobiliser moins de ressources, l'évaluation de la disponibilité pour travailler ne peut s'effectuer qu'en présence de l'intéressé. Ces vérifications initiales des droits peuvent exercer un effet dissuasif sur les demandeurs d'emploi qui peuvent s'attendre à être directement orientés vers un poste ou qui ne souhaitent pas rechercher activement un emploi. Dans la plupart des pays qui prévoient des procédures séparées, le demandeur d'emploi est tenu de se rendre au SPE en personne dans un délai qui peut aller de trois jours à un ou trois mois. Certains pays n'appliquent pas de délai maximum, voire dispensent certains demandeurs d'emploi de l'obligation de se présenter au SPE (voir annexe 3.A1).

En règle générale, les droits à prestations sont ouverts à compter de la date de dépôt de la demande. Certains pays, dont l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et la Turquie, prévoient une rétroactivité des droits à compter de la date de la perte du dernier emploi occupé. Dans environ la moitié des pays, un délai de carence d'une durée comprise entre trois jours et deux semaines est appliqué (annexe 3.A1).

Les conditions d'accès sont-elles exigeantes ?

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le système de prestations applique des règles pour définir ce qui constitue une offre d'emploi convenable, l'obligation de rendre compte de l'issue de ses démarches de recherche d'emploi personnelles, l'obligation de participation aux PAMT et des sanctions en cas de non-respect de ces exigences. Ces règles contribuent à encourager les personnes employables qui entament un épisode de chômage à rechercher un emploi par elles-mêmes. Une méta-analyse réalisée par Kluge (2010) montre d'ailleurs que les programmes classés dans la rubrique « services et sanctions » ont des effets particulièrement positifs en termes d'emploi.

Quel est le degré d'exigence des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité pour travailler ?

Les demandeurs d'emploi ont généralement une préférence pour certaines professions, certains lieux et certains niveaux de rémunération. Ces préférences pouvant exercer une influence sur leur probabilité de trouver un emploi, dans la majorité des pays, le législateur a défini des critères pour qualifier ce qui peut être considéré comme un « emploi convenable ». Langenbucher (2015) classe les différents critères appliqués à cet égard dans les pays de l'OCDE dans trois catégories : i) mobilité professionnelle nécessaire ; ii) mobilité géographique nécessaire ; et iii) autres raisons valables de refuser un emploi.

Pour que les programmes aient en permanence une dimension active, il peut être souhaitable d'exiger des participants à un PAMT qu'ils restent disponibles pour travailler pendant la durée du programme, l'acceptation d'un poste dans le secteur marchand devant être prioritaire par rapport à la participation à un programme d'emploi subventionné sur fonds publics. Par définition, les PAMT doivent comporter des activités représentant au minimum un temps partiel ; toutefois, nombre de ces programmes ne constituant pas une activité à plein temps, il pourrait être judicieux d'exiger des participants qu'ils continuent de chercher un emploi pendant la durée du programme et de contrôler ces démarches. Or, si une nette majorité de pays maintient, pour la totalité ou la quasi-totalité des PAMT, l'obligation de disponibilité pour travailler pendant la durée du programme, seuls l'Australie, le Danemark, l'Estonie, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni exigent des participants à un PAMT qu'ils continuent de chercher activement un emploi pendant la durée du programme (annexe 3.A1).

Comment les recherches d'emploi personnelles sont-elles contrôlées ?

Alors que certains demandeurs d'emploi sont suffisamment dynamiques pour rechercher efficacement un emploi, d'autres peuvent avoir besoin d'une aide à la recherche d'emploi (section 3) ou d'un contrôle régulier des démarches qu'ils effectuent. Dans une nette majorité de pays, il existe des règles officielles en matière d'obligation de rendre compte de la recherche d'emploi et de contrôle de cette recherche et dans beaucoup de pays, les demandeurs d'emploi doivent faire un compte rendu de leurs démarches au moins une fois par trimestre, voire, dans le cas de l'Australie, du Portugal et du Royaume-Uni, à un rythme bimensuel ou hebdomadaire (annexe 3.A1). À l'inverse, au Chili, en République tchèque, en Grèce, en Hongrie, en Israël, en Italie, en Pologne, en Espagne¹³ et en Turquie, les recherches personnelles des demandeurs d'emploi ne font l'objet d'aucun contrôle. Certains pays ont adopté, en plus de règles relatives à la périodicité à laquelle les demandeurs d'emploi doivent rendre compte de leurs démarches, des règles spécifiques sur les preuves de leurs démarches personnelles qu'ils doivent présenter. Ces obligations offrent

la possibilité de vérifier les démarches effectuées et permettent au SPE de s'appuyer sur ce qu'exprime le demandeur d'emploi au sujet du résultat de ses candidatures pour lui donner des conseils afin qu'il améliore ses techniques de recherche. Plusieurs études ont montré que le contrôle de la recherche d'emploi pouvait avoir des retombées considérables sur le taux de réinsertion (voir, par exemple Borland et Tseng, 2007 ; Klepinger et al., 2002 ; McVicar, 2008), même si Van den Berg et Van der Klaauw (2006) ont constaté que dans le cas de demandeurs d'emploi relativement qualifiés, le contrôle avait pour seule conséquence de conduire les demandeurs d'emploi à renoncer à des moyens de recherche informels au profit de méthodes formelles, moins efficaces. Il n'en reste pas moins que le contrôle peut se traduire par une augmentation du taux de retour à l'emploi, en particulier, peut-être, pour les personnes qui ont peu de chances de trouver un emploi.

Dans certains pays, les démarches de recherche d'emploi personnelles ne sont contrôlées qu'à l'occasion d'entretiens approfondis. Dans les pays où, comme au Royaume-Uni, les contrôles sont très fréquents, le suivi s'apparente davantage à un simple recensement des démarches effectuées et à une orientation rapide vers d'éventuels postes vacants (OCDE, 2014a). Rares sont les pays qui imposent à l'ensemble des demandeurs d'emploi l'obligation de rendre compte d'un nombre minimum de démarches à l'occasion des contrôles. En Estonie, en Finlande, au Portugal, en Suède et en Suisse, une obligation de ce type peut être inscrite dans le plan d'action individuel ou imposée par un conseiller en fonction des caractéristiques du demandeur d'emploi et de la situation du marché du travail local. L'Australie, l'Islande, le Japon, les Pays-Bas, la Belgique et les États-Unis sont les seuls pays qui obligent les demandeurs d'emploi à apporter la preuve qu'ils ont accompli un nombre minimum de démarches de recherche d'emploi chaque mois ; ce nombre est compris entre une démarche au moins en Islande et 20 démarches en Australie et aux États-Unis. Si ces obligations peuvent avoir un intérêt évident, imposer des contraintes trop rigides – par exemple fixer un nombre de candidatures minimal élevé – risque de conduire les employeurs à se plaindre d'être trop sollicités. Certains pays tiennent compte d'autres méthodes de recherche d'emploi, ce qui règle en partie ce problème. Le Royaume-Uni a opté pour une autre approche : bien que le plan d'action individuel ne précise pas nécessairement le nombre de démarches à accomplir, il s'apparente à un contrat de travail et décrit précisément les démarches de préparation à l'emploi et de recherche d'emploi que le demandeur d'emploi doit effectuer et auxquelles il doit consacrer un volume d'heures équivalent à celui qu'il devrait, selon ce qui a été défini, consacrer à son futur travail (OCDE, 2014a). Au Canada, dans le cadre d'une récente initiative intitulée « Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles », les bénéficiaires de prestations sont répartis entre trois catégories, à savoir « travailleurs de longue date », « prestataires occasionnels » ou « prestataires fréquents », et ceux qui appartiennent à la troisième catégorie sont tenus, à partir de la septième semaine de versement des prestations, d'élargir leur recherche d'emploi à tout travail qu'ils sont en mesure d'exercer et qui offre une rémunération au moins égale à 70 % de leur rémunération antérieure, étant entendu que cette rémunération ne doit toutefois pas être inférieure au salaire minimum (Service Canada, 2012). À noter cependant que les entretiens de suivi destinés à vérifier que le demandeur d'emploi respecte les règles sont assurés par l'administration nationale qui verse les prestations et non par les services de l'emploi provinciaux, et que, de surcroît, ils sont relativement peu fréquents¹⁴.

Quelles sont les sanctions appliquées en cas de non-respect des obligations ?

Dans la plupart des pays, la législation sur l'indemnisation du chômage prévoit l'application de sanctions en cas de non-respect des conditions d'accès – sous forme de réduction du montant des droits ou de suspension du paiement pendant une période déterminée, voire de suppression des prestations entraînant la perte du reliquat de droits¹⁵. Plusieurs études récentes sur l'impact des avertissements relatifs au risque de sanction ou de l'application de sanctions aux bénéficiaires d'indemnités d'assurance chômage ou de prestations d'aide sociale révèlent que les sanctions peuvent raccourcir sensiblement la durée d'indemnisation et accroître la propension des personnes sanctionnées à accepter une offre d'emploi (par exemple, Abbring et al., 2005 ; Boockmann et al., 2014b ; Lalive et al., 2005 ; Van den Berg et al., 2004). D'autres travaux montrent cependant que cette influence positive des sanctions sur les taux de sortie du chômage et l'accès à l'emploi peut avoir pour contrepartie une moindre qualité de l'emploi occupé après l'épisode de chômage en termes de durée, de rémunération (Arni et al., 2013) et de niveau professionnel, ainsi qu'une augmentation de la fréquence du travail à temps partiel (Van den Berg et Vikström, 2014). Certains auteurs ont évalué les conséquences plus globales des sanctions et montré qu'elles pouvaient avoir des retombées négatives sur le bien-être des enfants et des familles et sur l'état de santé (voir, par exemple, Griggs et Evans, 2010 pour un recensement des études). C'est pourquoi lorsque les sanctions sont appliquées aux prestations d'aide sociale, certains pays ont mis en place, au sein du système, des mécanismes destinés à éviter que les familles avec enfants et autres bénéficiaires vulnérables ne voient leurs ressources devenir inférieures à un minimum vital.

La sévérité des sanctions varie considérablement selon les pays et selon l'infraction commise. Langenbucher (2015) présente une comparaison de la sévérité des sanctions appliquées dans différentes situations, notamment en cas de démission du dernier emploi, de refus d'une offre d'emploi ou de non-participation à un PAMT et aux dispositifs mis en place par le SPE. Certains pays ne sanctionnent pas la première infraction, se contentant d'envoyer un avertissement, mais appliquent une sanction en cas de récidive. Beaucoup de pays de l'OCDE imposent un délai de carence plus long voire ne permettent pas l'ouverture des droits dans certaines situations, par exemple en cas de démission. Dans les pays où la durée d'indemnisation n'est pas limitée, l'interruption des droits n'est pas toujours possible ; toutefois, au Royaume-Uni, la récidive peut entraîner une perte des droits pendant une durée pouvant atteindre trois ans (OCDE, 2014a).

3. Employabilité : programmes et services de l'emploi visant à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi

Le SPE peut programmer ses interventions durant un épisode de chômage selon les modalités décrites ci-après :

- Le demandeur d'emploi participe à un premier entretien approfondi lors de sa première inscription ou à une date proche de sa première inscription (OCDE, 2007, chapitre 5). Cet entretien offre l'occasion de lui communiquer des informations sur ses obligations, de définir un plan d'action individuel et de recueillir des éléments précis sur ses caractéristiques, antécédents et aspirations afin de mieux l'accompagner et de l'orienter vers des offres d'emploi plus adaptées à ses besoins.

- La plupart des nouveaux demandeurs d'emploi sont présumés relativement employables et ont, dans un premier temps, besoin d'accéder à des services d'information sur le marché du travail de bonne qualité. Dans certains pays, le site Internet d'offres d'emploi du SPE occupe une place importante. Par ailleurs, des entretiens de suivi plus ou moins fréquents sont organisés pour faire le point avec le demandeur d'emploi sur ses recherches et lui proposer une aide dans ce domaine. Les demandeurs d'emploi qualifiés et employables qui ne trouvent pas un travail relativement rapidement par leurs propres moyens peuvent s'attendre à se voir imposer des exigences supplémentaires.
- Les demandeurs d'emploi chez lesquels des problèmes d'employabilité sont détectés dès le début de l'épisode de chômage peuvent bénéficier d'une orientation précoce vers une formation, un stage ou un dispositif d'aide en faveur des personnes rencontrant des problèmes de santé ou une incapacité.
- Lorsque la durée de l'épisode de chômage franchit un certain seuil, le plan d'action individuel est actualisé. Le demandeur d'emploi peut, à différents moments de l'épisode de chômage, être invité à étendre son champ de recherche, être orienté directement vers des offres ou vers une formation de plus longue durée ou un programme de création d'emplois ; une subvention peut également être offerte à l'employeur qui le recrute.

Toutefois, dans beaucoup de pays, le SPE n'applique que très partiellement ces principes pour programmer ses interventions. Les aspects gérés différemment sont notamment les suivants :

- Dans les pays où le SPE est bien doté en ressources et où le montant des prestations de chômage dépend du salaire antérieur, les conseillers ont une bonne connaissance des différents secteurs d'activité et cherchent à orienter rapidement tous les demandeurs d'emploi vers les offres qui correspondent le mieux à leur profil, ce qui améliore le fonctionnement général du marché du travail.
- Le choix du type d'intervention à utiliser à un moment donné est, dans une large mesure, laissé à l'appréciation du conseiller chargé du suivi individualisé.
- Dans les pays où les prestations sont limitées, le suivi ne s'intensifie pas nécessairement à mesure que l'épisode de chômage se prolonge.
- Il arrive que les PAMT, en particulier les programmes de formation, soient gérés séparément et appliquent des procédures d'orientation et critères de ciblage spécifiques.

Cette section examine dans quelle mesure le profilage peut aider le SPE à allouer de manière efficiente les ressources limitées dont il dispose. Elle décrit ensuite les services généraux proposés aux demandeurs d'emploi avant de présenter un éventail de services plus ciblés, destinés à améliorer l'employabilité.

Qui faut-il aider ? Gérer au mieux des ressources limitées

Les mesures d'activation en faveur des groupes en difficulté sur le marché du travail visent en premier lieu les chômeurs difficiles à placer et les chômeurs de longue durée. Parallèlement, nombre de personnes présentant des caractéristiques qui constituent un handicap sur le marché du travail, par exemple les parents isolés, trouvent du travail sans avoir bénéficié d'un suivi intensif. Le SPE doit concentrer les ressources limitées dont il dispose sur les demandeurs d'emploi qui ont basculé dans le chômage de longue durée ou, dans l'idéal, sur ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage de longue durée. Divers types d'informations peuvent être utiles à l'évaluation de ce risque. L'encadré 3.3

Encadré 3.3. Outils de profilage

Les techniques de profilage sont utilisées pour classer les demandeurs d'emploi en un petit nombre de catégories de manière à gérer au mieux des ressources limitées et à offrir des services correspondant aux besoins de chaque catégorie. Elles reposent souvent en partie sur des équations de régression de la probabilité des chômeurs indemnisés de basculer dans le chômage de longue durée sur leurs caractéristiques individuelles. Le profilage intervient généralement au début de l'épisode de chômage. Il permet par exemple d'orienter certains chômeurs vers un accompagnement renforcé tandis que ceux qui sont peu exposés au risque de chômage de longue durée n'auront, dans un premier temps, qu'à signer un engagement de recherche d'emploi et à participer à des séances collectives. Le profilage et les informations qui en découlent peuvent également permettre aux conseillers chargés du suivi individualisé de disposer d'un cadre pour établir le plan d'action individuel et d'offrir un soutien plus personnalisé dès le début de l'épisode de chômage. Quelques exemples de systèmes de profilage nationaux sont décrits ci-après.

- En Australie, le *Job Seeker Classification Instrument (JSCI)* comporte 18 variables auxquelles des points sont attribués. Le nombre maximum de points attribués est compris entre un ou deux pour des variables telles que l'accès au transport et 14 ou 16 pour les variables plus larges que sont l'âge et le sexe et les antécédents en matière de perception d'une garantie de ressources. Plus de la moitié du quota de points est attribuée sur la base de fichiers administratifs et d'informations courantes telles que l'adresse personnelle du demandeur d'emploi et le fait qu'il puisse ou non être contacté par téléphone. Le reste des points est accordé à partir des réponses à un questionnaire adressé à tous les demandeurs d'emploi lorsqu'ils s'inscrivent pour la première fois pour percevoir des prestations. Lorsqu'une incapacité ou des problèmes de santé, des problèmes psychologiques, comportementaux ou familiaux sont signalés, une évaluation spécialisée, dont les résultats complètent les réponses au questionnaire, est réalisée. Les demandeurs d'emploi sont ensuite orientés en fonction de leur score total vers un niveau de services parmi quatre niveaux caractérisés par des modalités de prise en charge différentes et une grille différente de rémunération des prestataires en contrepartie des services fournis et résultats obtenus. Si les prestataires privés constatent que le nombre de points accordé est trop faible, ils peuvent administrer une nouvelle fois le questionnaire et enregistrer le nouveau score dans le système informatique commun. À noter que ce système permet d'obtenir une base nationale de scores JSCI qui, couplée aux fichiers administratifs et autres données, permet de tenir compte des caractéristiques des demandeurs d'emploi pris en charge dans l'évaluation de la performance des prestataires en termes d'évolution de la situation de l'emploi des intéressés et dans l'appréciation de l'efficacité de divers PAMT.
- En Autriche, bien qu'il ne fasse pas appel à un système de profilage à proprement parler, le SPE applique un modèle reposant sur trois zones, à savoir une zone « info » qui ne fournit que des informations, une zone « inscription et services de base » et une zone « accompagnement », vers laquelle les demandeurs d'emploi encore au chômage après trois mois sont orientés pour recevoir un suivi individualisé intensif. L'orientation se fait principalement en fonction de la demande du demandeur d'emploi et d'une vérification des probabilités de placement à l'aide d'un outil « de concordance instantanée » (vérification objective) qui permet d'effectuer un « profilage approximatif ». Le conseiller définit ensuite un plan d'action plus précis et détermine la zone à laquelle doit être affecté le demandeur d'emploi, ainsi que le niveau de suivi dont il a besoin. En outre, les publics considérés comme ayant besoin d'un accompagnement plus soutenu, par exemple les jeunes ou les personnes non qualifiées, peuvent être directement orientés vers la zone « accompagnement ».
- Au Danemark, les chômeurs indemnisés par l'assurance chômage et les bénéficiaires de prestations d'aide sociale sont évalués selon des principes similaires, et un modèle permettant d'évaluer l'adéquation entre le profil des chômeurs et les besoins du marché permet de distinguer les chômeurs qui peuvent travailler immédiatement, ceux qui peuvent participer à des mesures actives du marché du travail et ceux qui dépendront temporairement de mesures passives. Ce sont les conseillers chargés du suivi qui évaluent en premier lieu ces critères prospectifs en tenant compte de la durée de perception de l'aide sociale, qui ne constitue cependant pas le critère décisif. La plupart des autres pays appliquent des procédures spécifiques pour accorder des dérogations à l'obligation de recherche d'emploi.

Encadré 3.3. Outils de profilage (suite)

- En Allemagne, les demandeurs d'emploi sont répartis entre six profils au moyen d'une évaluation assistée par ordinateur de leur distance par rapport au marché du travail. À chaque profil correspond en principe une stratégie de prise en charge spécifique à respecter par le conseiller, même si des études qualitatives ont révélé que ce lien direct entre les résultats du profilage et les objectifs définis dans les plans d'action était en réalité relativement ténu.

Parmi les autres systèmes de profilage qui pourraient être cités figurent le *Worker Profiling and Reemployment Services* (WPRS), introduit en 1993 aux États-Unis, la procédure de profilage d'Intreo, le système de l'emploi créé en Irlande en 2012, et le *Werkverkenner* ou « outil de recherche d'emplois », outil de profilage alimenté directement par les demandeurs d'emploi, introduit aux alentours de 2013 aux Pays-Bas (encadré 3.14). Les technologies de l'information ont sans nul doute facilité le recours à une forme ou une autre de profilage, mais les méthodes employées sont très diverses. La répartition des demandeurs d'emploi entre différentes catégories est particulièrement nécessaire lorsque les inscrits au SPE forment un groupe très hétérogène, lorsque le SPE oriente systématiquement les demandeurs d'emploi vers des services distincts ou des prestataires privés ou – comme c'est le cas aux États-Unis et depuis peu en Irlande – lorsque le SPE est doté de ressources limitées pour l'accompagnement et que l'accès aux services doit être limité d'une manière ou d'une autre. En revanche, pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent régulièrement un conseiller personnel, cette répartition peut présenter un intérêt limité.

La durée du chômage permet d'apprécier l'impact de ceux, parmi les facteurs constituant un handicap sur le marché du travail, qui sont difficiles à mesurer ou à intégrer directement dans un modèle de profilage statistique. La plupart des pays proposent des services différents, plus intensifs, à mesure que la durée du chômage augmente, et certains pays font essentiellement appel à cette approche pour le séquençage des interventions. Il faut cependant garder à l'esprit que cette stratégie a certains effets incitatifs contraires à l'objectif visé – par exemple, si la rémunération à la performance ou le nombre de points attribués en fonction de la performance augmente avec la durée de l'épisode de chômage, les services de l'emploi sont incités à retarder le placement des chômeurs.

Source : AMS (2011), « Employability Profiling System – The Danish Experience », contribution présentée lors de la réunion intitulée « Systèmes de profilage pour une insertion efficace dans le marché du travail » organisée dans le cadre du Programme pour l'apprentissage mutuel de la Commission européenne concernant les Services publics de l'emploi ; Konle-Seidl, R. (2012), « Surveillance et suivi des PAP et de leurs résultats dans quelques pays de l'UE », contribution présentée lors de la réunion intitulée « Activation et intégration : l'utilisation des plans d'action personnalisés » organisée dans le cadre du Programme pour l'apprentissage mutuel de la Commission européenne concernant les Services publics de l'emploi ; Rudolph, H. et R. Konle-Seidl (2005), « Profiling for Better Services », compte rendu du séminaire européen sur le profilage, Nuremberg, 12-14 janvier 2005 ; OCDE (2012), *Activating Jobseekers: How Australia Does It*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>.

décrit différents outils de profilage employés pour affecter les demandeurs d'emploi à un niveau de suivi plus ou moins intensif, souvent en fonction du risque de chômage de longue durée auquel ils sont exposés. Le chômage chronique, aussi préoccupant que le chômage de longue durée dans certains pays, est, dans une certaine mesure, assimilé au chômage de longue durée selon que le calcul de la durée du chômage repart ou non à zéro après une courte période de travail.

Outils et services de portée générale

Les services de conseil font généralement partie des principaux services proposés par le SPE. Dans certains cas, les demandeurs d'emploi peuvent y avoir accès s'ils le souhaitent, tandis que dans d'autres, ils peuvent être tenus de se présenter à des entretiens. Bien que ces services s'adressent habituellement aux chômeurs bénéficiaires de prestations, dans certains pays de l'OCDE, le SPE propose également des services de conseil ou d'orientation professionnelle à l'ensemble des personnes à la recherche d'un emploi, y compris à celles qui travaillent mais envisagent de changer de poste.

Aide à la recherche d'emploi dans le cadre d'entretiens approfondis

Il est fréquent que les entretiens d'inscription initiaux soient suivis d'entretiens approfondis, programmés plus tard au cours de l'épisode de chômage et destinés à évaluer comment renforcer ou actualiser les compétences du demandeur d'emploi, à examiner son *curriculum vitae* (CV), à lui donner des conseils sur les stratégies de recherche d'emploi et les techniques d'entretien, à l'orienter vers des postes vacants, à envisager une orientation vers un PAMT et à actualiser ou modifier le plan d'action individuel. Cette sous-partie montre que la programmation d'entretiens obligatoires peut avoir des effets positifs sur l'emploi par un simple effet de menace, mais que cette stratégie est d'autant plus efficace que la qualité des services proposés est élevée.

La fréquence des entretiens et leur caractère plus ou moins approfondi varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre et parfois d'une catégorie de demandeurs d'emploi à l'autre (OCDE, 2007, chapitre 5). Si une fréquence élevée peut être souhaitable, la charge de travail du personnel – rapport entre le nombre de personnes suivies et le nombre de conseillers – impose souvent des limites. Comme l'entretien initial, il est possible que les entretiens de suivi doivent davantage leur efficacité à l'effet de menace (on observe alors des sorties du système de prestations avant que l'entretien n'ait réellement eu lieu) qu'au service lui-même (Graversen et van Ours, 2008 ; Hägglund, 2011). Ainsi, une récente étude relative aux États-Unis montre que les chômeurs qui ont cessé de percevoir des prestations avant de bénéficier d'un service d'aide à la recherche d'emploi programmé ont vu leurs perspectives professionnelles à long terme s'améliorer davantage que ceux qui ont bénéficié du service (Cebi et al., 2013)¹⁶. En revanche, au Danemark, l'effet de l'accompagnement des chômeurs sur l'emploi est en grande partie imputable à l'orientation vers des offres d'emploi effectuée durant les entretiens, et des données montrent également que la plus grande efficacité de la recherche d'emploi tout au long de l'épisode de chômage aurait des effets à plus long terme (Van den Berg et al., 2012). En Finlande, une réforme introduite en 2014 a entraîné une forte hausse du pourcentage de postes pourvus à la suite d'une orientation directe. La réforme appliquant le principe selon lequel les demandeurs d'emploi orientés devaient être ceux dont le profil correspondait le mieux aux besoins de l'employeur, l'augmentation des offres d'emploi a surtout profité aux chômeurs sans emploi depuis peu, aux participants à un PAMT et aux travailleurs souhaitant changer d'emploi, et beaucoup d'offres ont été transmises à des demandeurs d'emploi domiciliés dans une autre municipalité ou inscrits dans une autre profession. Cette réforme a aidé les employeurs à pourvoir rapidement leurs postes vacants ; elle a en outre raccourci la durée des épisodes de chômage pour les jeunes, mais n'a pas eu cet effet pour les personnes de plus de 50 ans, peut-être parce qu'elles étaient déjà bien informées au sujet des emplois disponibles (Räsänen et Järvelä, 2014).

Lorsque des rencontres entre le conseiller et le demandeur d'emploi sont prévues, la qualité de l'entretien et la personnalisation de son contenu jouent un rôle capital. Des données relatives aux Pays-Bas montrent en effet qu'un service de conseil peut n'avoir aucun impact sur les entrées dans l'emploi s'il n'est pas suffisamment intensif (Van den Berg et Van der Klaauw, 2006). À l'inverse, une expérimentation menée au Danemark laisse penser que des entretiens précoces et fréquents avec les demandeurs d'emploi ont pour corollaire une augmentation pouvant atteindre cinq semaines de la durée de la période travaillée au cours des deux années suivantes (Pedersen et al., 2012). Des effets positifs en termes de sortie du chômage vers l'emploi ont également été constatés pour la France, le conseil intensif étant notamment susceptible d'améliorer l'adéquation entre le profil du

demandeur d'emploi et le poste trouvé, ce qui réduit la probabilité d'un nouvel épisode de chômage (Crépon et al., 2005). Une expérimentation menée récemment dans le Nevada, aux États-Unis, révèle que dès le premier entretien, le suivi se traduit par une accélération de la réinsertion et permet aux participants d'obtenir une rémunération plus élevée que celle perçue par les non-participants. Une partie de cet effet, observée avant le premier entretien, est qualifiée « d'effet de menace », mais la plus grande partie se produit après l'entretien et correspond à « l'effet des services de réinsertion ». Les services proposés englobent notamment un bilan des compétences et de l'expérience et des conseils sur la manière de les valoriser au mieux sur le marché du travail, la définition d'un plan de recherche d'emploi individuel, la fourniture d'informations sur la situation du marché du travail local et une orientation du demandeur d'emploi vers des offres d'emploi correspondant à ses compétences et à son expérience (Michaelides, 2013). Certains pays exigent des chômeurs qu'ils participent, non seulement à des dispositifs individuels d'aide à la recherche d'emploi, mais aussi à des formations à la recherche d'emploi. En Autriche, un programme de formation de ce type aurait permis de réduire la durée restante de l'épisode de chômage d'environ un tiers pour les demandeurs d'emploi ayant suivi la formation au cours des 240 premiers jours de l'épisode de chômage (Weber et Hofer, 2004).

La diminution du nombre de demandeurs d'emploi par conseiller peut constituer un moyen d'améliorer les effets du conseil sur l'emploi parce qu'elle permet d'offrir des services plus personnalisés. Dans le cadre d'une expérimentation récemment menée en Allemagne, 14 agences du SPE locales ont recruté des conseillers supplémentaires pour ramener le nombre moyen de demandeurs d'emploi suivis par agent à 70 (alors qu'il est habituellement compris entre 80 et 250) et améliorer ainsi la qualité des services de placement. Des évaluations de cette expérimentation ont montré que la diminution de la charge de travail par conseiller permettait de renforcer le conseil et le contrôle, d'appliquer davantage les sanctions prévues et d'entretenir davantage de relations avec les entreprises locales, ce qui se traduisait par un raccourcissement de la durée de versement des prestations dans les agences participant à l'expérimentation. Le coût du recrutement de conseillers supplémentaires a été compensé par la diminution des dépenses de prestations après environ dix mois (Hainmueller et al., 2011 ; Hofmann et al., 2012). Si de nombreux travaux ont été consacrés aux retombées sur l'emploi des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi et de conseil¹⁷, de plus en plus d'études plus récentes tentent d'identifier les stratégies de conseil les plus efficaces (encadré 3.4).

Un conseil individualisé pouvant laisser espérer de nombreuses sorties du système de prestations, certains pays de l'OCDE ont choisi d'externaliser certains de ces services à des prestataires à but lucratif ou non lucratif afin d'intensifier l'aide en faveur des demandeurs d'emploi qui sont en situation de handicap sur le marché du travail et risquent de basculer dans le chômage de longue durée. Toutefois, deux études récentes relatives à la France et à l'Allemagne montrent que la fourniture de services par des prestataires privés ne permet pas nécessairement d'obtenir de meilleurs résultats que lorsque les services sont fournis par le SPE (Behaghel et al., 2014 ; Krug et Stephan, 2013), et une autre étude récente portant sur les États-Unis révèle que les sociétés de placement remplissent souvent leur contrat en ayant recours à des emplois temporaires, ce qui est nettement moins positif en terme d'insertion sur le marché du travail (Autor et Houseman, 2010). S'il ne faut pas les utiliser pour conclure à la supériorité de la prestation publique de services par rapport à la prestation privée, ces résultats montrent qu'il est indispensable de concevoir les contrats de telle manière qu'ils incitent les prestataires à avoir le comportement souhaité et de contrôler leurs performances (encadré 3.11).

Encadré 3.4. **Quelles sont les stratégies d'accompagnement les plus efficaces ?**

Pour jouer son rôle d'activation des demandeurs d'emploi et faciliter la transition vers l'emploi, le SPE doit pouvoir s'appuyer sur des conseillers pour l'emploi compétents et motivés. Pour aider efficacement les chômeurs, ces conseillers doivent être dotés d'un large éventail de compétences, englobant à la fois des compétences techniques (capacité à exécuter des tâches administratives et maîtrise de l'informatique, par exemple) que des compétences relationnelles (pour le courtage en emploi, le conseil et le travail social, par exemple). C'est pourquoi plusieurs études récentes ont été consacrées aux stratégies d'accompagnement et aux caractéristiques des conseillers associées à de bons résultats sur le plan de l'emploi. En Suisse, la loi de 1996 sur l'assurance chômage prévoit d'évaluer le système périodiquement. Dans ce contexte, Aeberhardt (2014) présente plusieurs études récentes portant sur les attentes des chômeurs, les ressources et méthodes utilisées pour rechercher un emploi, ainsi que sur les mesures destinées à les améliorer et à renforcer le pilotage des services de conseil.

Stratégies donnant la priorité au placement dans l'emploi

Plusieurs études européennes montrent que les stratégies axées sur le travail, dans le cadre desquelles les conseillers cherchent à aider et guider les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à leur permettre d'accéder rapidement à un emploi plutôt que de les orienter vers un dispositif de formation, ont des retombées positives sur l'emploi (Boockmann et al., 2014a ; Egger et Lenz, 2006 ; Frölich et al., 2007 ; Lagerström, 2011). Cependant, il est souvent efficace d'intégrer une formation ciblée à une stratégie « mixte » (encadré 3.7) et certains éléments plaident en faveur d'un recours accru à la formation en période de récession (encadré 3.1). Une étude relative au Danemark révèle que lorsque le suivi prévoit une série de rencontres entre le demandeur d'emploi et son conseiller, les derniers rendez-vous (généralement ceux qui ont lieu au-delà de six mois de chômage) ont des retombées proportionnellement plus fortes sur le taux de sortie vers l'emploi (Van den Berg et al., 2012).

Caractéristiques et attitudes du conseiller

Une étude suisse a montré que le fait que les demandeurs d'emploi et leur conseiller soient issus du même milieu social – en termes de nationalité, de sexe, de niveau d'études et d'âge – pouvait avoir une incidence positive sur l'emploi et la stabilité dans l'emploi en raison de l'influence de la motivation, de la confiance ou d'une plus grande efficacité des stratégies de communication. Cet effet n'est en revanche pas observé lorsque les points communs se limitent à une ou deux caractéristiques (Behncke et al., 2010a). Ces constats laissent penser qu'il est important de veiller à la diversité du personnel du SPE, pour qu'il soit plus facile d'attribuer la prise en charge des demandeurs d'emploi à des conseillers présentant les mêmes caractéristiques sociales. D'après une autre étude suisse, un personnel suffisant par rapport au nombre de dossiers pris en charge et le recrutement de conseillers à la fois motivés et très bien formés réduirait la durée moyenne des épisodes de chômage et le pourcentage de chômeurs qui basculent dans le chômage de longue durée (Egger et Lenz, 2006). L'attitude des conseillers envers les demandeurs d'emploi peut également jouer un rôle important. Ainsi, plusieurs études se rapportant à la Suisse et à l'Allemagne révèlent que les conseillers qui adoptent une attitude plus inflexible que conciliante et coopérative à l'égard des demandeurs d'emploi qu'ils prennent en charge pourraient obtenir de meilleurs résultats (Behncke et al., 2010b ; Frölich et al., 2007 ; Boockmann et al., 2014a ; Boockmann et al. ont constaté un effet positif en termes de sorties du système de prestations mais n'ont pas observé d'effet sur les entrées dans l'emploi).

Contacts avec les employeurs

Egger et Lenz (2006) constatent que le fait que tous les conseillers entretiennent des contacts avec les employeurs constitue un facteur de succès important, et Frölich et al. (2007) observent que le fait que le personnel des agences du SPE entretienne de bonnes relations avec les employeurs, en particulier connaisse leurs besoins, réagisse rapidement aux annonces de vacance de postes et procède à une orientation ciblée reposant sur une présélection rigoureuse des candidats, a des retombées positives sur le taux d'emploi. Les auteurs constatent également qu'il existe une corrélation positive évidente entre les résultats pour les demandeurs d'emploi et la coopération entre l'agence du SPE et les agences de placement privées, cette coopération pouvant compléter les contacts directs avec les employeurs.

Encadré 3.4. **Quelles sont les stratégies d'accompagnement les plus efficaces ?** (suite)

Le recours à la prise en charge individualisée pour lutter contre l'exclusion

Travailler dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire constitue un bon moyen de lutter contre l'exclusion lorsque les personnes et les familles ont besoin d'aide dans plusieurs domaines. De même, les professionnels de santé, les psychologues, les intervenants des organismes d'assurance sociale et autres professionnels pourraient coordonner les réponses qu'ils apportent aux personnes en arrêt maladie. Watt (1998) dresse une liste de bonnes pratiques en matière de conseil professionnel et d'orientation, et met l'accent sur le fait qu'il est important d'établir des réseaux entre les divers intervenants locaux et de toucher différents groupes de chômeurs. Comme il est difficile et potentiellement coûteux de coordonner parfaitement ou de regrouper ces diverses interventions, ces stratégies ont parfois été mises en place à titre expérimental et dépendent souvent d'un financement par projet. Cependant, dans certains pays, les programmes nationaux regroupent en partie la fourniture de services de l'emploi et de services sociaux (Taylor, 2009). En Norvège, le nouveau Service de l'emploi et de la protection sociale (NAV) a, en 2007, introduit le « programme de qualification », qui permet à certaines personnes difficiles à insérer (bénéficiaires de l'aide sociale et exposées à un risque d'exclusion définitive) de percevoir une allocation forfaitaire non soumise à condition de ressources et majorant en général leur revenu mensuel d'environ 50 % si elles s'engagent pleinement dans un projet personnalisé de qualification et d'activation. Markussen et Roed (2014) suggèrent qu'aucun dispositif n'avait jusqu'alors associé à ce point activation et générosité des prestations. Les auteurs estiment que le dispositif permet de faire progresser le taux d'emploi de ses bénéficiaires d'environ 18 points de pourcentage. Les emplois sont souvent à temps partiel et mal rémunérés, mais si ses effets sur l'emploi perdurent pendant cinq ans au moins, ses avantages dépasseront probablement son coût.

Orientation professionnelle, maintien et progression dans l'emploi

Comme souligné dans l'introduction, dans la pratique, les mesures d'activation en faveur des groupes en difficulté sur le marché du travail visent principalement les chômeurs difficiles à insérer parce qu'il n'est en principe pas possible de cibler ces personnes quand l'obligation d'être disponible pour travailler est absente. Parallèlement, pour que ces interventions s'adressent au plus grand nombre et soient perçues comme telles, il faudrait que le SPE vise aussi, dans la mesure du possible, des catégories de la population qui ne sont pas au chômage et adapte ses stratégies à leurs besoins. Cette section porte sur les services de l'emploi qui sont destinés aux personnes occupant déjà un emploi et qui ont pour but de promouvoir la progression dans l'emploi.

Dans certains pays, les services d'orientation professionnelle relèvent du principal organisme du SPE, tandis que dans d'autres, l'orientation professionnelle financée sur fonds publics ne dépend pas de cet organisme. En pareil cas, elle constitue souvent une porte d'entrée vers la formation professionnelle bénéficiant de financements publics, à laquelle les chômeurs inscrits peuvent demander à accéder. Les personnes qui suivent une formation plus longue sont souvent transférées vers le dispositif d'allocation-formation et ne sont plus considérées comme des chômeurs inscrits. Les services d'orientation professionnelle destinés aux jeunes s'adressent souvent aux jeunes scolarisés, mais peuvent également prendre en charge des personnes orientées par les conseillers qui interviennent auprès des chômeurs et des jeunes NEET. Le recours aux services destinés aux adultes est généralement volontaire, si bien que la principale activité de ces services consiste à aider des travailleurs déjà relativement motivés et employables à acquérir des qualifications professionnelles complémentaires si nécessaire (encadré 3.5).

Encadré 3.5. **Orientation professionnelle**

Les services d'orientation professionnelle pour adultes ont pour vocation de promouvoir la progression dans l'emploi. Cependant, il est fréquent que le principal organisme du SPE ne soit pas l'unique ni même le principal organisme compétent en matière de financement public de ces services.

Dans certains pays européens, le personnel spécialisé chargé de l'orientation professionnelle exerce son activité dans les agences locales du SPE. Une enquête sur les pays d'Europe conduite en 2005 a démontré que la Finlande et la Suisse étaient les deux seuls pays où le SPE employait du personnel ayant reçu une formation spécialisée sur l'orientation professionnelle – en l'occurrence, tous ces agents étaient des psychologues diplômés ; en Finlande, environ 10 % des membres du personnel recevant du public étaient des psychologues. Le SPE fournissait également des services d'orientation professionnelle distincts des autres services en Belgique (Wallonie), en Estonie, en Allemagne, en Lituanie, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque et en Slovénie. Actuellement, il existe une fonction de conseiller en orientation professionnelle au Danemark ; en Allemagne, l'Agence fédérale pour l'emploi est le principal organisme chargé de l'orientation professionnelle ; en Pologne, des centres d'information et de planification de carrière sont implantés dans les agences pour l'emploi régionales. En France, bien qu'il n'existe pas de fonction de conseiller spécialisé en orientation professionnelle, le SPE oriente souvent les personnes qui souhaitent se reconvertir ou progresser au sein de leur entreprise (en d'autres termes pas seulement les personnes à la recherche d'un emploi) vers un bilan de compétences réalisé par un prestataire spécialisé qui prodigue des conseils en matière de progression professionnelle.

Il n'est cependant pas rare que les services d'orientation professionnelle pour adultes soient principalement liés aux services de formation pour adultes, auquel cas ils peuvent dépendre d'un autre ministère que celui du travail. En Angleterre, par exemple, ils relèvent du Department for Business, Industry and Skills : le site Internet du National Careers Service invite les internautes à effectuer un bilan de compétences en répondant en ligne à une série de questions à partir desquelles un rapport est établi puis à s'entretenir avec un conseiller.

Il existe des contradictions non négligeables entre l'orientation professionnelle et les autres missions du SPE en ce sens que les services d'orientation professionnelle poursuivent des objectifs à long terme liés à l'apprentissage tout au long de la vie et au maintien de l'employabilité, tandis que les conseillers pour l'emploi cherchent souvent à réinsérer les chômeurs dans l'emploi (et, par conséquent, à les faire sortir du système d'indemnisation) le plus rapidement possible. Même en Allemagne, où l'orientation professionnelle joue un rôle relativement important, il a été observé que l'assurance sociale cherchait à réduire le risque d'indemnisation et l'ampleur de l'indemnisation, si bien que l'orientation professionnelle trouvait difficilement sa place dans cette « logique assurantielle ». Le SPE assure des fonctions de filtrage et de contrôle quant à l'utilisation des ressources publiques. Dans ce contexte des conseils d'orientation professionnelle qui aboutiraient à une reconversion nécessitant une formation pourraient placer le chômeur concerné et le SPE dans une situation difficile parce qu'en règle générale, les personnes au chômage depuis peu ne peuvent pas conserver le bénéfice de leurs indemnités de chômage pendant une formation professionnelle de longue durée.

Dans certains pays, le SPE permet aux personnes au chômage depuis peu de suivre diverses formations courtes tout en conservant le bénéfice de leurs indemnités de chômage ou en percevant une allocation-formation équivalente. Lorsqu'il est compétent pour statuer en matière de formation de longue durée, il a souvent toute discrétion en la matière. Il est fréquent que les allocations-formation soient allouées par un organisme de formation local ou national doté d'un budget modeste utilisable à la fois pour les chômeurs et les personnes qui ont déjà un emploi, si bien que la capacité du demandeur à tirer parti de sa formation est un critère déterminant.

Compte tenu de ces contraintes, le recours aux services d'orientation professionnelle procède généralement d'une démarche volontaire, le risque étant alors que les groupes en situation de handicap sur le marché du travail utilisent peu ces services. Pour atténuer ce risque, il peut être envisagé d'enrichir l'offre de formation de moindre niveau et de places en apprentissage pour adultes, d'offrir davantage de services en matière de progression dans l'emploi aux personnes au chômage depuis peu et aux travailleurs modestes et d'accorder davantage d'importance à la stabilité dans l'emploi au moment du placement réalisé par le SPE. Comme expliqué dans l'encadré 3.6, il faut en outre que l'efficacité de ces mesures soit testée.

Source : <http://euroguidance.eu/guidance-systems/> ; Sultana, R. et G. Watts (2006), « Career Guidance in Public Employment Services across Europe », *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 6, pp. 29-46.

Dans le cadre des réformes de la protection sociale destinées à favoriser le retour à l'emploi, certaines expérimentations ont permis de tester des services de maintien et de progression dans l'emploi visant directement les travailleurs modestes auparavant bénéficiaires de prestations sociales. Dans le cadre de ces expérimentations, un éventail de services plus large, englobant des services d'orientation professionnelle, leur était proposé. La plupart des projets visant les salariés qui ne percevaient plus aucune prestation n'ont pas eu d'effet, ce qui s'explique en grande partie par les difficultés rencontrées pour rester en contact avec les intéressés. En revanche, les services s'adressant aux personnes qui, bien que travaillant, avaient conservé un droit partiel à des prestations, de même que les services de l'emploi fournis avant l'entrée dans l'emploi mais encourageant les bénéficiaires à postuler pour un emploi stable et les services facultatifs couplés à des incitations financières à travailler ont tous eu un impact positif dans au moins une expérimentation.

Ces constatations, résumées dans l'encadré 3.6, laissent penser que divers facteurs peuvent induire un recours accru aux services de l'emploi, qui peut lui-même entraîner une progression du revenu total du groupe ciblé pouvant atteindre 10 % pendant quelques années, même si un temps assez long s'écoule parfois avant qu'un effet net n'apparaisse¹⁸. Les modèles qui se sont révélés les plus fructueux, qui associaient selon diverses modalités des services de l'emploi et une prestation ou incitation financière, étaient plus des variantes des stratégies classiques que des stratégies radicalement nouvelles. Il est permis d'en déduire que davantage d'importance pourrait être accordée à la stabilité dans l'emploi, non seulement dans les services spécialisés ou spécifiquement destinés aux groupes en difficulté, mais aussi dans les services de l'emploi classiques.

Encadré 3.6. Services visant le maintien et la progression dans l'emploi

Les mesures d'activation et les services publics de l'emploi peuvent améliorer la situation sur le plan de l'emploi s'ils permettent d'orienter les demandeurs d'emploi vers les offres les plus adaptées à leur profil en privilégiant les emplois stables, d'appliquer des sanctions en cas de démission et de favoriser un retour à l'emploi rapide en cas de réinscription au chômage. Certains programmes comportent également des services qui s'adressent aux personnes occupant un emploi et visent à favoriser leur maintien dans l'emploi et à les aider à accéder à un poste de meilleure qualité ou encore à les inciter à suivre un enseignement ou une formation.

Aux États-Unis, de 2000 à 2003, plusieurs programmes innovants de maintien et de progression dans l'emploi ont été évalués. La situation des participants a ainsi fait l'objet d'un suivi pendant trois à quatre ans après leur affectation aléatoire à l'un des groupes étudiés. Il est apparu que 9 des 12 programmes évalués ne semblaient pas avoir d'effets positifs pour les parents isolés à faible revenu. Ce phénomène a généralement été imputé à une difficulté à maintenir des relations avec ces parents dès lors qu'ils cessaient de percevoir des prestations. Sur les trois programmes qui se sont révélés probants, le premier proposait une prestation liée à l'exercice d'un emploi aux personnes travaillant au moins 30 heures par semaine. Le deuxième était obligatoire pour les personnes qui exerçaient déjà une activité mais percevaient également des prestations sociales. Le troisième, qui proposait des services d'aide à l'emploi facultatifs essentiellement fournis par des associations locales, a permis aux bénéficiaires de voir leur revenu total augmenter d'environ 10 % au cours des quatre années de suivi. Il a permis de raccourcir les épisodes de chômage et d'allonger les périodes d'emploi, et favorisé l'accès à un emploi ouvrant droit à l'assurance chômage, même s'il n'a eu que peu d'effet sur les autres indicateurs de qualité de l'emploi. Toutefois, les effets positifs de ces trois programmes en termes de maintien de l'emploi étaient plus associés à un retour à l'emploi rapide après une perte d'emploi qu'à une diminution du taux de pertes d'emploi.

Encadré 3.6. Services visant le maintien et la progression dans l'emploi (suite)

De 2003 à 2007, le Royaume-Uni a expérimenté un programme de maintien et de progression dans l'emploi qui associait des services d'accompagnement et de conseil à une incitation financière destinée à encourager les bénéficiaires à se maintenir durablement dans l'emploi et à suivre une formation.

- S'agissant des parents isolés, l'incitation financière n'a pas entraîné, quelle que soit l'année considérée, d'augmentation du nombre de mois travaillés mais a néanmoins encouragé certains parents isolés qui exerçaient au départ à temps partiel à travailler à plein temps, ce qui leur permettait de percevoir l'incitation. Cet effet positif sur le nombre d'heures travaillées a continué de se faire sentir dans une certaine mesure après cessation du paiement. Toutefois, la mesure n'a eu un effet positif sur le revenu total que pendant la première année et a en général été sans incidence sur le salaire horaire et les indicateurs de qualité de l'emploi. Le programme a entraîné une augmentation du nombre de personnes peu qualifiées qui ont suivi une formation mais cette formation supplémentaire n'a pas nécessairement eu de traduction immédiate sur le plan économique.
- Les chômeurs de longue durée ont bénéficié de divers services d'aide au maintien et à la progression dans l'emploi et ont été encouragés par les conseillers chargés du programme à tenir compte, dans leur recherche d'emploi, de critères liés à la pérennité du poste et aux perspectives de progression qu'il offrait. Un an après le démarrage du programme, le taux d'emploi avait progressé d'environ 10 % (2 à 2.5 points de pourcentage par rapport à celui du groupe témoin, qui était compris entre 20 et 25 %). Dans un premier temps, le programme a eu un effet positif sur le taux d'entrée dans l'emploi et à compter de la quatrième année, qui correspond à période à laquelle l'incitation financière a cessé d'être versée, un impact positif sur le taux de maintien dans l'emploi. L'augmentation du revenu a été supérieure au coût de fonctionnement du programme et au coût de la prestation versée, ce qui est inhabituel.

Les programmes expérimentaux les plus probants, qu'ils soient facultatifs ou obligatoires, ont souvent eu des effets positifs qui ont perduré, voire qui s'intensifiaient encore trois ans après leur démarrage. Telle est également l'une des principales conclusions tirées du Projet d'autosuffisance Plus (PAS Plus), au Canada, qui associait des services de l'emploi et le versement temporaire d'une prestation liée à l'exercice d'un emploi.

Au Royaume-Uni, à la suite de l'instauration de la prestation unique dénommée *Universal Credit* (UC), plus de 1 million de travailleurs devront satisfaire aux conditions d'ouverture des droits applicables aux personnes « en emploi », qui consistent en l'obligation de rechercher un poste mieux rémunéré. Un essai contrôlé aléatoire incluant plus de 10 000 participants et un groupe témoin de quelque 5 000 personnes sera réalisé en 2015 et 2016 pour évaluer diverses mesures de progression dans l'emploi.

Source : Dorsett, R. (2013), « The Effect of Temporary In-work Support on Employment Retention: Evidence from a Field Experiment », *NIESR Discussion Paper n° 411* ; Greenberg, D., J. Walter et G. Knight (2013), « A Cost-Benefit Analysis of the Random Assignment UK Employment Retention and Advancement Demonstration », *Applied Economics*, vol. 45, n° 31, pp. 4335-4354 ; Hendra, R. et al. (2010), « How Effective Are Different Approaches Aiming to Increase Employment Retention and Advancement? Final Impacts for Twelve Models », MDRC ; Hendra, R. et al. (2011), « Employment Retention and Advancement (ERA) Demonstration: Delivery, Take-up and Outcomes of In-work Training Support for Lone Parents », *DWP Research Report*, n° 726 ; Hendra, R. et al. (2011), « Breaking the Low-Pay, No-Pay Cycle: Final Evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) Demonstration », *DWP Research Report*, n° 765 ; McVey, E. (2015), « House of Commons Written Answers and Statements 22nd January ».

Programmes et services ciblés

Pour lever certains obstacles à l'emploi et favoriser des trajectoires professionnelles plus stables, il peut être nécessaire de mettre en place divers services, notamment des PAMT conçus pour aider les demandeurs d'emploi à se doter des compétences dont ils ont besoin et à acquérir une expérience professionnelle, ainsi que pour renforcer leur motivation à travailler. Les programmes de formation sont traités dans cette sous-partie, tandis que les incitations à l'emploi et les programmes de création directe d'emplois sont abordés dans la section 4.

Les travailleurs qui ont un niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire affichent un taux d'emploi beaucoup plus faible que ceux qui ont suivi des études supérieures (graphique 3.2). Si cette situation s'explique en partie par un retrait du marché du travail, cette catégorie de la population se caractérise aussi par un taux de chômage généralement plus élevé que celui constaté parmi les personnes qui ont suivi le deuxième cycle du secondaire ou des études supérieures (voir le tableau G de l'annexe statistique). Les programmes de formation peuvent renforcer les compétences des travailleurs qui ont un faible niveau de formation et inverser la tendance à la dépréciation du capital humain induite par de longs épisodes de chômage.

D'après les premières évaluations, les programmes de formation ont un impact négatif ou un impact positif limité sur le taux d'emploi net à court terme. L'impact négatif à court terme s'explique par les effets dits de « verrouillage » liés au fait que les participants comme les prestataires de formation souhaitent souvent voir la formation aller à son terme et qu'en tout état de cause, les participants ont moins de temps pour rechercher du travail si bien que le taux d'entrée dans l'emploi tend à diminuer pendant la durée du programme. Toutefois, dans certains pays, les personnes qui suivent une formation non professionnelle restent soumises à une obligation de recherche d'emploi pendant la durée du programme (annexe 3.A1). Au Royaume-Uni, 80 % de la rémunération des prestataires de services correspondent à un forfait au titre du service et les 20 % restants à une rémunération fondée sur les résultats versée uniquement si le demandeur d'emploi trouve un poste pendant ou après la formation (OCDE, 2014a). Il est possible que ces modalités de rémunération réduisent l'effet de verrouillage, même si elles récompensent essentiellement le résultat final obtenu sur le plan de l'emploi.

Une méta-évaluation de Card et al. (2010) montre qu'à moyen terme, plus de deux ans après l'entrée en formation, ces programmes ont souvent un impact très positif. Cependant, l'estimation des effets reposant la plupart du temps sur des méthodes non expérimentales, la fiabilité des résultats obtenus ne peut pas être garantie. Certaines formations à la recherche d'emploi de courte durée, mais aussi la formation professionnelle axée sur les secteurs en tension, la formation professionnelle longue et la formation en entreprise sont au nombre des dispositifs qui ont des retombées positives. Parallèlement, il semble que le choix d'investir de manière importante dans la formation générale et théorique porte ses fruits à plus long terme, peut-être après de dix ans (voir encadré 3.7).

4. Débouchés : élargir l'éventail des débouchés disponibles et accessibles

Les sections précédentes étaient consacrées aux facteurs liés à l'offre de main-d'œuvre. Or, s'ils jouent un rôle décisif dans l'amélioration du taux d'activité et du taux d'emploi, ils ne sont pas les seuls à avoir de l'importance. L'évolution de la situation des chômeurs et autres publics confrontés à des obstacles sur le marché du travail ne dépend pas seulement de leur motivation à rechercher un emploi et des compétences et qualifications qu'ils possèdent : elle est également liée à l'existence ou non d'une demande pour ces qualifications et compétences. Les débouchés qui s'offrent aux chômeurs, en particulier, dépendent dans une large mesure de la conjoncture économique. Bien que le SPE ne puisse exercer qu'une influence très limitée sur la conjoncture à court terme, il joue un rôle capital en ce sens qu'il doit garantir que les utilisateurs de ses services aient accès à un large éventail de possibilités d'emploi quelle que soit la situation économique et contribuer au bon fonctionnement du marché du travail, en particulier des segments de ce marché où le comportement des demandeurs d'emploi est influencé par le système de

Encadré 3.7. **Formation : quels sont programmes efficaces et pour quel public ?**

Intérêt des programmes axés sur la formation par rapport aux programmes axés sur l'emploi. Une analyse des résultats d'un grand nombre de programmes expérimentaux de réinsertion mis en place aux États-Unis dans les années 80 et 90 (et d'un programme canadien), dans le cadre desquels l'évolution de la situation des groupes de bénéficiaires et des groupes témoins a été suivie pendant au moins trois ans, a montré que les programmes qui donnaient les résultats les plus homogènes étaient ceux axés sur l'emploi (privilégiant l'aide et la formation à la recherche d'emploi et parfois l'acquisition d'une expérience professionnelle) et permettant également aux bénéficiaires de prestations sociales de s'inscrire dans une formation générale ou professionnelle de courte durée (programmes qualifiés de « mixtes »). Ce sont les programmes dits « mixtes prioritairement axés sur la formation », qui mettaient l'accent sur la formation en faveur des groupes en difficulté, qui ont eu les effets les plus limités pour ces bénéficiaires (Michalopoulos, 2004). Selon une autre évaluation des résultats de l'un des programmes « mixtes » probants, à partir de la cinquième année environ, le programme a eu un effet relativement positif pour les personnes qui ont suivi la formation générale ou professionnelle proposée par le programme ; il est toutefois possible que les estimations soient influencées par des effets de sélection (Hotz et al., 2006).

Intérêt de la formation axée sur l'acquisition de compétences spécifiques par rapport à la formation générale. Beaucoup d'études montrent que la formation a des retombées relativement fortes en termes d'emploi lorsqu'elle permet d'acquérir des compétences spécifiques (voir, par exemple, O'Connell, 2002, pour l'Irlande). Ainsi, les travailleurs modestes en difficulté sur le plan de l'emploi qui ont participé à une formation pour acquérir les compétences exigées dans les secteurs d'activité caractérisés par un bon niveau de rémunération et une forte demande de main-d'œuvre percevaient un salaire près de 30 % supérieur à celui des non-bénéficiaires du programme entre 13 et 24 mois après l'assignation aléatoire (Maguire et al., 2009, pour les États-Unis). Dans la même veine, pour les travailleurs licenciés, une année universitaire de formation dans un établissement public postsecondaire (*community college*) s'est traduite par une hausse à long terme du revenu de 10 % pour les personnes qui avaient suivi une formation professionnelle à dominante technique et quantitative et de 3 à 5 % pour celles qui avaient suivi d'autres cours (Jacobson et al., 2005). Cependant, Korpi et al. (2003), analysant des données biographiques recueillies en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Suède, ont constaté que chez les jeunes, la formation professionnelle allait de pair avec une moindre précarité lors du passage de la scolarité au travail mais ne donnait pas de résultats plus positifs que l'enseignement général par la suite, voire était associée à de moins bons résultats pour les personnes au chômage. Stenberg et Westerlund (2014) ont constaté qu'en Suède, l'Initiative pour la formation des adultes, qui permettait aux chômeurs indemnisés âgés de 25 à 55 ans de suivre une année de scolarité à plein temps dans le deuxième cycle du secondaire avait eu des effets à relativement long terme et avait été, pendant plusieurs années à la fin des années 90, le principal programme suédois du marché du travail. Parmi les personnes bénéficiaires de prestations de chômage en 1997, celles qui ont participé à l'Initiative pour la formation des adultes ont, dans un premier temps, perçu un revenu d'activité annuel moins élevé que les participants à une formation organisée dans le cadre du marché du travail auxquels elles étaient appariées mais cet écart a disparu par la suite. S'agissant des femmes qui étaient allées au terme de leur scolarité secondaire, la participation à l'Initiative était associée, en 2010, à un revenu supérieur d'environ 10 %. Les auteurs avancent que la formation générale renforce la capacité à s'adapter à l'évolution de la demande de compétences.

Suivi à long terme. Hollenbeck et Huang (2006) ont estimé l'impact de 11 programmes de développement de la main-d'œuvre en place dans l'État de Washington et constaté qu'un seul de ces dispositifs avait permis aux autorités publiques de réaliser une économie nette au cours des 30 premiers mois. En revanche, la plupart des programmes ont entraîné une hausse de revenu d'environ 20 % pour les participants qui ont achevé la formation et huit programmes ont permis aux pouvoirs publics de réaliser une économie nette à long terme. Heinrich, Mueser et Troske (2008) ont estimé les effets de la formation prévue par la *Workforce Investment Act (WIA)*, aux États-Unis, et constaté que le revenu des adultes participant à la formation rattrapait en l'espace de dix trimestres celui des personnes n'y participant pas ; ils ont estimé que le gain marginal résultant de la formation pouvait être supérieur à 400 USD par trimestre. Cette progression du revenu était plus élevée pour les femmes mais relativement faible pour les travailleurs licenciés (qui avaient

Encadré 3.7. **Formation : quels sont programmes efficaces et pour quel public ? (suite)**

occupé un emploi stable pendant longtemps avec de connaître le chômage). Selon des études sur données allemandes, la formation visant l'acquisition de compétences spécifiques a d'abord un impact négatif (effet de verrouillage) sur le taux d'emploi pendant la durée du programme et légèrement au-delà mais se traduit ensuite par une hausse du taux d'emploi d'environ 10 points de pourcentage (Fitzenberger et Volter, 2007 ; Fitzenberger et Speckesser, 2009). Lechner, Miquel et Wunsch (2011) étudient les effets de plusieurs programmes de formation en place en Allemagne de l'Ouest et constatent que pour les personnes entrées en formation en 1992-93, ces programmes font progresser le taux d'emploi de 10 à 20 points de pourcentage mais que cet effet diminue légèrement au cours de huit années d'observation. Ce sont les formations de reclassement (formations d'une durée de deux ou trois ans destinées aux adultes) qui, malgré une longue période de verrouillage, ont l'impact le plus positif au terme de la huitième année ; toutefois, les formations courtes (qui consistent parfois essentiellement en un bilan de compétences, un profilage et une formation à la recherche d'emploi) ont également un effet non négligeable et, étant beaucoup moins coûteuses, affichent un bon rapport coût-efficacité. La formation en entreprise est plus efficace pour les personnes au chômage depuis plus de six mois. Wunsch et Lechner (2008), étudient sept programmes de formation en place en Allemagne de l'Ouest et obtiennent des résultats fort différents pour les personnes entrées en 2002-03, constatant qu'aucun des programmes n'a, au cours des 30 premiers mois, accru les chances des participants de trouver un emploi régulier et que rien ne laisse espérer l'apparition ultérieure d'effets positifs sur l'emploi. Les auteurs en déduisent que les programmes de formation avaient un impact effectivement plus faible dans les années 2000 que dans les années 90 en raison d'une évolution de leur qualité, des participants, de la méthode d'assignation ou de certaines caractéristiques du marché du travail. Rinne, Schneider et Uhlendorff (2011) constatent que les programmes de durée moyenne ont une incidence positive sur les probabilités d'emploi et la rémunération pour quasiment tous les types de compétences et les classes d'âge. Biewen et al. (2014) concluent à l'existence d'un effet positif de la formation pour les chômeurs de relativement longue durée et pour les femmes.

Biais entachant les estimations. Les travaux récemment consacrés à la *Workforce Investment Act (WIA)*, aux États-Unis, et la plupart des études européennes font appel à des données non expérimentales, comparant la situation des participants à un programme à celle de non-participants appariés. Or on sait que, dans ce type d'études, la sélection des participants peut fausser l'estimation des effets. Après avoir examiné rigoureusement les effets de sélection potentiels, Heinrich, Mueser et Troske (2008) estiment qu'une sélection qui repose sur des caractéristiques individuelles stables ne produit pas d'effets positifs illusoire, même si certaines différences sont sans nul doute imputables à des effets de sélection et s'il n'est pas exclu que les incitations liées aux indemnités d'assurance chômage entraînent une diminution temporaire du taux d'emploi pour une partie du groupe témoin. OCDE (2012a) relève qu'en Australie, une proportion non négligeable des bénéficiaires de prestations est temporairement dispensée de l'obligation de recherche d'emploi pour diverses raisons, par exemple pour cause de maladie de courte durée, et avance que les membres du groupe témoin utilisé pour estimer les effets nets, composé de personnes qui ne participent pas au programme, ont une probabilité plus forte de se trouver dans cette situation. Selon Lechner et Wiehler (2011), nombre d'études réalisées dans le monde révèlent que les programmes ont plus d'effets positifs pour les femmes que pour les hommes ; les auteurs montrent cependant, pour l'Autriche, qu'il est très important de tenir compte des effets de la grossesse et du congé parental (ce qui a rarement été fait par les autres auteurs) pour réduire le biais de sélection et que cette prise en compte rapproche les effets estimés pour les jeunes femmes de ceux estimés pour les hommes. Lechner et Wunsch (2013), utilisant une série de données exceptionnellement riche, constatent que de nombreuses variables, qui ne sont que rarement disponibles pour ce type d'études, ont une incidence sur les estimations de l'impact. Biewen et al. (2014) testent différentes possibilités de composition du groupe témoin et Stephan (2008) affirme que lorsque le groupe témoin est composé de personnes qui n'ont pas encore participé à un programme (ce qui est une méthode de plus en plus souvent employée), les effets estimés sont nettement plus positifs que lorsque le groupe témoin n'est composé que de personnes qui n'ont participé à aucun programme durant les trois années et demie sur lesquelles porte le suivi. Elle signale également que les effets positifs estimés des formations de courte durée en entreprise pourraient en partie s'expliquer par la sélection faite par les entreprises.

Encadré 3.7. **Formation : quels sont programmes efficaces et pour quel public ? (suite)**

L'hétérogénéité des dépenses de formation. La catégorie « Formation professionnelle » de la base de données OCDE/CE sur les programmes du marché du travail peut englober la formation à la recherche d'emploi de relativement longue durée, les programmes qui conjuguent l'acquisition d'une expérience professionnelle et la formation, la formation théorique, la formation en entreprise, les programmes de préapprentissage et les dispositifs de soutien en faveur des jeunes apprentis. Les programmes peuvent être de durée très variable. Ils peuvent englober une formation de base (acquisition d'un socle de connaissances, remise à niveau, apprentissage de la lecture et de l'écriture/du calcul), une formation, diplômante ou non, visant l'acquisition de compétences et quelquefois une formation professionnelle qualifiante. La participation à un programme de formation est souvent essentiellement facultative mais elle peut être partiellement ou en grande partie obligatoire. Dans certains pays, les candidats reçoivent des bons de formation et ont ensuite la possibilité de choisir leur prestataire ; ils sont cependant conseillés et le marché de la formation est encadré. Les entreprises locales peuvent jouer ou non un rôle dans la gestion des organismes de formation. Ces différents facteurs sont de nature à exercer une influence sur la qualité et l'efficacité des formations. Une autre difficulté tient au fait qu'en général, les évaluations mesurent l'impact de la formation sur le passage du chômage à l'emploi, alors qu'il pourrait être plus rentable de cibler principalement les personnes qui travaillent déjà mais présentent un handicap sur le plan de l'emploi pour que la formation soit plus étroitement liée au monde du travail. Au Danemark, un comité d'experts constitué récemment a principalement recommandé de réduire le financement alloué aux programmes généraux de conseil et de renforcement des compétences tout en introduisant de nouvelles incitations en faveur de la formation en entreprise et en renforçant les actions de tutorat et les mesures « passerelle » destinées à apporter un soutien lors de l'entrée en formation et dans l'emploi et pendant les périodes de formation et d'emploi (Ekspertgruppen, 2014).

prestations. Le SPE joue d'abord le rôle d'un courtier mettant en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs¹⁹. Par ailleurs, divers PAMT, par exemple les dispositifs d'aide financière à la création d'entreprise, les subventions salariales ciblées et les dispositifs de création directe d'emplois, ont également pour but d'accroître directement les possibilités d'emploi qui s'offrent aux chômeurs. Pour certaines catégories de la population, les politiques d'activation doivent, pour élargir l'éventail des débouchés disponibles, être complétées par une aide à la garde des enfants, des mesures d'adaptation du lieu de travail ou des dispositifs liés à la santé. La suite de cette section commence par aborder la fonction de courtage des services publics de l'emploi avant d'examiner les programmes du marché du travail qui agissent sur la demande de main-d'œuvre puis de présenter d'autres politiques envisageables pour aplanir les obstacles auxquels se heurtent certaines catégories de la population sur le marché du travail.

La fonction de courtage des services de l'emploi

La fonction de courtage apparie les demandeurs d'emploi et les employeurs qui ont des postes à pourvoir. Ce processus d'appariement est jugé efficient si les demandeurs d'emploi accèdent relativement vite à un poste qui leur permet d'obtenir le meilleur salaire possible et qui exploite au mieux leur capacité productive afin d'accroître la productivité de l'économie dans son ensemble. L'information est déterminante pour cette efficacité : il faut en effet que les chômeurs soient bien informés au sujet des emplois disponibles et des exigences à satisfaire pour y accéder, et que les employeurs disposent d'informations sur les compétences des demandeurs d'emploi et sachent s'ils sont prêts à accepter les postes à pourvoir. Un processus d'appariement inefficace peut avoir pour corollaire un chômage (prolongé) et une inadéquation entre le profil du demandeur d'emploi et les attentes de

l'employeur. Si cette mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs constitue la fonction première du SPE, de nombreux postes vacants sont également pourvus par d'autres canaux de recrutement. Pour mieux jouer son rôle de courtier, le SPE met à disposition des employeurs des bases de données d'offres d'emploi et d'autres services plus spécialisés.

Les bases de données du SPE constituent-elles le meilleur moyen de mettre en relation la demande et l'offre de main-d'œuvre ?

Le SPE doit impérativement gagner la confiance des employeurs pour pouvoir remplir correctement sa fonction de courtier. Or il s'agit là d'un objectif difficile à atteindre, parce qu'il a souvent une image négative auprès des employeurs qui peuvent, par exemple, avoir le sentiment que les demandeurs d'emploi qu'il oriente sont moins motivés et moins dignes de confiance que les autres et le soupçonner de dissimuler des informations importantes dans l'espoir de faciliter la réinsertion d'un demandeur d'emploi (Larsen et Vesan, 2012). L'obligation faite aux demandeurs d'emploi de rendre compte de leurs recherches peut être un facteur aggravant parce qu'elle augmente la probabilité de voir ceux qui sont difficiles à insérer postuler à des offres de bonne qualité proposées par le SPE, si bien que les employeurs risquent par la suite d'être moins enclins à communiquer leurs vacances de poste. Dans certains pays, cette communication est obligatoire mais peu de mesures sont prises pour faire respecter cette obligation. Dans beaucoup de pays, le SPE a désormais opté pour une autre stratégie, mettant à disposition du grand public des bases de données d'offres d'emploi en parallèle de celles gérées par le secteur privé. De plus en plus souvent, ces bases de données ne se bornent pas à publier des offres d'emploi, offrant également la possibilité aux demandeurs d'emploi de déposer leur CV afin de proposer leurs services aux employeurs.

Dans certains pays de l'OCDE, la base de données en ligne du SPE s'est imposée et constitue désormais, à l'aune du pourcentage de l'ensemble des offres d'emploi qui lui sont transmises, la plateforme d'offres d'emploi la plus utilisée. Ainsi, en Suède, le rapport entre le nombre d'offres d'emploi enregistrées dans la base du SPE et le nombre d'embauches dans le pays est de 44 % en 2013, et en Allemagne, environ 50 % des offres d'emploi sont communiqués au SPE (Arbetsförmedlingen, 2014 ; et Bundesagentur für Arbeit, 2015)²⁰. En Europe, les demandeurs d'emploi ont également la possibilité de faire appel au réseau EURES (<https://ec.europa.eu/eures/page/index>), qui regroupe les offres d'emploi du SPE des États membres de l'Union européenne, de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein et de la Suisse. Une comparaison du nombre d'offres par pays enregistré par EURES révèle que certains pays d'Europe accusent un retard s'agissant des bases de données d'offres d'emploi du SPE. L'importance relative du SPE en tant que courtier peut également être mesurée par la proportion de chômeurs qui le contactent dans le cadre de leurs démarches de recherche d'emploi et par la proportion des appariements récents (entrées dans l'emploi et changements d'emploi confondus) réalisée par son intermédiaire (encadré 3.8).

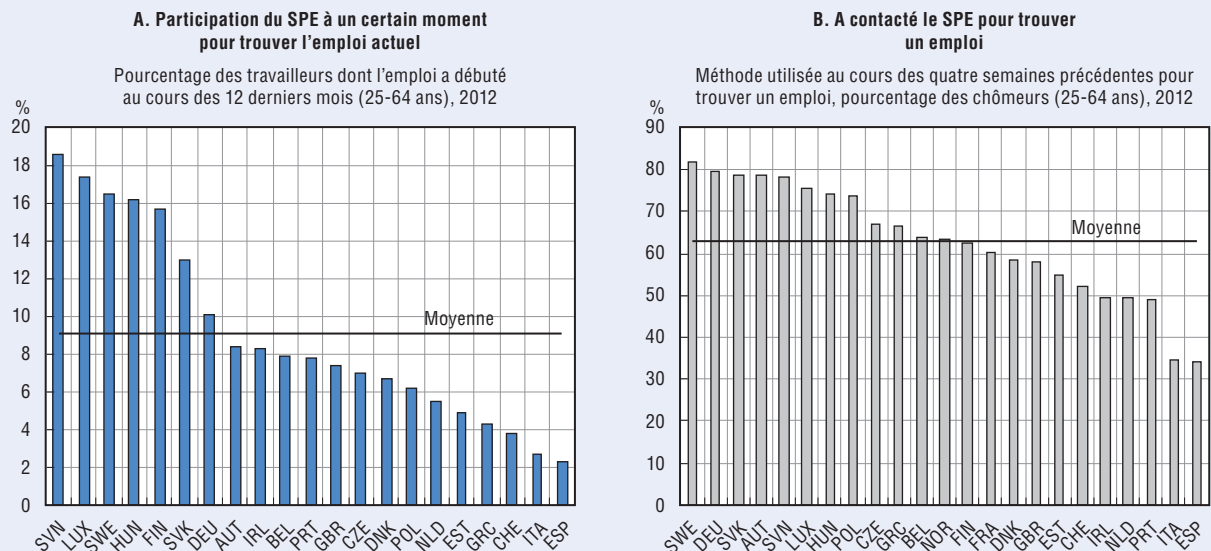
Quels services offrir aux employeurs ?

Le modèle économique adopté par le SPE pour l'organisation des services à destination des employeurs peut procéder de deux philosophies différentes : en Finlande, en France, en Pologne, en Suède, en Hongrie et en Espagne, les conseillers du SPE peuvent intervenir aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des employeurs, le personnel n'étant pas spécialisé dans l'un ou l'autre type d'intervention (CE, 2013). Ce modèle

Encadré 3.8. Quelle place occupe le SPE en tant que « courtier en emploi » ?

En Europe, l'architecture institutionnelle des services de l'emploi diffère d'un pays à l'autre (encadré 3.12) mais tous ces services ont pour priorité de mettre en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs qui ont des postes à pouvoir. La place relative qu'occupe le SPE en tant que courtier en emploi, en d'autres termes sa « part de marché », est une information intéressante pour les pouvoirs publics, d'autant plus que les taux de chômage restent supérieurs à ce qu'ils étaient avant la récession. Il est difficile de réaliser des comparaisons entre pays de cette part de marché en raison de l'absence d'harmonisation en matière de définition, de collecte et de traitement des informations. L'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) fournit toutefois quelques indicateurs. L'EFT-UE invite les personnes qui travaillent depuis moins de 12 mois au poste qu'ils occupent à la date de l'enquête à indiquer si le SPE a joué un rôle à quelque moment que ce soit dans leur recrutement. En outre, les personnes qui sont à la recherche d'un emploi – qu'elles soient au chômage ou souhaitent changer d'emploi – sont invitées à indiquer les méthodes de recherche qu'elles utilisent, notamment à préciser si elles ont pris contact avec le SPE pour trouver du travail.

Graphique 3.4. Rôle du SPE en tant que courtier en emploi



Note : Moyennes non pondérées. Partie A : la France et la Norvège sont exclues en raison d'un fort pourcentage de non-réponse (supérieur à 30 %) ; pour l'Allemagne et la Norvège, le pourcentage de valeurs manquantes s'établit à respectivement 18 % et 7 % ; les données relatives au Portugal se rapportent à 2010.

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257713>

La part de marché du SPE dans les appariements récents est faible. Dans les 21 pays pour lesquels des données sont disponibles, en moyenne 9 % seulement des personnes recrutées depuis peu dans leur nouvel emploi indiquent que le SPE a joué un rôle (graphique 3.4, partie A). Ainsi, le pourcentage de personnes recrutées depuis moins de 12 mois qui indiquent que le SPE a joué un rôle dans leur recrutement est supérieur à 15 % en Slovaquie, au Luxembourg, en Suède, en Hongrie et en Finlande, tandis qu'il est inférieur à 5 % en Estonie, en Grèce, en Suisse, en Italie et en Espagne. Ce faible pourcentage pourrait s'expliquer en partie par le fait que la statistique inclut à la fois les personnes qui entrent dans l'emploi et celles qui changent de poste. En effet, les salariés qui cherchent à changer d'emploi sont beaucoup moins susceptibles que les chômeurs de se tourner vers le SPE (voir l'annexe 3.A2). Néanmoins, la forte disparité constatée entre les pays peut être considérée comme un indicateur approximatif de la place plus ou moins importante qu'occupe le SPE en tant que courtier dans les différents pays d'Europe.

Encadré 3.8. **Quelle place occupe le SPE en tant que « courtier en emploi » ?** (suite)

Toutefois, une image différente se dégage lorsque l'indicateur retenu est la proportion de chômeurs qui ont pris contact avec le SPE au cours des quatre semaines écoulées pour trouver un emploi. Près de deux chômeurs sur trois ont en effet opté pour cette méthode de recherche d'emploi (graphique 3.4, partie B). Ce contact a revêtu diverses formes : première inscription au SPE, demande de renseignements au sujet des offres d'emploi, orientation directe par le SPE vers des emplois disponibles ou consultation du site Internet du SPE pour trouver un emploi. De fortes disparités entre pays sont observées à ce niveau aussi. Ainsi, plus de trois chômeurs sur quatre ont pris contact avec le SPE en Suède, en Allemagne, en République slovaque, en Autriche, en Slovénie et au Luxembourg, contre seulement un tiers des chômeurs en Espagne et en Italie. Ces écarts pourraient s'expliquer en partie par des différences au niveau de l'obligation d'inscription au SPE, du contrôle régulier des démarches de recherche d'emploi et de la durée de versement des prestations de chômage. Ils pourraient cependant aussi être dus à des différences au niveau de la propension des demandeurs d'emploi à prendre l'initiative de contacter le SPE, par exemple pour bénéficier de ses services de conseil, obtenir des informations sur le marché du travail local ou des informations complémentaires sur les offres d'emploi.

La prise de contact avec le SPE est certes une méthode de recherche d'emploi très utilisée mais elle n'est la principale méthode employée par les chômeurs qu'en Belgique, en Allemagne, en Norvège, en République slovaque et en Suède. Ailleurs, les demandeurs d'emploi privilégient la consultation d'annonces dans les médias imprimés ou en ligne, l'utilisation de leur réseau amical ou familial, la prise de contact avec les syndicats, etc. Parmi les autres stratégies très employées par les chômeurs figurent le dépôt de candidatures spontanées auprès des employeurs, la publication d'annonces ou la réponse à des annonces, la prise de contact avec des agences pour l'emploi privées. Une comparaison des méthodes de recherche d'emploi privilégiées par les chômeurs et de celles utilisées par les salariés révèlent des différences au niveau de l'importance relative de chaque méthode, les salariés qui cherchent un nouvel emploi privilégiant, dans tous les pays, la consultation des offres publiées dans les médias imprimés ou en ligne (annexe 3.A2). Les autres méthodes sont moins prisées par ces demandeurs d'emploi déjà en poste, puisqu'elles sont utilisées par moins de la moitié d'entre eux. L'enquête japonaise sur la population active fournit elle aussi des informations sur les méthodes de recherche d'emploi. Toutefois, les personnes interrogées doivent seulement indiquer leur méthode de recherche d'emploi. Au cours de la période 2003-13, 57 % d'entre elles en moyenne ont désigné les services de placement du SPE comme leur principale méthode de recherche d'emploi (OCDE, 2015a).

comporte le risque de voir les conseillers délaissés les employeurs au profit des demandeurs d'emploi, qui ont souvent besoin de services exigeant plus de temps. Des données relatives à la Suisse laissent cependant penser que le fait que tous les conseillers entretiennent des relations avec les employeurs joue un rôle décisif dans la réduction de la durée du chômage (encadré 3.4). Dans d'autres pays, notamment en Autriche, en Belgique, en Estonie, en Allemagne, au Japon, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni, le SPE dispose d'un personnel spécialement affecté aux relations avec les employeurs (Duell et al., 2010 et CE, 2013). Quel que soit le modèle économique choisi, le personnel qui intervient auprès des employeurs est notamment chargé de recueillir et d'enregistrer les offres d'emploi, d'informer les employeurs au sujet des PAMT en place (formation préparatoire à l'emploi, subventions salariales, aide complémentaire en faveur du recrutement de demandeurs d'emploi handicapés), de présélectionner les demandeurs d'emploi en vue des entretiens d'embauche, de fournir des conseils juridiques (en matière de contrats, par exemple) et d'organiser des réunions d'information ou des salons de l'emploi qui font se rencontrer les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Le personnel du SPE ne se contente pas toujours d'enregistrer les offres d'emploi : il peut aussi prospecter les employeurs pour recueillir de nouvelles offres, voire, à l'instar des prestataires auxquels les services de l'emploi sont externalisés, recourir à des techniques

de marketing inversé (OCDE, 2012b ; OCDE, 2014a). Le marketing inversé est une technique qui consiste à proposer les services d'un demandeur d'emploi précis à un employeur précis, lequel n'a pas encore officiellement créé de poste mais pourrait être prêt à recruter si les conditions étaient réunies. En Australie, les prestataires de services de l'emploi sous contrat utilisent cette technique pour les chômeurs difficiles à insérer qui sont employables ou pratiquement employables. Une évaluation a montré qu'elle était plus souvent utilisée par les prestataires les plus performants (DEEWR, 2010). Les demandeurs d'emploi pour lesquels cette technique est mise en œuvre ont une probabilité plus forte d'être orientés vers un emploi et placés dans l'emploi, même si le pourcentage d'orientations qui se transforment en placements est légèrement plus faible qu'avec d'autres techniques. Si le marketing inversé peut être un outil efficace, la méthode qui consiste à démarcher les employeurs sans avoir de stratégie de marketing inversé précise ou sans viser un poste en particulier présente parfois moins d'intérêt et n'est en principe pas financée par l'acheteur de services pour l'emploi.

En règle générale, les petites et moyennes entreprises (PME) n'ont pas de département des ressources humaines. C'est pourquoi le SPE britannique gère le Small Business Recruitment Service, qui s'adresse aux entreprises de moins de 50 salariés et leur propose un service d'assistance téléphonique spécialisé, des conseils sur le marché du travail local, une aide supplémentaire pour la publication des vacances de poste (libellé et présentation de l'offre, par exemple) et un accompagnement post-recrutement (OCDE, 2014a). Pour toucher les PME, il est également possible de collaborer avec leurs organisations représentatives, les chambres de commerce ou les associations professionnelles. Il est aussi envisageable d'organiser, dans les locaux du SPE, des salons de l'emploi qui permettent aux salariés et aux employeurs potentiels de se rencontrer. Au Japon, ces services visent en particulier à aider les demandeurs d'emploi qui éprouvent des difficultés à trouver un poste par eux-mêmes et ont besoin d'un soutien supplémentaire (Duell et al., 2010). En Suède, les rencontres-recrutement organisées par les agences locales du SPE sont comparables à des « rendez-vous éclair » entre employeurs et demandeurs d'emploi – il s'agit d'entretiens de trois à quatre minutes, destinés à faciliter la mise en relation.

Le SPE dispose parfois de personnel chargé de répondre aux besoins de recrutement des entreprises de plus grande taille, de les aider à pourvoir à leurs besoins réguliers ou à mener des opérations de recrutement à grande échelle (par exemple lorsqu'une chaîne de distribution ouvre un nouveau point de vente). En Autriche et au Royaume-Uni, le SPE dispose, au niveau régional et national, d'agents chargés des grandes entreprises et en France, il conclut avec des grandes entreprises organisées en réseau et avec des secteurs d'activité des accords formels relatif à l'appui apporté en matière de recrutement (CE, 2012). Plus généralement, pour mettre efficacement en relation les demandeurs d'emploi avec des employeurs potentiels, le SPE doit impérativement assurer un suivi de la demande de main-d'œuvre en termes de compétences exigées par les postes à pourvoir. Dans la plupart des pays de l'OCDE, des systèmes et outils sont en place au niveau national pour évaluer et anticiper les besoins de compétences. Le SPE est l'un des divers acteurs – dont font également partie les ministères, les établissements d'enseignement et de formation, les organisations patronales et les syndicats – susceptibles de participer à leur mise au point. Les résultats des exercices d'évaluation et d'anticipation de ces besoins sont importants parce qu'ils fournissent au SPE des informations sur les évolutions que connaîtra l'emploi dans différentes professions. De plus, dans certains pays – comme l'Autriche, la Belgique (Flandre et Wallonie), l'Estonie, le Japon et la Turquie – le SPE utilise

ces informations à des fins de planification stratégique et pour la conception des PAMT, en particulier des programmes de préparation à l'emploi et de formation en entreprise²¹.

Au-delà du courtage : programmes et services ciblés

Si la fonction de courtage est indispensable pour apparier demandeurs d'emploi et employeurs, des mesures supplémentaires sont parfois nécessaires pour que certaines catégories de demandeurs d'emploi aient des débouchés. Ce soutien, qui peut revêtir la forme d'aides financières à la création d'entreprise, de subventions salariales ciblées et de dispositifs de création directe d'emplois, a pour but d'accroître les possibilités d'emploi qui s'offrent aux chômeurs. Pour certaines catégories de la population, les politiques d'activation doivent, pour élargir l'éventail des débouchés disponibles, être complétées par une aide à la garde des enfants, des mesures d'adaptation du lieu de travail ou des dispositifs liés à la santé.

Accroître les débouchés à travers des incitations à l'emploi et des mesures de création directe d'emplois

La base de données de l'OCDE et de la Commission européenne distingue les incitations à l'emploi, l'emploi aidé et les mesures de création directe d'emplois en fonction, principalement, du montant de la subvention, de sa durée de versement, de la question de savoir si elle compense ou non une réduction de la capacité de travail et de la nature de l'emploi²². Nombre d'études avancent que les subventions à l'embauche accordées à l'employeur – qui constituent la forme la plus courante d'incitation à l'emploi²³ – ont un effet positif relativement fort sur les perspectives d'emploi des bénéficiaires²⁴. Ce constat positif doit cependant être nuancé :

- Les effets positifs sur la situation des participants s'expliquent sans doute en partie par des effets de sélection. En pareil cas, les effets d'un programme de subvention à l'emploi pour ceux qui en bénéficient – qui ont été recrutés grâce à une subvention – sont relativement positifs mais le fait que cette subvention existe et puisse être accordée à une population de participants potentiels (qui ne seront cependant pas tous effectivement recrutés grâce à la subvention) est sans incidence sur la situation moyenne de cette population²⁵.
- L'impact net d'une subvention à l'emploi est réduit par des effets d'aubaine (qui apparaissent lorsqu'un recrutement subventionné aurait eu lieu même en l'absence de subvention), des effets de substitution (qui se manifestent quand les recrutements subventionnés se traduisent par une diminution des recrutements non subventionnés au sein de la même entreprise) et par des effets de déplacement (qui surviennent lorsque les employeurs qui ne font pas appel à la subvention réduisent leurs effectifs parce qu'ils perdent des parts de marché au profit d'entreprises concurrentes qui bénéficient de la subvention).

Les prestations permanentes liées à l'exercice d'un emploi qui diminuent en fonction du salaire et sont donc essentiellement versées aux personnes employées à temps partiel font partie du système d'impôt et de prestations, qui n'est pas analysé ici²⁶. Comme exposé dans l'encadré 3.9, les incitations à l'emploi ont des effets complexes parce qu'en plus de favoriser l'insertion de certains demandeurs d'emploi, elles exercent une influence sur le comportement des employeurs et, par conséquent, sur la situation du marché du travail pour les autres demandeurs d'emploi.

Encadré 3.9. Incitations à l'emploi et création d'emplois : quels sont les mécanismes efficaces et pour quels publics (et quelles raisons) ?

Les courtes descriptions qui suivent montrent que ces mesures influencent la situation en termes d'emploi de diverses manières.

- Un programme incitatif peu ciblé, dans le cadre duquel les employeurs ont toute latitude pour choisir les candidats et peuvent faire plusieurs placements successifs au même poste, risque de permettre peu de recrutements au sein des publics en difficulté sur le marché du travail et d'entraîner la suppression d'emplois stables dans les entreprises concurrentes. Un vaste programme de subvention ciblant les chômeurs de longue durée risque en réalité de se solder par une hausse du chômage du fait qu'il incite les employeurs à moins recruter parmi les travailleurs au chômage depuis peu et que nombre de chômeurs ne recevront pas de proposition de poste tant qu'ils n'auront pas basculé dans le chômage de longue durée.
- Il est possible de réduire ces effets négatifs éventuels en assurant une gestion active des dispositifs, par exemple en contrôlant les employeurs qui utilisent régulièrement les incitations, afin de vérifier que les emplois concernés permettent d'acquérir une expérience professionnelle intéressante et/ou qu'une partie des participants est maintenue en poste au-delà de la période de versement de la subvention. Les incitations à l'embauche peuvent constituer un outil efficace pour les conseillers en emploi, qui peuvent les utiliser pour inciter les employeurs à recruter à l'essai des demandeurs d'emploi pénalisés par d'importants problèmes d'employabilité, ce qui peut, dans certains cas, conduire à un recrutement définitif.
- Les incitations à l'emploi et les mesures de création directe d'emplois ont un effet relativement positif pour certaines catégories de la population en difficulté sur le marché du travail, notamment les parents isolés peu qualifiés et les migrants qui ont une mauvaise maîtrise de la langue, sans doute parce que l'acquisition d'une expérience professionnelle et les contacts avec les employeurs leur sont bénéfiques.
- Dans les pays où le salaire minimum est élevé et le marché du travail rigide, il peut être nécessaire d'instaurer des programmes de stages avec subvention salariale pour permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, en particulier dans les domaines liés à celui dans lequel ils ont fait leurs études et suivi une formation.
- Dans la pratique, il peut être compliqué d'introduire des éléments de formation dans un dispositif d'expérience professionnelle – par exemple si, comme c'est souvent le cas, le programme est composé de multiples petits projets mis en œuvre simultanément sur plusieurs sites. Certains employeurs acceptent cependant d'accueillir des formations courtes de préparation à l'emploi, qui leur permettent de réduire leurs coûts de recrutement et font se rencontrer candidats et employeurs.
- Les incitations en faveur des chômeurs qui trouvent un emploi, qui ne sont parfois accordées que si cet emploi est à plein temps, ont un effet positif non négligeable mais cet effet s'estompe rapidement une fois que la subvention cesse d'être versée. Il ressort de plusieurs études que les effets à long terme sont nettement plus importants si l'incitation financière est couplée avec une aide à la recherche d'emploi, au maintien dans l'emploi ou à l'accès à une formation.
- Imposer aux chômeurs de longue durée l'obligation de participer à un programme de création directe d'emplois est une mesure souvent plus réaliste qu'une obligation de participation à une formation ou à un programme d'incitations à l'emploi. Cette mesure a de surcroît un « effet de menace » qui se traduit par une hausse du pourcentage de chômeurs trouvant un emploi au cours des mois précédant le démarrage du programme. Planifier la participation à ces dispositifs plusieurs mois à l'avance tout en offrant un accompagnement renforcé pour favoriser l'accès à un emploi dans le secteur marchand et en proposant d'autres programmes, par exemple des programmes de formation, contribue à maximiser cet effet de menace et à réduire le coût du programme. Il est permis d'en déduire que les mesures de création directe d'emplois doivent être conçues comme une composante d'un programme mixte.

Étant donné l'importance des divers types d'effets et de la sélection des participants aux programmes, il n'est pas surprenant que les résultats des estimations de l'impact statistique et des évaluations demeurent incertains.

Des débouchés pour tous : l'aide apportée à certaines catégories de la population

Cette partie fournit des exemples de services supplémentaires proposés aux parents, aux jeunes, aux travailleurs âgés et aux personnes qui souffrent de problèmes de santé mentale. Il est utile de rappeler que des politiques qui sortent du champ des services de l'emploi et services connexes – qui relèvent par exemple de la protection de l'emploi ou de la législation fiscale – devraient aussi contribuer à aplanir les obstacles à l'accès au marché du travail et à accroître les débouchés pour ces catégories de la population et pour d'autres publics.

Pour les parents, isolés ou en couple, qui ont de jeunes enfants à charge, l'accès au marché du travail dépend dans une large mesure de l'existence de solutions de garde convenables, accessibles et abordables. Dans plus d'un tiers des pays de l'OCDE, les parents isolés disposant de faibles ressources consacrent une proportion plus importante de leur salaire aux frais de garde que ceux dont la rémunération correspond au salaire moyen. Bien que la situation s'améliore une fois les enfants scolarisés, dans certains pays, ces parents ont peu intérêt à tenter d'accroître leur revenu d'activité même quand que leurs enfants fréquentent l'enseignement primaire ou secondaire, notamment parce que les aides destinées aux familles modestes cessent d'être versées quand le revenu augmente (OCDE, 2011). Dans ce contexte, le SPE a pour rôle d'aider cette catégorie d'utilisateurs à accéder aux services existants et à les exploiter au mieux.

Pour les jeunes NEET, l'un des principaux défis à relever consiste à leur permettre de garder un lien avec les services de l'emploi et services connexes. La Garantie jeunes, récemment mise en place dans l'ensemble de l'Union européenne pour lutter contre le chômage des jeunes en leur permettant d'accéder à des offres d'emploi de bonne qualité, de continuer leurs études, d'entrer en apprentissage ou en formation dans les quatre mois qui suivent la fin de leur scolarité ou le début de leur période de chômage, est un exemple de stratégie envisageable pour relever ce défi (CE, 2014d). Beaucoup de jeunes n'ont pas besoin que le SPE leur propose des services différents de ceux destinés aux adultes d'âge très actifs. En revanche, des programmes de formation en dehors des établissements scolaires habituels couplés avec des périodes régulières d'expérience professionnelle peuvent ouvrir de nouvelles perspectives aux jeunes les moins employables. Les bonnes pratiques reposent sur le concept d'école de la deuxième chance offrant à fois un tutorat par des adultes, l'acquisition d'une expérience professionnelle et des cours de remise à niveau (OCDE, 2010a).

Les mesures qui s'adressent aux travailleurs âgés n'ont pas nécessairement à être différentes de celles visant les autres demandeurs d'emploi, étant entendu que l'obligation de rechercher activement un emploi doit être assortie de la possibilité d'accéder à des conseils adaptés, à des services d'orientation professionnelle et à des incitations au reclassement. Le SPE peut encourager les employeurs à recruter des travailleurs âgés ou à les maintenir en poste. Ainsi, en Norvège, des unités spécialisées connues sous le nom de Centres pour la vie professionnelle proposent aux entreprises signataires d'un accord sur l'insertion professionnelle²⁷ des services visant à faciliter l'échange d'informations et de bonnes pratiques (OCDE, 2013b). Les travailleurs âgés, mais aussi les parents ou les personnes qui rencontrent des problèmes de santé, ont souvent besoin de modalités d'organisation du travail plus souples (travail à temps partiel, horaires flexibles, télétravail, etc.) pour se maintenir en emploi ou accéder à un nouveau poste. L'introduction de ces modes d'organisation du travail plus souples pourrait être « économiquement rationnelle » parce qu'elle pourrait contribuer à améliorer la qualité des ressources humaines de l'entreprise en réduisant la rotation du personnel et l'absentéisme et en augmentant le

taux de fidélisation (OCDE, 2011). Il existe toutefois un risque que ces mesures profitent en premier lieu aux salariés dotés de compétences recherchées sur le marché du travail.

Dans la zone de l'OCDE dans son ensemble, les problèmes de santé mentale sont devenus la première cause de demande de prestations d'invalidité et touchent également beaucoup de bénéficiaires de prestations de chômage et autres types de prestations de remplacement du revenu (OCDE, 2010b ; OCDE, 2012b). Pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles mentaux, il est notamment essentiel de leur permettre de ne pas perdre leur poste ou d'accéder rapidement à un nouvel emploi. Bien que la plupart des personnes qui souffrent de problèmes mentaux de gravité légère à modérée exercent une activité professionnelle, leur taux d'emploi est inférieur de 10 à 15 points de pourcentage à celui des personnes qui ne rencontrent pas ces problèmes et leur taux de chômage est deux fois plus élevé (OCDE, 2012b)²⁸. Le lien de causalité fonctionne dans les deux sens : les personnes qui souffrent de troubles mentaux sont plus exposées que les autres au risque de perte d'emploi et d'inactivité mais le chômage et le non-emploi (involontaire) entraînent une dégradation de l'état mental. Le SPE doit donc commencer par repérer que des problèmes mentaux font obstacle à l'emploi puis proposer des services adaptés (encadré 3.10).

Encadré 3.10. Repérer les demandeurs d'emploi qui souffrent de problèmes de santé mentale et leur proposer des services pour l'emploi adaptés

Les services pour l'emploi et services connexes ont un rôle essentiel à jouer pour que les personnes qui perçoivent des prestations en raison de troubles mentaux puissent retravailler rapidement et durablement, parce que plus une personne est absente longtemps de son poste et du monde du travail en général, moins elle a de chances de retravailler un jour (OCDE, 2010b). Il est primordial de disposer d'outils permettant de dépister ces troubles chez les demandeurs d'emploi et d'identifier les obstacles à l'emploi qui en résultent afin de pouvoir intervenir précocement. Or les systèmes de profilage, actuellement en place dans les pays de l'OCDE, ne détectent pas systématiquement ces problèmes (OCDE, 2015b). La Belgique offre cependant un exemple de bonne pratique en la matière : en Flandre, les conseillers du SPE dépistent systématiquement les obstacles à la réinsertion, y compris les problèmes de santé mentale, même si ce dépistage n'a pas nécessairement lieu au moment du début des droits à prestations. Si nécessaire, ils peuvent demander que le demandeur d'emploi concerné soit adressé à un psychologue interne au SPE ou à un centre de diagnostic multidisciplinaire (OCDE, 2013c). Les conseillers ont reçu une formation sur le dépistage des problèmes mentaux et disposent de directives sur la conduite à tenir si ce type de problèmes apparaît – orientation vers un traitement spécialisé comme la thérapie comportementale cognitive, par exemple.

Certaines mesures en faveur des personnes qui souffrent de troubles mentaux n'entrant pas dans le champ d'action du SPE, des initiatives sont prises pour regrouper services de l'emploi et services de santé mentale. Arends et al. (2014) décrivent des exemples de politiques innovantes mises en œuvre dans les secteurs de la santé, de l'emploi et de l'éducation de dix pays de l'OCDE. En Autriche par exemple, dans le cadre de l'initiative *Gesundheitsstraße* (ou « le chemin de la santé »), le SPE et l'organisme chargé de l'assurance pension (qui verse des prestations aux personnes invalides) coordonnent leurs interventions en s'achetant mutuellement des services pour aider leurs usagers. Le SPE rémunère l'organisme d'assurance pension pour la réalisation d'un bilan des capacités de travail lorsqu'il ne parvient pas à établir avec certitude si une personne peut commencer à travailler rapidement. De son côté, l'organisme d'assurance pension rémunère le SPE pour qu'il fournisse des services de réadaptation professionnelle aux assurés au sujet desquels il est établi qu'une réadaptation est possible. En Suède, l'association DELTA reçoit des financements du SPE, de l'autorité régionale chargée de la santé, des services sociaux municipaux et de l'organisme national d'assurance sociale, afin de fournir divers services de réadaptation et de permettre ainsi une réadaptation précoce et coordonnée. Selon plusieurs évaluations, ce programme a permis des progrès en matière de réinsertion dans l'emploi.

5. Institutions au cœur des stratégies d'activation efficaces

Alors que les interventions proposées durant un épisode de chômage et les conditions d'ouverture des droits à prestations sont en général définies au niveau national, leur mise en œuvre concrète dépend de l'architecture institutionnelle. C'est pourquoi les stratégies d'activation, à savoir les réformes qui ont déjà apporté la preuve de leur efficacité ou semblent prometteuses, accordent une importance particulière aux institutions et à la manière dont elles sont gérées. OCDE (2013a, chapitre 3) décrit, pour sept pays de l'OCDE, l'architecture du SPE et des services pour l'emploi externalisés, les incitations institutionnelles qui découlent des mécanismes de financement, la gestion des différents organismes et les facteurs qui entravent la coopération entre institutions. L'un des enseignements à tirer de cette étude du point de vue de l'action publique est que les réformes institutionnelles sont une composante essentielle des stratégies d'activation. Ainsi, les réformes qui ont porté leurs fruits prévoyaient la fusion d'organismes ou le regroupement dans les mêmes locaux de services d'aide à l'emploi et d'administration des prestations, l'établissement de partenariats entre organismes pour améliorer la coordination de la fourniture de services et la mise en cohérence des incitations institutionnelles à travers le partage du coût des prestations versées et de la responsabilité de la mise en œuvre des mesures actives entre les acteurs nationaux et infranationaux. L'autre leçon à retenir de l'étude est qu'il est primordial d'évaluer précisément et objectivement les performances des agences locales du SPE et des prestataires de services privés pour rendre les services de l'emploi plus efficaces.

La suite de cette section vient compléter ces conclusions. Elle aborde diverses questions liées à l'architecture institutionnelle, à la gestion et à l'amélioration continue des institutions. Elle commence par recenser les conditions qui doivent être réunies pour que l'externalisation des services de l'emploi et services connexes soit efficace, puis présente les perspectives qu'ouvre la décentralisation de la gestion des indemnités de chômage et prestations comparables et les problèmes qu'elle pose. Les troisième et quatrième sous-parties sont consacrées à la nécessité d'assurer une gestion active des performances des prestataires de services de l'emploi publics et privés et montrent que cette gestion peut être facilitée par un processus d'évaluation et d'amélioration continue qui garantit une utilisation efficiente des deniers publics. La dernière sous-partie porte sur le fait que les services de l'emploi proposent de plus en plus des services numériques et évalue l'impact que cette évolution pourrait avoir sur le SPE à l'avenir.

Comme souligné dans les sections 3 et 4, nombre de services proposés aux personnes qui occupent un emploi – stages pratiques en entreprise, aide à la garde des enfants, adaptation du lieu de travail ou mesures liées à la santé – sont susceptibles d'améliorer l'employabilité et d'accroître les débouchés. Il s'ensuit que ces services – qui, même si l'architecture institutionnelle varie d'un pays à l'autre, dépendent souvent d'une autre institution que le principal organisme du SPE – doivent aussi être gérés de manière efficace.

Externalisation

En principe, l'instauration d'un quasi-marché des services de l'emploi, dans le cadre duquel les prestataires sont rémunérés en fonction des résultats obtenus en termes d'emploi, est de nature à maximiser les résultats à moindre coût. Dans la pratique, il peut être malaisé de créer des incitations qui permettront d'atteindre ce but, et les coûts de transaction associés à l'externalisation peuvent être considérables. L'encadré 3.11 présente, à partir de l'expérience de l'Australie, les enseignements qui peuvent être tirés à ce jour s'agissant des conditions à réunir pour que l'externalisation se révèle bénéfique.

Encadré 3.11. Conditions d'une externalisation efficace

Le modèle adopté par l'Australie pour externaliser les services de l'emploi au secteur privé se révèle très efficace. Ce modèle a été introduit en 1998 et de nombreux prestataires inefficients ont vu leur contrat rompu en 2000. Il a été modifié relativement profondément en 2003 puis a subi des ajustements supplémentaires en 2009 et 2015. Les chômeurs de longue durée participent à des dispositifs de formation et d'expérience professionnelle organisés par leur prestataire de services de l'emploi, et les prestataires entretiennent des relations étroites avec les entreprises locales et orientent les demandeurs d'emploi qu'ils ont en charge vers les offres d'emploi. Dans les années 2000, le taux de chômage a connu un net recul, qui a coïncidé avec la suppression progressive des prestations de préretraite pour les hommes et des prestations passives pour beaucoup de conjoints âgés, de parents isolés et de travailleurs partiellement handicapés. Parallèlement, le taux d'emploi de l'Australie a augmenté pour devenir l'un des plus élevés de la zone de l'OCDE. Cette réussite tranche avec les résultats contrastés des tentatives d'externalisation des principaux services de l'emploi et des fonctions de conseil réalisées dans les pays européens. L'encadré tente de mettre en lumière les caractéristiques qui sont, selon toute vraisemblance, déterminantes pour la réussite de telles tentatives.

Les résultats visés doivent être correctement mesurés. Les résultats bruts peuvent être estimés de manière plus ou moins précise en fonction du pourcentage de personnes qui sortent du système de prestations et accèdent à l'emploi pendant 6 mois ou plus. D'autres indicateurs peuvent également être pris en compte si des données fiables et comparables existent. L'Australie n'effectue pas de suivi à plus long terme des résultats sur la base de données administratives, mais certains pays auraient la possibilité de le faire et ce suivi serait utile.

La performance relative des différents prestataires doit être mesurée de manière fiable. Il est essentiel de définir les résultats moyens de « référence » que l'on peut attendre des différents prestataires, sur un même marché du travail et pour un même groupe d'utilisateurs. À cette fin, l'Australie utilise un système de notation dénommé *Star Ratings*, qui repose sur un calcul régressant les résultats obtenus pour les usagers sur leurs caractéristiques, ainsi que sur des données relatives au marché du travail et au prestataire. Ce système de notation est d'autant plus fiable qu'environ cinq prestataires, ayant en charge des demandeurs d'emploi aux profils similaires, sont en concurrence sur une même zone d'emploi locale (*Employment Services Area, ESA*), si bien que les différences de résultats bruts au sein d'une ESA donnée reflètent les différences de performance entre prestataires. Ce principe limite la sensibilité de *Star Ratings* aux problèmes que peut induire une modélisation détaillée et permet que l'évaluation soit perçue comme acceptable par les prestataires.

Il est nécessaire de gérer le marché de manière à rompre le contrat des prestataires les moins efficaces. En Australie, les deux premiers contrats ont été conclus pour deux ou trois ans, et les deux contrats suivants pour une période de six ans avec une redistribution des parts de marché à mi-parcours. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une règle officielle, les prestataires escomptent que les nouveaux contrats seront attribués à ceux d'entre eux qui affichent une bonne performance. Les décisions relatives aux contrats sont arrêtées au niveau des zones ESA, et reflètent par conséquent principalement la gestion à un niveau relativement local (correspondant à la zone de déplacement entre domicile et travail). Les grands organismes nationaux qui délivrent des services de l'emploi voient habituellement leur part de marché diminuer plutôt qu'ils ne disparaissent brutalement. Beaucoup d'autres pays tentent de mettre en place une « rémunération à la performance » mais cette méthode pâtit du fait qu'environ les deux tiers des résultats obtenus sur le plan de l'emploi correspondent à des « effets d'aubaine ». Un prestataire non performant peut continuer à mener ses activités de manière rentable en réduisant les dépenses de services, *a fortiori* si les résultats ont un poids important dans la rémunération. Un système de rémunération à la performance devrait laisser aux prestataires, même lorsqu'ils ne sont pas performants, la capacité de fournir des services mais il ne peut alors pas, à lui seul, conduire à la rupture de certains contrats.

Encadré 3.11. **Conditions d'une externalisation efficace** (suite)

Du fait que la rémunération aux résultats n'est pas d'une mise en œuvre facile et qu'environ les deux tiers des résultats correspondent à des « effets d'aubaine » avec, cependant, de fortes disparités d'un groupe de clients à l'autre, la *structure de la rémunération doit être modulée en fonction de la catégorie de clients*. Il importe que les caractéristiques des demandeurs d'emploi soient décrites le plus précisément possible pour qu'il soit possible d'effectuer une meilleure segmentation des clients et de mieux mesurer les performances relatives des prestataires qui ont en charge des clients aux profils différents. L'acheteur des services doit assurer une gestion rigoureuse de l'affectation des demandeurs d'emploi aux différents prestataires pour réduire, voire éliminer, le risque que ceux-ci sélectionnent les demandeurs d'emploi qui offrent de meilleures perspectives de réinsertion que les autres.

Les services de l'emploi et les stratégies d'activation relèvent d'un champ de l'action publique complexe, dans lequel il ne faut pas définir les catégories ciblées de manière trop rigide, ni se focaliser exclusivement sur le long ou le court terme, ni oublier que certains prestataires ont parfois des comportements qui peuvent avoir des externalités positives ou négatives pour le système dans son ensemble, etc. En Australie, bien que les prestataires privés soient en concurrence les uns avec les autres, les contrats conclus sont en partie prescriptifs : une partie de la rémunération est un forfait de service versé en contrepartie de l'organisation d'entretiens avec les demandeurs d'emploi selon un calendrier défini, tandis qu'une autre composante correspond à une subvention au titre de certains services destinés à éliminer les obstacles à l'accès à l'emploi ; les services qui ouvrent droit à la subvention sont décrits précisément et il est précisé que le « démarchage » d'employeurs qui n'ont pas publié d'annonce de vacance de poste ne peut pas être financé. En Australie, les prestataires se plaignent de ce que les règles à respecter et les contrôles correspondants leur imposent de lourdes contraintes administratives, même si des efforts sont faits pour les alléger.

Source : OCDE (2012), *Activating Jobseekers: How Australia Does It*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>.

Décentralisation et autres incitations institutionnelles

Dans certains pays de l'OCDE, les indemnités d'assurance chômage et autres prestations servies à la population d'âge actif sont financées au niveau national tandis que les prestations d'aide sociale le sont par les autorités régionales et/ou municipales. Bien que les élus locaux favorisent généralement une gestion rigoureuse des prestations, la décentralisation peut induire une forte variabilité des politiques de l'emploi et de leurs résultats ; de surcroît, les régions à faible densité de population disposent de ressources limitées pour la recherche et l'évaluation ou encore pour la mise en place de systèmes informatiques complexes. Dans quelques pays de l'OCDE, le financement des indemnités d'assurance chômage est national, tandis que la gestion des services de l'emploi relève des autorités régionales. Dans ce schéma, les autorités régionales n'ont pas d'incitation directe à contrôler que les conditions d'ouverture des droits aux indemnités de chômage sont respectées mais plusieurs autres facteurs influencent leurs objectifs de gestion (encadré 3.12).

Gestion de la performance, évaluation et amélioration continue

Gestion de la performance des services (publics) de l'emploi

Dans l'idéal, les indicateurs de performance définis doivent porter sur les ressources consommées et les résultats obtenus et mettre en évidence les relations entre ressources et résultats. Il s'agit là d'une condition nécessaire pour que les décideurs publics et les dirigeants du SPE disposent d'informations sur les performances relatives des différentes parties du SPE et sur ce qui fonctionne. La plupart des pays européens mesurent les ressources et les résultats au niveau local (CE, 2013), mais il est indispensable, pour pouvoir

Encadré 3.12. Une décentralisation plus ou moins équilibrée des services de l'emploi

Aux États-Unis, les indemnités d'assurance chômage ordinaires sont financées et gérées par les États, même si certaines composantes du financement proviennent du budget fédéral et si l'État fédéral impose des contraintes en ce qui concerne la structure des systèmes d'assurance chômage des États. Ailleurs, le financement et la gestion de l'assurance chômage relèvent de l'échelon national. À l'inverse, dans beaucoup de pays, y compris certains pays européens dotés de systèmes de prestations complets et généreux, le système d'aide sociale est financé par les autorités régionales et/ou municipales. En pareil cas, le SPE national est généralement compétent pour la prise en charge des chômeurs indemnisés par l'assurance chômage et les bureaux d'aide sociale locaux prennent principalement en charge les bénéficiaires de l'aide sociale. Dans des pays comme la Norvège, la Suède et la Suisse par exemple, où le gouvernement central ne participe pas au financement des prestations d'aide sociale, les autorités locales assurent souvent une gestion rigoureuse de l'aide sociale, dont seule une faible proportion de chômeurs bénéficie. Aux États-Unis et au Canada, les réformes de la protection sociale introduites en 1996, qui ont fait passer la part du financement fédéral des prestations d'aide sociale de 50 % à zéro, reposaient sur une approche du placement qui accordait la priorité au travail et se sont traduites par une diminution des effectifs de bénéficiaires. Au début des années 2000, les Pays-Bas ont ramené de 90 % à 50 % le taux de la subvention accordée par l'État au titre des prestations d'aide sociale avant de la supprimer complètement, ce qui a également encouragé les communes à donner la priorité au travail.

Plusieurs pays dotés de ce modèle ont cherché à regrouper les services de l'emploi destinés aux chômeurs indemnisés par l'assurance chômage et ceux qui s'adressent aux bénéficiaires de l'aide sociale. Dans la réforme Hartz IV adoptée en 2005, l'Allemagne a remplacé la prestation d'aide sociale versée par les communes aux personnes jugées employables (de même que l'ancienne prestation nationale d'assistance chômage) par une prestation d'aide sociale financée par le budget national et a créé un réseau de services de l'emploi mi-national mi-local pour les bénéficiaires de cette prestation. En 2006, la Norvège a, sans modifier les modalités de financement de l'aide sociale, instauré un service national de l'emploi, le Service norvégien de l'emploi et de la protection sociale (NAV), qui prend en charge les bénéficiaires de l'assurance chômage, de prestations de réadaptation et de prestations d'aide sociale.

Les agences qui fournissent des services de l'emploi aux bénéficiaires de l'assurance chômage sont gérées par les provinces au Canada et par les cantons en Suisse. Si elle permet de regrouper plus facilement les services destinés aux bénéficiaires de l'assurance chômage et ceux en faveur des bénéficiaires de l'aide sociale, cette organisation a pour conséquence que les prestations sont financées à l'échelon national tandis que les services de l'emploi le sont au niveau régional ou local. La Belgique dans les années 80 et l'Italie et l'Espagne dans les années 90 ont également, principalement pour répondre aux pressions en faveur d'une décentralisation politique, transféré la gestion des services de l'emploi aux autorités régionales. Ce type de réforme comporte cependant le risque de voir les services régionaux et locaux de l'emploi décider de ne pas s'impliquer dans le contrôle du respect des conditions d'ouverture des droits – c'est ce que fit la Wallonie dans les années 90 et ce qui tend à se produire en Italie depuis la fin des années 90 face aux tentatives réalisées pour subordonner le versement des prestations à des conditions. En revanche, en Suisse, les cantons font généralement respecter avec rigueur les conditions d'accès aux prestations, les services de l'emploi étant dotés de conseillers compétents dont l'objectif est de permettre aux usagers de retrouver rapidement un emploi stable. Dans ce pays, la législation nationale adoptée en 1996 favorise la coordination nationale, le système informatique et de communication des données national qu'elle a instauré ayant facilité une évaluation comparative des services de l'emploi locaux. Par ailleurs, lorsqu'ils ne retrouvent pas rapidement un emploi, certains chômeurs indemnisés par l'assurance chômage finissent par solliciter des prestations d'aide sociale, lesquelles sont financées par les cantons (ou, dans certains cas, par les communes). Au Danemark, depuis 2009, les agences qui fournissent des services de l'emploi sont gérées par les communes mais l'échelon national continue d'intervenir de manière importante dans la gestion, les autorités nationales définissant les principales procédures

Encadré 3.12. Une décentralisation plus ou moins équilibrée des services de l'emploi (suite)

appliquées (orientation des demandeurs d'emploi vers un PAMT après six mois de chômage, par exemple) et utilisant une formule de financement qui incite les agences de l'emploi communales à faire appel à certaines méthodes et à obtenir certains résultats. Au Canada et en Espagne, le financement national est soumis à des prescriptions moins strictes, et les services de l'emploi gérés à l'échelon régional sont facultatifs pour les chômeurs indemnisés par l'assurance chômage.

Dans les pays où les prestations d'aide sociale en faveur des chômeurs relèvent de l'échelon national, la question du regroupement de services de l'emploi dépendant de différents niveaux d'administration ne se pose pas. Cependant, un financement national va parfois de pair avec une moindre volonté politique de veiller au strict respect des conditions de versement des prestations – l'Irlande et la République slovaque sont représentatives de pays où, jusqu'à une période récente, les nombreux bénéficiaires de prestations d'aide sociale n'avaient que peu d'obligations en matière de recours aux services de l'emploi. De surcroît, lorsque l'organisme national qui gère les services de l'emploi veut appliquer des mesures d'activation, il risque de se heurter à des difficultés en raison de l'autonomie de gestion et de l'inertie des organismes locaux, ou encore parce que l'échelon local a peu d'intérêt à réaliser des économies de prestations qui profiteront au budget national.

Source : Duell, N., S. Singh et P. Tergeist (2009), « Activation Policies in Norway », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 78 ; Duell, N. et P. Tergeist (2010), « Activation Policies in Switzerland », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 112 ; Grubb, D., S. Singh et P. Tergeist (2009), « Activation Policies in Ireland », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 75 ; OCDE (1997), « The Public Employment Service: Belgium » ; OCDE (2012), *Études économiques de l'OCDE : République slovaque* ; Sacchi, S. et P. Vesan (2011), « Interpreting Employment Policy Change in Italy Since the 1990s: Nature and Dynamics », *Collegio Carlo Alberti Working Paper*, n° 228.

comparer les performances des agences locales du SPE, de disposer de données précises sur les caractéristiques des demandeurs d'emploi et les marchés du travail locaux. Or peu de pays sont dotés d'un système d'évaluation des performances qui remplit cette condition. L'Australie, l'Allemagne et la Suisse constituent des exceptions notables. En Allemagne, les agences locales sont regroupées en fonction de la situation du marché du travail qu'elles ont en charge et la performance de chaque agence est évaluée par comparaison à la performance du regroupement (Blien et al., 2010). L'Australie et la Suisse font appel à une série complète de caractéristiques des demandeurs d'emploi et à des données d'enquête sur la performance du marché du travail local pour comparer les performances des agences locales sur une base ajustée par régression (OCDE, 2013a, chapitre 3).

Évaluation, amélioration continue et apprentissage

Dans la zone de l'OCDE, le SPE et les PAMT représentent un poids important pour les finances publiques, les dépenses actives ayant été comprises entre 0.01 % et 2.1 % du PIB en 2012. L'évaluation est une pratique indispensable pour garantir une utilisation efficace et efficiente des ressources publiques. Les évaluations portent sur diverses dimensions de la mise en œuvre de nouvelles politiques et nouveaux programmes et permettent de déterminer quels effets les politiques et programmes ont eus, pour qui et pour quelles raisons. En outre, il est recommandé de tester les nouveaux programmes à l'échelle locale puis de les évaluer avant de les déployer à plus grande échelle plutôt que de mettre en place d'emblée des dispositifs d'envergure qui risquent de ne pas correspondre aux besoins du marché du travail. De manière plus générale, les évaluations favorisent une amélioration continue des politiques et des programmes ou permettent de mettre fin aux dispositifs qui ne donnent pas de résultats, ce qui apporte une garantie de transparence et permet de justifier les dépenses publiques engagées au titre du SPE et des PAMT. La documentation

revêt une importance capitale pour la réalisation d'une analyse coût-avantages du fait qu'il faut arrêter des décisions sur le choix des avantages et coûts à prendre en compte et faire des projections et estimations d'avantages et de coûts qui n'ont pas été enregistrés de manière précise (encadré 3.13). Alors que les évaluations quantitatives ou évaluations d'impact aident à déterminer s'il y a lieu de maintenir ou de développer les programmes, les évaluations qualitatives aident à définir des moyens de les améliorer.

Encadré 3.13. Réaliser une analyse coût-avantages complète

Beaucoup d'évaluations par assignation aléatoire montrent que les PAMT ont un effet limité voire négatif, ou qu'ils n'ont des effets positifs que pour certains publics. Ces constatations relativement négatives risquent de dissuader de tenter de rendre ces programmes plus efficaces. Certains travaux mettent cependant en évidence l'existence d'effets positifs non négligeables. De plus en plus d'études rendent compte des résultats de suivis de plus longue durée de la situation des participants, souvent à partir de données administratives couvrant au moins cinq ans, et ces résultats démontrent souvent que les dispositifs de formation et d'aide à la recherche d'emploi ont un effet positif.

Utilisée pour la première fois dans des études américaines, la méthode traditionnellement employée pour réaliser les analyses coût-avantages consiste à dresser une liste des avantages et des coûts d'un programme pour les participants et pour les pouvoirs publics. Les principaux avantages résident dans l'effet du dispositif sur les revenus futurs des participants et le principal coût correspond au budget que les pouvoirs publics consacrent à la mise en œuvre et à la gestion du programme.

Pour calculer le revenu d'activité des participants, on ajoute les cotisations sociales patronales et salariales au revenu d'activité brut et on retranche les coûts directement liés à l'exercice d'une activité, comme les frais de garde ou de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. L'impôt sur le revenu, les cotisations sociales, la diminution du montant des prestations versées, les incitations financières ou le remboursement des frais professionnels sont traitées comme des transferts, à savoir qu'un avantage financier positif ou négatif pour le participant a pour contrepartie un coût financier positif ou négatif pour les finances publiques, ce qui évite tout impact sur les avantages nets pour la société dans son ensemble.

Ce cadre d'analyse ne permet que difficilement de prendre en compte l'évolution dans le temps de l'effet du programme au-delà de la période pendant laquelle les résultats ont été enregistrés. Dans certains cas, l'impact estimé est nul ou s'estompe vers la fin de la période de cinq ans sur laquelle porte le suivi. Toutefois, il arrive également que l'impact augmente au cours des deux ou trois dernières années, et qu'une grande partie de l'effet total d'un programme se fasse sentir après plus de cinq ans. Or les projections, qui peuvent être faites à cet égard, sont très aléatoires. L'autre risque tient à une tendance systématique des évaluateurs de projets publics ou privés à faire preuve d'un optimisme excessif (par exemple, il arrive que la décision de déployer un programme repose sur les conclusions d'un projet pilote bien doté en ressources, alors que ces conditions ne pourront pas être reproduites à plus grande échelle en raison de contraintes budgétaires ou d'effets indésirables imprévus).

De plus, il ne faut pas oublier que nombre de coûts et avantages potentiels ne sont généralement pas pris en compte parce qu'il est difficile de les quantifier ou de les déduire à partir de prix du marché :

- Le calcul des avantages nets pour la société ne tient pas compte de la désutilité du travail, en dehors des coûts identifiables tels que ceux liés aux déplacements entre domicile et travail. Or, selon la théorie économique relative à l'équilibre du marché du travail, la valeur sociale du travail supplémentaire est nulle à la marge parce que la valeur marginale qui en découle pour les autres membres de la société est compensée par une perte de loisir qui a de la valeur pour le travailleur.

Encadré 3.13. Réaliser une analyse coût-avantages complète (suite)

- Beaucoup d'études mettent en évidence un phénomène qui est peut-être contraire au principe de désutilité du travail, à savoir que le chômage a un effet négatif sur la satisfaction à l'égard de l'existence et le travail un effet positif sur la santé, ce qui laisse penser que le chômage involontaire a un coût net élevé. Certains avantages liés à ce meilleur état de santé sont pris en compte dans la mesure de l'évolution du salaire des participants aux programmes du marché du travail mais d'autres, par exemple la diminution des dépenses de santé publiques et privées et les avantages immatériels liés à l'amélioration du bien-être physique et mental, ne le sont pas.
- Les effets indirects peuvent être importants, notamment les externalités négatives (la progression de l'emploi parmi les bénéficiaires d'un programme peut entraîner un recul de l'emploi pour les personnes qui ne participent pas au programme) et les effets d'interaction sociale positifs (la progression de l'emploi parmi les participants à un programme a des retombées positives sur la probabilité de leurs homologues de trouver un emploi) ou les effets positifs sur la stabilité de la famille et de la collectivité.
- La participation à un programme peut avoir des effets positifs ou négatifs sur le bien-être individuel pendant la durée de la participation. Par exemple, interrogés dans le cadre d'une enquête, certains participants peuvent exprimer leur satisfaction à l'égard de services qui n'ont aucune incidence sur leur situation en matière d'emploi. À l'inverse, cette participation peut avoir un effet négatif sur la situation à l'égard de l'existence chez les personnes qui ne trouvent pas de travail à la suite d'une mesure destinée à encourager la recherche d'emploi.

Fujiwara (2010) examine la possibilité de tenir compte, dans les analyses coût-avantages, de divers types de considérations liées aux « retombées sociales plus larges » de la participation à un programme, notamment des coûts liés à l'exercice d'une activité, du temps de loisir auquel les participants doivent renoncer, des externalités et des effets multiplicateurs sur l'économie, et des effets sur la santé et la délinquance.

Source : Fujiwara, D. (2010), « The Department for Work and Pensions Social Cost-Benefit Analysis Framework: Methodologies for Estimating and Incorporating the Wider Social and Economic Impacts of Work in Cost-Benefit Analysis of Employment Programmes », *DWP Working Paper*, n° 86 ; Greenberg, D., J. Walter et G. Knight (2013), « A Cost-Benefit Analysis of the Random Assignment UK Employment Retention and Advancement Demonstration », *Applied Economics*, vol. 45, n° 31, pp. 4335-4354 ; Hendra, R. et al. (2011), « Breaking the Low-Pay, No-Pay Cycle: Final Evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) Demonstration », *DWP Research Report*, n° 765 ; Her Majesty's Treasury (2011), « The Green Book: Appraisal and Evaluation in Central Government », www.gov.uk/government/publications/the-green-book-appraisal-and-evaluation-in-central-government.

Le service public de l'emploi à l'heure du numérique

Les technologies transforment les interactions que les individus ont entre eux et avec le monde qui les entoure. Désormais, chacun escompte pouvoir accéder à des services en ligne au moment qui lui convient et estime que ces services doivent être plus faciles d'utilisation et apporter plus d'avantages que leurs équivalents non numériques. Les services fournis par l'administration – notamment les services de l'emploi et services connexes – ne faisant pas exception, les investissements réalisés pour offrir des services numériques faciles d'utilisation doivent avoir pour but d'enrichir l'offre de services et de rendre ces derniers plus accessibles. En plus de répondre aux besoins des usagers, les technologies transforment la manière de fonctionner du SPE, et peuvent accroître ses performances tout en lui permettant de réduire ses coûts. Les nouvelles technologies vont entraîner une évolution radicale du modèle économique du SPE dans beaucoup de pays de l'OCDE : les services seront réorganisés autour de parcours numériques, lesquels nécessiteront peut-être moins d'interactions interpersonnelles. Les progrès continus des systèmes informatiques permettront d'automatiser les tâches courantes. Le SPE pourra ainsi se concentrer sur les services destinés à favoriser le retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi et affecter des

ressources supplémentaires aux usagers les plus en difficulté sur le marché du travail, même si une diminution des dépenses peut également être envisagée.

La transition numérique récemment opérée par le SPE néerlandais, qui fournit désormais la majorité de ses services par voie électronique et a réduit ses effectifs de moitié (encadré 3.14), offre un exemple de réforme ambitieuse (encadré 3.14). L'expérience néerlandaise soulève plusieurs questions importantes : i) les usagers du SPE sont-ils prêts et aptes à utiliser des services numériques ? ii) quels sont les services qui peuvent être proposés en ligne et quels sont ceux qu'il faut continuer de délivrer dans le cadre d'une relation en face à face ? et iii) la dématérialisation aide-t-elle les demandeurs d'emploi à retrouver rapidement un emploi durable ?

Quelles sont les conséquences du passage au numérique pour les clients du SPE ?

Bien que les technologies numériques s'imposent rapidement dans la zone de l'OCDE depuis une dizaine d'années, le recours aux services numériques et la capacité de les utiliser sont très variables (OCDE, 2013d)²⁹. Lorsqu'il introduit des services en ligne, le SPE doit donc évaluer si ses clients demandent ce type de services et dans quelle mesure il est possible de les influencer pour qu'ils les utilisent. Aux Pays-Bas, 95 % des chômeurs indemnisés utilisent les services d'inscription en ligne et 85 % les autres services dématérialisés, par exemple pour la gestion de leur demande de prestations et l'appariement automatique avec des offres d'emploi (CE, 2014b). D'autres pays de l'OCDE, notamment l'Australie, l'Autriche, le Canada, l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, l'Espagne, la Turquie, le Royaume-Uni et les États-Unis, offrent eux aussi la possibilité de déposer une demande de prestations en ligne. La proportion de personnes qui utilisent cette possibilité pour faire valoir leurs droits à prestations varie cependant d'un pays à l'autre : elle s'établit à seulement 1 ou 2 % en Espagne, à 30 % en Nouvelle-Zélande, 58 % aux États-Unis et 88 % au Royaume-Uni. En Islande et en Italie, la demande doit systématiquement être déposée en ligne, mais il est possible de demander de l'aide pour la remplir (annexe 3.A1). Certains pays (Estonie, Espagne, Finlande, Portugal, Slovaquie et Pologne) laissent au client le choix des modalités de dépôt de sa demande (CE, 2014c). À l'inverse, le Royaume-Uni cherche à accroître le pourcentage de demandes déposées en ligne et le SPE a testé différentes solutions pour y parvenir³⁰.

Quels services peuvent être proposés en ligne ?

Certains services de l'emploi sont beaucoup plus faciles à dématérialiser que d'autres. Outre la possibilité, déjà évoquée, de déposer une demande de prestations en ligne, en général, le dépôt d'offres d'emploi ne peut plus s'effectuer qu'en ligne. En revanche, il peut être plus difficile de dématérialiser des services tels que les services de conseil, la formation ou la présélection de demandeurs d'emploi en vue d'un entretien d'embauche. Quelques exemples de services proposés aux Pays-Bas sont cités dans l'encadré 3.14. Dans d'autres pays de l'OCDE, il est de plus en plus fréquent que le SPE élabore, teste ou utilise déjà des moyens de communication numériques pour des services plus complexes. En Flandre par exemple, certains programmes de formation du SPE comportent à la fois des modules de formation en ligne et des cours présentiels ; en Estonie, il est possible de communiquer avec le SPE par Skype (CE, 2014c). En Suède, le SPE prévoit de lancer en 2015 une version en ligne des « rendez-vous éclair » entre demandeurs d'emploi et employeurs actuellement organisés dans les agences locales du SPE (voir *supra*). Cette formule

Encadré 3.14. La transition numérique du SPE néerlandais

En 2010, alors que le taux de chômage était encore inférieur à 5 %, les Pays-Bas ont pris des mesures ambitieuses pour redresser la situation de leurs finances publiques à travers une politique d'assainissement budgétaire. Dans le cadre de ces mesures, le SPE a été invité à repenser intégralement son mode de prestation de services afin de réaliser des économies censées permettre de diviser son budget par deux entre 2011 et 2015. Il a entièrement redéfini ses services et mis en place un parcours de l'utilisateur totalement nouveau, qui prévoyait que toutes les relations avec les demandeurs d'emploi s'effectuent sous forme dématérialisée pendant les trois premiers mois de chômage. Des entretiens physiques ou téléphoniques ont lieu au cours des quatrième, septième et dixième mois de chômage mais seuls les 10 % de demandeurs d'emploi les plus en difficulté peuvent bénéficier d'une aide plus intensive sous forme d'accompagnement individuel ou collectif à partir du quatrième mois de chômage. Les autres demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un accompagnement dématérialisé et d'autres services dématérialisés à caractère général. Les personnes qui ne sont pas aptes à utiliser les services en ligne (même avec de l'aide) sont prises en charge dans les agences locales. Cette réforme s'accompagne d'une réduction de moitié des effectifs du SPE à l'horizon 2015, ainsi que de la fermeture de près des deux tiers des agences locales.

Le SPE peut s'appuyer sur divers nouveaux services numériques pour accomplir sa mission :

- *Profilage* : Un nouvel outil de profilage, le *Werkverkenner* ou « outil de recherche d'emplois », calcule la probabilité d'un demandeur d'emploi de recommencer à travailler dans un délai d'un an. Tous les demandeurs d'emploi complètent le questionnaire en ligne dans les trois mois suivant le début de leur épisode de chômage. Le résultat du questionnaire détermine si le chômeur peut ou non prétendre à un accompagnement intensif, ainsi que la nature de l'aide dont il a besoin pour maximiser ses chances de retrouver un emploi.
- *Accompagnement dématérialisé* : Une fois inscrits, les demandeurs d'emploi effectuent toutes leurs démarches par l'intermédiaire d'un compte en ligne. Ils reçoivent automatiquement un plan d'action et des offres d'emploi correspondant à leur profil, auxquelles ils sont censés répondre. Toutes leurs démarches font l'objet d'un contrôle automatique et, si nécessaire, des rappels et des instructions leur sont adressés. Si aucune démarche n'est enregistrée dans le compte personnel ou si les actions prescrites (par exemple postuler à une offre d'emploi) ne sont pas exécutées, le demandeur d'emploi est suivi dans le cadre d'entretiens individuels.
- *Outils technologiques utilisés pour l'accompagnement* : Le personnel du SPE peut avoir accès au compte en ligne des demandeurs d'emploi pour vérifier les démarches qu'ils effectuent et leur CV. Un outil d'analyse de la qualité du CV – la « carte de qualité du CV » – aide le personnel à optimiser le CV des demandeurs d'emploi pour accroître leurs chances de retrouver un emploi. La carte de qualité est un rapport établi automatiquement à l'aide d'une méthode d'exploration de données. Elle compare le CV du demandeur d'emploi avec le CV et les démarches de recherche d'emploi d'autres demandeurs présentant des caractéristiques similaires. Le personnel du SPE utilise ces informations dans le cadre des entretiens individuels pour donner aux demandeurs d'emploi des conseils sur leurs recherches (profession, zone géographique, etc.) et sur la manière de présenter leur expérience professionnelle dans leur CV.
- *Sanctions* : Le personnel du SPE utilise le système informatique pour contrôler l'ampleur des recherches effectuées par le demandeur d'emploi et peut, en cas d'insuffisance des recherches, créer, dans un premier temps, un rappel automatique. Le demandeur d'emploi qui continue de ne pas respecter ses obligations s'expose à des sanctions. Celles-ci ne sont pas automatisées et sont systématiquement vérifiées par le personnel, qui s'appuie sur les données numériques relatives à l'intéressé pour recueillir les éléments sur la base desquels il prend sa décision.

Source : Commission européenne (2014), « Blended Service Delivery for Jobseekers, Peer Review Host Country Paper », Bruxelles, auteur : U.W.V. Werkbedrijf, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964> et OCDE (2014), *Mental Health and Work: Netherlands*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264223301-en>.

permettrait à toutes les parties concernées de réaliser des économies (frais de déplacement, locaux) et pourrait séduire davantage certains publics (CE, 2014a).

Comment mesurer l'efficacité des services numériques ?

L'une des principales préoccupations qui entourent l'introduction de nouveaux services numériques réside dans la question de savoir si ces services vont aider le SPE à remplir sa mission première, qui consiste à permettre aux chômeurs de retrouver un emploi durable le plus rapidement possible et à réduire la charge financière que représentent les prestations pour la société. Même si son évaluation n'est pas exempte de difficultés, la satisfaction des clients à l'égard de ces nouveaux services est sans doute l'aspect le plus facile à mesurer. Au Royaume-Uni par exemple, le *Department for Work and Pensions* fait appel à divers outils pour mesurer cette satisfaction (enquête interne auprès des bénéficiaires), ainsi que le taux d'utilisation des services en ligne (outils d'analyse de la fréquentation de sites Internet) et la pénétration numérique (enquêtes nationales et évaluation réalisée par l'OCDE dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes)³¹. L'évaluation de l'effet des services sur la durée de versement des prestations et les dépenses de prestations est une entreprise qui peut se révéler plus complexe et qui nécessite de recourir à des projets pilotes ou à des essais. Au Royaume-Uni, les entretiens physiques qui ont lieu deux fois par mois pour contrôler les démarches du demandeur d'emploi sont considérés comme un moyen important de réduction de la durée moyenne de versement des prestations, et des essais effectués par le passé ont montré que les demandeurs d'emploi percevaient des prestations pendant plus longtemps lorsque ces entretiens avaient lieu par téléphone (OCDE, 2014a)³². De même, un projet pilote récemment conduit en Allemagne pour tester des services de conseil intensifs fournis dans le cadre d'entretiens physiques a eu des effets positifs en termes de sorties du dispositif de prestations et a permis de dégager une économie nette pour les finances publiques (Hainmueller et al., 2011).

Aux Pays-Bas, après la réforme qui a radicalement transformé le SPE (encadré 3.14) et rendu obligatoire l'utilisation de moyens de communication en ligne pendant les trois premiers mois de chômage, les nouveaux services dématérialisés ont entraîné une diminution de la satisfaction des usagers. Le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi a financé, à partir de 2014, le recrutement de 150 agents du SPE supplémentaires afin de réaliser un essai contrôlé aléatoire pour tester des mesures de renforcement de l'activation et du contrôle des droits à prestations durant les trois premiers mois de chômage (Grimberg et Seppenwoolde, 2014 ; CE, 2014b).

Conclusion

Initialement élaborées en réaction à une forte dépendance à l'égard des prestations, les politiques d'activation actuelles exigent la recherche active d'un emploi et la participation à des services de l'emploi de nature à promouvoir la réinsertion professionnelle. Elles sont généralement mises en œuvre par le SPE au sens large et visent les chômeurs. L'importance croissante accordée à l'insertion sur le marché du travail laisse penser que les politiques d'activation devraient remplir une mission plus large sur ce marché, et plusieurs types de mesures allant dans ce sens sont décrits dans le présent chapitre. Par exemple, l'obligation de disponibilité pour travailler est parfois étendue à des publics qui percevaient auparavant d'autres prestations que des prestations de chômage, et les services de l'emploi interviennent également auprès des salariés occupés et d'autres

publics non bénéficiaires de prestations. Ce chapitre donne également des exemples d'interventions personnalisées en faveur de personnes qui ont des besoins spécifiques ou ne sont pas au chômage, de même que d'interventions qui accordent une importance particulière à des dimensions telles que la stabilité et la progression dans l'emploi. On pourrait même élargir encore le concept d'activation pour y inclure les services liés à la santé, à l'éducation et à la formation et les politiques fiscales, qui concourent à accroître le taux d'activité et à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Tout en laissant cet aspect pour des travaux ultérieurs, l'analyse présentée dans ce chapitre recense déjà plusieurs grands défis qui devront être relevés à mesure que les politiques d'activation se verront assigner des ambitions plus larges, notamment la question de l'adéquation des ressources, de la conception de services destinés à une clientèle plus hétérogène ou encore de la difficulté croissante que représentera la coordination de l'éventail de services plus vaste proposé à cette clientèle plus large.

Seuls quelques pays ont un SPE doté de ressources qui lui permettent d'offrir une gamme complète de services et à un large éventail de publics. Il est remarquable qu'en Irlande et aux États-Unis, deux pays où le SPE dispose de ressources financières relativement limitées, le profilage des demandeurs d'emploi est en grande partie utilisé dans le but de limiter la fourniture de services semi-personnalisés au public considéré comme le plus en difficulté. S'agissant des pays non européens, l'Australie intervient de manière relativement intensive pendant un épisode de chômage mais ne peut le faire que parce que le SPE dispose d'un budget élevé comparativement à ce qui constitue la norme en dehors de l'Europe. Dans beaucoup de pays, le financement limite de manière importante les budgets qui peuvent être consacrés aux services s'adressant à d'autres publics, et s'il ne s'accompagne pas d'une dotation en ressources suffisante, l'élargissement du rôle du SPE risque de se faire au détriment des objectifs traditionnels de ce dernier, tels que le retour à l'emploi rapide des chômeurs inscrits.

Les services peuvent viser des publics spécifiques de diverses manières. L'offre de services est souvent liée à un droit à prestations. Le nonaccès à des prestations pour un public donné peut constituer une incitation à travailler mais aussi priver de services les personnes qui ont le plus besoin d'aide. Le SPE peut effectuer un profilage des demandeurs d'emploi de manière à adapter son offre de services. Certains PAMT appliquent leurs propres critères de sélection, et certains de ces programmes s'attaquent à des obstacles spécifiques à l'accès à l'emploi, par exemple l'insuffisante maîtrise de la langue. Il faut que les mécanismes de ciblage identifient les publics qui sont employables et pourront tirer parti de tel ou tel service. Il est indispensable d'évaluer l'impact des services pour garantir une utilisation efficiente des ressources. Lorsque les demandeurs d'emploi sont pris en charge à la fois par un organisme national et un organisme local, il peut être nécessaire, s'agissant des services visant certaines catégories de la population, d'assurer une coordination au moyen d'incitations institutionnelles adaptées ; pour d'autres publics, l'offre de services risque de présenter des lacunes qu'il convient de combler.

Pour être efficace, une stratégie d'activation doit contenir et concilier différents éléments. Ce chapitre décrit les principaux éléments fonctionnels qui conditionnent la réussite de ces stratégies et définit un nouveau cadre qui est constitué de trois piliers – motivation, employabilité, débouchés – et a pour clé de voûte l'architecture institutionnelle nécessaire à la coordination d'un ensemble complexe de services. Différents outils doivent être mobilisés. En principe, l'accès aux prestations de chômage doit être subordonné à une condition de disponibilité pour travailler – qui exige, par

exemple, que les demandeurs d'emploi puissent être joints et soient prêts à accepter un poste convenable. Les services de conseil aux demandeurs d'emploi, qui englobent le contrôle du respect des conditions d'accès aux prestations et de la recherche d'emploi, la définition de plans d'action prévoyant l'appariement des demandeurs d'emploi avec des offres et leur orientation vers ces offres, jouent un rôle central dans les mesures prises pour promouvoir le retour à l'emploi. Il faut cependant que l'appariement et l'orientation soient conçus comme des services pour les employeurs, autant que pour les demandeurs d'emploi. Nombre d'outils et de techniques – systèmes d'information du SPE, services dématérialisés, profilage statistique des demandeurs d'emploi, ciblage et programmation des orientations vers les programmes du marché du travail – revêtent de l'importance. Les aspirations des demandeurs d'emploi et les obstacles auxquels ils se heurtent sur le marché du travail sont divers, si bien que le SPE aurait souvent intérêt à proposer une variété de mesures d'aide, tout en insistant sur le fait que l'inactivité n'est pas un choix possible. La mesure des performances et l'évaluation jouent un rôle clé dans la gestion du système, mais une stratégie d'activation globale doit également tenir compte des ressources et des résultats qui ne peuvent pas être mesurés facilement. Par exemple quelques données statistiques, peu nombreuses, laissent penser que les services de l'emploi et la formation peuvent améliorer la stabilité dans l'emploi et le revenu très longtemps après la participation à un programme ; or ces données ne peuvent pas constituer un outil opérationnel. Comme l'éducation, l'activation constitue, entre autres, un investissement social.

Notes

1. Le service public de l'emploi (SPE) s'entend ici de toutes les institutions qui délivrent des services de l'emploi et qui gèrent divers autres programmes du marché du travail. Souvent, il y a une institution principale, dotée de vastes responsabilités, mais le concept englobe des services distincts ou en partie distincts – il peut s'agir, par exemple, de la gestion des prestations de chômage ; des services à l'intention de publics ciblés comme les demandeurs d'emploi souffrant d'une invalidité partielle, les parents isolés et les bénéficiaires de l'aide sociale municipale ; ou de services d'orientation professionnelle et de conseil en formation.
2. Bien que l'objectif stratégique soit de faire progresser le taux d'emploi global, les objectifs formels assignés au SPE sont en général moins larges – ils se présentent par exemple sous forme de variables opérationnelles telles que le nombre total de placements et la proportion de personnes en difficulté sur le plan de l'emploi parmi les personnes placées.
3. Le cadre proposé s'inspire d'un cadre existant, présenté pour la première fois par Immervoll et Scarpetta (2012). Les institutions ont été ajoutées et en constituent le socle.
4. Une simple recherche à l'aide de Google permet de constater que les employeurs indiquent rechercher des candidats « motivés » et que les agences pour l'emploi privées proposent les services de candidats motivés.
5. Ce chapitre n'aborde pas précisément les enjeux du système de prestations, en dehors des conditions d'ouverture des droits liées à l'emploi.
6. Par exemple, dans ce chapitre, les prestations de chômage englobent les prestations d'aide sociale soumises à une condition de disponibilité pour occuper un emploi, alors qu'au niveau national, les bénéficiaires de ces prestations seraient comptabilisés parmi les chômeurs dans certains pays et non dans d'autres.
7. Le présent chapitre n'a pas pour but d'examiner les services qui visent à améliorer l'employabilité en s'attaquant à des obstacles spécifiques, par exemple l'aide pour la garde d'enfants ou l'accompagnement sur le plan de la santé, et s'intéresse aux problématiques communes à différents publics.
8. Aux États-Unis, la formation organisée dans le cadre du marché du travail ne vise pas particulièrement les bénéficiaires de l'assurance chômage. Les services intensifs créés par la

Workforce Investment Act de 1998 s'adressent aux populations défavorisées sur le plan économique, aux travailleurs victimes de restructurations ou aux personnes qui présentent des handicaps particuliers sur le plan de l'emploi ou se heurtent à des obstacles pour accéder au marché du travail, étant entendu que dans les régions dotées de ressources limitées, la priorité est donnée aux bénéficiaires de prestations et personnes à faible revenu (www.doleta.gov/usworkforce/wia/Runningtext.cfm). Au Japon, en 2010, les bénéficiaires de prestations de chômage étaient tenus de rendre compte de leur situation mensuellement, mais la dotation en personnel permettait aux demandeurs d'emploi en général de bénéficier de services de conseil de temps à autre s'ils le souhaitaient et à certains publics spécifiques d'accéder à un suivi plus intensif supposant des contacts réguliers pendant trois mois au maximum (Duell et al., 2010).

9. Dans les pays nordiques, la politique de priorité au travail prévoit le versement de prestations de chômage pendant des périodes généralement relativement courtes et permet, parallèlement, aux bénéficiaires de participer à des programmes dans le cadre desquels ils perçoivent un petit salaire ou une allocation de formation. En Norvège, entre 2010 et 2012, environ 50 % des chômeurs inscrits avaient, pour principale source de revenu, des indemnités d'assurance chômage et un peu moins de 10 % des prestations d'aide sociale, mais environ 27 % ne percevaient aucune des principales prestations publiques existant dans le pays ; parallèlement, environ 50 % des participants à un programme actif du marché du travail ne percevaient pas de prestations avant leur inscription au programme mais ont ensuite perçu les allocations versées dans le cadre de ce programme (Furuberg, 2014 et informations des autorités nationales). Par ailleurs, la participation au « programme de qualification » se traduit par une hausse non négligeable des prestations en espèces (voir encadré 3.4).
10. Au Royaume-Uni, les parents dont l'enfant le plus jeune a moins de 13 ans ne sont tenus d'être disponibles pour occuper un emploi que pendant les horaires scolaires normaux. De surcroît, lorsqu'ils commencent à ouvrir droit au *Working Tax Credit*, crédit d'impôt octroyé sous condition de ressources pour compléter le revenu des personnes qui travaillent et perçoivent un salaire modeste, dès lors qu'ils accomplissent 16 heures de travail, ils ont moins intérêt à rechercher un emploi à plein temps. Au Japon, les mécanismes d'incitation financière sont puissants et une proportion relativement forte de mères isolées travaille à plein temps ; ces femmes perçoivent cependant un revenu net relativement faible (Duell et al., 2010).
11. À noter que les données sur les dépenses au titre des programmes du marché du travail posent des problèmes de comparabilité et que même lorsque ces problèmes ont été résolus dans la mesure du possible, le contenu du poste dépenses au sein d'une catégorie spécifique de la base de données est variable. Par exemple, le niveau élevé des dépenses engagées au titre des PAMT en Europe s'explique en partie par l'inclusion systématique dans les statistiques des allocations de formation et prestations de chômage versées aux participants ; en dehors de l'Europe, les participants ne perçoivent pas toujours ce type de prestations ; il est également fréquent que ces dépenses ne soient pas identifiées et déclarées.
12. Dans la plupart des pays de l'OCDE ou de l'Union européenne, les enquêtes sur la population active retiennent une semaine écoulée récente (c'est-à-dire une semaine donnée au cours de chaque mois ou la semaine précédant celle au cours de laquelle a lieu l'enquête) comme période de référence pour évaluer si une personne est « sans travail ». Dans certains cas, la période de référence retenue pour déterminer si une personne est « immédiatement disponible pour travailler » est la même que celle utilisée pour déterminer si elle est « sans emploi » ; toutefois, les pays de l'Union européenne retiennent les deux semaines suivant immédiatement la semaine de référence utilisée pour déterminer si une personne est « sans travail ». Enfin, la période de référence retenue pour évaluer le critère « recherche d'emploi » correspond aux quatre semaines précédentes (semaine de référence comprise).
13. Depuis juillet 2012, en Espagne, les chômeurs indemnisés doivent prouver au SPE qu'ils recherchent activement un emploi. Toutefois, aucune disposition législative ne fixe la fréquence à laquelle ils doivent rendre compte de leurs démarches, les règles étant fixées par le SPE dans les régions autonomes (Langenbucher, 2015).
14. Les chômeurs canadiens sont plus souvent informés des obligations qu'ils doivent respecter en matière de recherche d'emploi à travers une réunion d'information collective destinée aux bénéficiaires de prestations, à laquelle ils sont tenus de participer. Toutefois, en 2013/14, 10 000 entretiens individuels de suivi de la recherche d'emploi ont été organisés alors que l'on dénombre plus de 1 million de nouvelles demandes d'indemnisation chaque année (information des autorités nationales).
15. En principe, les sanctions s'appliquent sur une période plus longue que celle pendant laquelle l'infraction a été commise. Dans certains cas, par exemple lorsqu'un demandeur d'emploi n'est

pas disponible pour travailler en raison d'un voyage, les droits peuvent être suspendus temporairement ou définitivement mais cette mesure n'a pas valeur de sanction.

16. Analysant l'expérimentation *Washington Alternative Work Search*, Cebi et al. (2013) constatent que les chômeurs indemnisés par l'assurance chômage qui ont participé à un programme d'aide à la recherche d'emploi ont perçu des prestations pendant des périodes plus longues et pour un montant plus élevé durant l'année de leur participation au programme et étaient moins susceptibles de retravailler pour leur ancien employeur que les chômeurs présentant des caractéristiques comparables et n'ayant pas participé au programme. Ce résultat s'explique sans doute par des effets de sélection compte tenu du fait que 18 % seulement des chômeurs qui avaient été affectés au groupe des participants au programme ont réellement participé, si bien que les participants constituaient un sous-groupe caractérisé par une employabilité relativement faible. Les auteurs avancent cependant que le programme d'aide à la recherche d'emploi pourrait avoir eu un effet de verrouillage comparable à celui des programmes de formation.
17. Bien que les programmes d'aide à la recherche d'emploi passent souvent pour avoir de fortes retombées positives, en particulier si l'on considère leur faible coût, il est possible que certains projets expérimentaux privent le groupe témoin de ressources disponibles en quantité limitée, telles que les offres d'emploi, ce qui conduit à surestimer leurs effets. Crépon et al. (2013), utilisant des données obtenues à l'aide d'une méthode aléatoire par grappes, constatent que ces projets ont un effet négatif pour certains groupes témoins et attribuent ce phénomène à des effets de déplacement au sein des marchés du travail locaux ; toutefois, un effet positif n'a pas été constaté sur le groupe qui a bénéficié du dispositif et cet effet négatif pourrait avoir une autre cause. Des études se rapportant au Royaume-Uni ne montrent pas vraiment que les mesures d'activation visant un groupe ont un effet de déplacement sur d'autres groupes de demandeurs d'emploi dépendant de la même agence locale pour l'emploi (White et Riley, 2002 ; Hasluck et al., 2003 ; Adam et al., 2008). De surcroît, certaines études font état d'effets positifs lorsque tous les demandeurs d'emploi de certaines agences bénéficient de l'intervention, le groupe témoin étant composé des demandeurs d'emploi inscrits dans les autres agences locales (par exemple, McVicar, 2010 ; Hainmueller, 2010 ; Hofmann et al., 2012). Toutefois, il est à l'évidence important que les travaux menés sur cette question mesurent les éventuels externalités, soit dans la gestion de l'agence locale et des méthodes d'expérimentation, soit sur le marché du travail extérieur.
18. Deux années au moins peuvent s'écouler entre la date à laquelle le service est fourni et celle de son effet apparent du fait qu'une petite proportion de participants s'engage dans une formation relativement longue. À court terme, l'effet de verrouillage touchant les participants au programme de formation tend à plus ou moins annuler l'effet positif des mesures sur les participants qui ne suivent pas une formation.
19. Ce rôle est plus facile à jouer en période de croissance économique, le nombre d'offres par chômeur à la recherche d'un emploi étant plus élevé. Il peut cependant aussi être joué en période de récession, les employeurs continuant de publier des offres en grand nombre même lorsque la conjoncture est globalement mauvaise.
20. Dans d'autres pays, ce pourcentage atteindrait même 60 %. Ces statistiques sont cependant difficiles à comparer du fait des différences entre pays en matière de collecte et de traitement de l'information (Fuller et al., 2011 ; Manoudi et al., 2014).
21. Cette sous-partie repose sur les réponses à un questionnaire que l'OCDE a envoyé aux pays membres en 2014 afin de repérer les stratégies mises en œuvre pour améliorer la gouvernance des compétences et exploiter les informations quantitatives et qualitatives sur les besoins de compétences pour définir des plans d'action. Ce questionnaire a été élaboré en coopération avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), la Fondation européenne pour la formation (ETF) et l'Organisation internationale du travail (OIT). Il a été diffusé aux gouvernements (ministère du Travail et ministère de l'Éducation) et aux partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales). L'OCDE a reçu des réponses de 27 pays membres. L'enquête et ses résultats sont décrits plus précisément dans OCDE (2015c).
22. Les incitations à l'emploi ne couvrent généralement pas plus de 50 % du total des coûts salariaux d'un emploi ordinaire et ne sont versées que pendant une durée limitée, même lorsqu'elles sont octroyées au titre d'emplois permanents. Les aides qui couvrent une petite fraction du total des coûts salariaux mais sont versées sans limitation de durée pour compenser une réduction de la capacité de travail en milieu de travail ordinaire (en d'autres termes ailleurs que dans une entreprise spécialement créée pour employer des travailleurs handicapés) sont classées dans la catégorie « emploi aidé ». Les mesures de création directe d'emplois créent des emplois temporaires qui s'ajoutent à la demande normale de main-d'œuvre et qui sont généralement

d'intérêt public ou socialement utiles ; elles revêtent la forme de subventions représentant plus de 50 % des coûts salariaux (Eurostat, 2013).

23. La catégorie « incitations à l'emploi » englobe aussi les incitations versées au salarié nouvellement recruté (mais elle ne comprend pas le maintien partiel des prestations de chômage ni les prestations de durée illimitée liées à l'exercice d'un emploi).
24. Dans sa méta-analyse de 137 évaluations se rapportant à 19 pays, Kluge (2010) constate que les dispositifs incitatifs visant le secteur privé (de même que les mesures entrant dans la catégorie « services et sanctions ») ont une probabilité nettement plus forte d'avoir un effet positif sur la probabilité d'emploi individuelle (et une probabilité plus faible d'avoir un effet négatif) que les programmes de formation, les dispositifs de création directe d'emplois et les mesures en faveur des jeunes.
25. Voir OCDE (2005). Schünemann et al. (2013) étudient une subvention salariale en faveur des chômeurs de longue durée en Allemagne et constatent, en procédant par appariement et en définissant les individus du groupe de traitement comme ceux qui ont effectivement bénéficié d'une subvention salariale, que le traitement entraîne une progression du taux d'emploi non subventionné de plus de 20 points de pourcentage au cours des deux années suivant la cessation du dispositif de subvention. Parallèlement, ils estiment que pour le groupe qui aurait droit à la subvention pris dans son ensemble (c'est-à-dire en tenant compte des personnes qui n'ont pas été recrutées), la subvention n'a pas eu d'effet significatif sur le taux de sortie vers l'emploi non subventionné ou sur la stabilité de l'emploi.
26. Les prestations permanentes sont souvent peu actives et seules celles qui compensent une réduction partielle (ou totale mais potentiellement temporaire) de la capacité de travail sont répertoriées parmi les programmes actifs dans la base de données OCDE/CE sur les programmes du marché du travail (Eurostat, 2013). Les prestations permanentes qui diminuent progressivement en fonction du salaire peuvent cependant avoir de fortes retombées sur le marché du travail : voir Immervoll et Pearson (2009) et l'examen des crédits d'impôt et du *Universal Credit* au Royaume-Uni (OCDE, 2014a).
27. En Norvège, les accords sur l'insertion professionnelle ont été mis en place en 2001 et constituent la clé de voûte d'une coopération tripartite entre les pouvoirs publics, les syndicats et les organisations patronales. Ils sont censés prévenir et réduire l'absentéisme pour maladie, favoriser le retour au travail, améliorer l'environnement de travail et prévenir le passage à l'inactivité. Environ 60 % des salariés travaillent dans une entreprise signataire d'un accord sur l'insertion professionnelle (OCDE, 2013b).
28. Les personnes atteintes d'un trouble grave ont un taux d'emploi inférieur de 25 à 30 points à celui des autres personnes et, dans beaucoup de pays, un taux de non-emploi quatre ou cinq fois plus élevé (OCDE, 2012b).
29. D'après l'évaluation des compétences des adultes réalisée par l'OCDE (OCDE, 2013d), 9,3 % de la population adulte des pays qui participent à l'étude n'ont aucune expérience de l'informatique et 4,9 % ont échoué au test informatique de base, qui évalue les compétences élémentaires en informatique. La capacité à résoudre des problèmes dans un environnement à forte composante technologique varie fortement d'une catégorie socio-économique à l'autre, ainsi qu'en fonction de caractéristiques individuelles telles que l'âge, le sexe, le niveau d'études et le milieu socio-économique (mesuré par le niveau d'études des parents).
30. En 2012 et 2013, le SPE britannique a testé diverses méthodes pour inciter les usagers à déposer leur demande de prestations en ligne plutôt que par téléphone. Les méthodes testées ont consisté à : i) inviter le personnel du centre d'appel à réorienter les appelants et à les inciter à déposer leur demande en ligne ; ii) imposer de longs délais d'attente pour le dépôt d'une demande par téléphone ; iii) promettre d'instruire en priorité les demandes de prestations déposées en ligne ; iv) supprimer la possibilité de déposer une demande par téléphone pour les personnes bénéficiant d'un accès à Internet (DWP, 2013a et 2013b).
31. Informations recueillies dans le cadre d'entretiens avec des représentants du *Department for Work and Pensions*.
32. En 2005, le SPE britannique a effectué plusieurs essais contrôlés aléatoires pour tester différentes approches des entretiens bimensuels de contrôle de la recherche d'emploi. Le groupe témoin a continué de se rendre à ces entretiens. Les membres des groupes de traitement : i) étaient dispensés de l'entretien pendant un certain temps et convoqués de manière aléatoire au SPE ; ii) avaient un entretien téléphonique deux fois par mois et étaient convoqués de manière aléatoire au SPE ; iii) avaient deux entretiens par mois mais ces entretiens étaient de courte durée ; ou iv) devaient participer deux fois par mois à une réunion collective. La dispense d'entretien et

l'entretien téléphonique sont allés de pair avec une hausse de la durée de versement des prestations. Middlemas (2006) en déduit que c'est davantage la fréquence des interventions que leur nature qui a un effet sur le maintien du taux de sortie du système de prestations. L'impact négatif de l'entretien téléphonique laisse penser que pour être pleinement efficace, l'entretien requiert une présence physique.

Références

- Abbring, J., G. van den Berg et J. van Ours (2005), « The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment », *Economic Journal*, vol. 115, pp 602-630.
- Adam, S. et al. (2008), « A Cost-benefit Analysis of Pathways to Work for New and Repeat Incapacity Benefits Claimants », *DWP Research Report*, n° 498.
- Aeberhardt, W. (2014), « Troisième programme de recherche sur la politique active du marché du travail » *La Vie Économique*, mai, www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/01353/02326/05431/index.html.
- AMS – Danish Public Employment Service (2011), « Employability Profiling System – The Danish Experience », Communication présentée lors d'une réunion du Dialogue entre Services publics de l'emploi de la Commission européenne sur les Systèmes de profilage pour une insertion efficace dans le marché du travail.
- Arbetsförmedlingen (2014), « Labour Market Report 2014 », www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Brochures-reports-and-forms.html.
- Arends, I. et al. (2014), « Mental Health and Work: Achieving Well-Integrated Policies and Service Delivery », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 161, <http://dx.doi.org/10.1787/5jxsuvn6pq6g-en>.
- Arni, P., R. Lalive et J. van Ours (2013), « How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 28, pp. 1153-1178.
- Autor, D. et S. Houseman (2010), « Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First' », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, n° 3, pp. 96-128.
- Behaghel, L., B. Crépon et M. Gurgand (2014), « Private and Public Provision of Counseling to Job-Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 6, n° 4, pp. 142-174.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner (2010a), « A Caseworker Like Me – Does the Similarity Between the Unemployed and their Caseworkers Increase Job Placements? », *Economic Journal*, vol. 120, décembre, pp. 1 430-1 459.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner (2010b), « Unemployment and their Caseworkers: Should They Be Friends or Foes? », *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, vol. 173, Part 1, pp. 67-92.
- Biewen, M. et al. (2014), « The Effectiveness of Public-Sponsored Training Revisited: The Importance of Data and Methodological Choices », *Journal of Labor Economics*, vol. 32, n° 4.
- Blien, U., F. Hirschenauer, P. thi Hong Van (2010), « Classification of Regional Labour Markets for Purposes of Labour Market Policy », *Papers in Regional Science*, vol. 9, n° 4, novembre.
- Bloom, H., C. Hill et J. Riccio (2001), « Modeling the Performance of Welfare-to-Work Programs: The Effects of Program Management and Services, Economic Environment, and Client Characteristics », *MDRC Working Papers on Research Methodology*.
- Boockmann, B., C. Osiander et M. Stops (2014a), « Vermittlerstrategien und Arbeitsmarkterfolg – evidenz aus kombinierten Prozess- und Befragungsdaten », *Journal for Labour Market Research*, vol. 47, pp. 341-360.
- Boockmann, B., S. Thomsen, et T. Walter (2014b), « Intensifying the Use of Benefit Sanctions: An Effective Tool to Increase Employment? », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 3, n° 21.
- Borland, J. et Y.P. Tseng (2007), « Does a Minimum Job Search Requirement Reduce Time on Unemployment Payments? Evidence from the Jobseeker Diary in Australia », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 3, avril.

- Bundesagentur für Arbeit (2015), « Monatsbericht Januar 2015 », <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte-Archiv-Nav.html>.
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2010), « Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-analysis », *Economic Journal*, vol. 120, pp. F452-F477, novembre.
- CE – Commission européenne (2014a), « Co-Browsing and Recruitment Meetings Online: Study Visit to the Swedish PES (Arbetsförmedlingen) », 24 septembre, Bruxelles, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12841&langId=en>.
- CE (2014b), « Blended Service Delivery for Jobseekers, Peer Review Host Country Paper », Bruxelles, auteur : U.W.V. Werkbedrijf, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964>.
- CE (2014c), « Blended Service Delivery for Jobseekers, Peer Review Comparative Paper », Bruxelles, auteur : W. Pieterse, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964>.
- CE (2014d), « La garantie pour la jeunesse : mise en œuvre », Bruxelles, Union européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr>.
- CE (2013), « Compétences de base des agents des SPE, critères d'entrée et développement professionnel continu: la situation actuelle », Bruxelles, auteur : L. Sienkiewicz, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10136&langId=fr>.
- CE (2012), « How to Best Structure Services for Employers? », Bruxelles, auteurs : J. de Koning et J. Gravesteyn, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964>.
- Cebi, M., M. Lachowska et S. Woodbury (2013), « Long-Term Effects of Job Search Assistance », www.ibrarian.net/navon/paper/Long_Term_Effects_of_Job_Search_Assistance.pdf?paperid=19782268.
- Crépon, B. et al. (2013), « Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 2, pp. 531-580.
- Crépon, B., M. Dejemeppe et M. Gurgand (2005), « Counseling the Unemployed: Does It Lower Unemployment Duration and Recurrence? », *IZA Discussion Paper*, n° 1796, Bonn.
- DEEWR – Department of Education, Employment and Workplace Relations (2010), « Labour Market Assistance – A Net Impact Study – Off and Part Benefit Outcomes Measured in 2008 », Evaluation and Program Performance Branch, Research Analysis and Evaluation Group, Canberra, mars.
- Dorsett, R. (2013), « The Effect of Temporary In-Work Support on Employment Retention: Evidence from a Field Experiment », *NIESR Discussion Paper*, n° 411, <http://niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/dp411.pdf>.
- Duell, N. et al. (2010), « Activation Policies in Japan », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqc-en>.
- Duell, N. et P. Tergeist (2010), « Activation Policies in Switzerland », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 112, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>.
- Duell, N., S. Singh et P. Tergeist (2009), « Activation Policies in Norway », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 78, <http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>.
- DWP – Department for Work and Pensions (2013a), « An Evaluation of the Jobseeker's Allowance (JSA) Online Digital Trailblazers (One, Two and Three) », *Department for Work and Pensions In-House Research*, n° 15, www.gov.uk/government/publications/jobseekers-allowance-online-digital-trailblazers-15.
- DWP (2013b), « An Evaluation of the Jobseeker's Allowance (JSA) Online Digital Trailblazers Phases Two and Three », *Department for Work and Pensions In-House Research*, n° 17, www.gov.uk/government/publications/jobseekers-allowance-online-digital-trailblazers-phases-2-and-3-evaluation.
- Egger, M. et C. Lenz (2006), « Évaluation des résultats du service public de l'emploi », *Politique du marché du travail, Stratégies de coopération* n° 18, Étude commanditée par la Commission de surveillance du Fonds de compensation de l'assurance chômage, SECO, Berne, 31 mai, www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/01796/index.html?lang=fr.
- Ekspertgruppen (2014), « Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats » [De nouvelles voies vers l'emploi – pour les citoyens en marge du marché du travail], Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats, http://star.dk/~media/STAR/Files/Nyheder/Carsten-Koch-2/187075_Carsten%20Koch%2020_WEB%20PDF.ashx.

- Eurostat (2013), « Statistiques des politiques du marché du travail : Méthodologie 2013 », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5935773/KS-GQ-13-002-FR.PDF/3683220d-75b8-4a82-8d71-79a3870f61a8?version=1.0>.
- Fitzenberger, B. et S. Spekesser (2009), « Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany », *Empirical Economics*, vol. 32.
- Fitzenberger, B. et R. Völter (2007), « Long-Run Effects of Training Programs for the Unemployed in East Germany », *Labour Economics*, vol. 14.
- Frölich, M. et al. (2007), « Influence des ORP sur la réinsertion des demandeurs d'emploi », *Politique du marché du travail*, n° 20, Étude commanditée par la Commission de surveillance du Fonds de compensation de l'assurance chômage, SECO, St-Gallen et Zurich, 1 février, www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/02139/index.html?lang=fr.
- Fujiwara, D. (2010), « The Department for Work and Pensions Social Cost-Benefit Analysis Framework: Methodologies for Estimating and Incorporating the Wider Social and Economic Impacts of Work in Cost-Benefit Analysis of Employment Programmes », *DWP Working Paper*, n° 86.
- Fuller, A. et al. (2011), « PES Business Models Small-Scale Study », <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7682&langId=en>.
- Furuberg, J. (2014), « Kva for inntektskjelder har dei arbeidslause? » [Quelles sources de revenu pour les chômeurs ?], *Arbeid og velferd*, n° 2/2014.
- Graversen, B. et J. van Ours (2008), « Activating Unemployed Workers Works; Experimental Evidence from Demark », *Economics Letters*, vol. 100, n° 2, pp. 308-310.
- Greenberg, D., J. Walter et G. Knight (2013), « A Cost-Benefit Analysis of the Random Assignment UK Employment Retention and Advancement Demonstration », *Applied Economics*, vol. 45, n° 31.
- Griggs, J. et M. Evans (2010), « Sanctions within Conditional Benefit Systems: A Review of Evidence », Joseph Rowntree Foundation, www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/conditional-benefit-systems-full.pdf.
- Grimberg, M. et A.J. Seppenwoolde (2014), « Value for Money: Added Value for Jobseekers », UWV Werkbedrijf, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11836&langId=en>.
- Grubb, D., S. Singh et P. Tergeist (2009), « Activation Policies in Ireland », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 75, <http://dx.doi.org/10.1787/227626803333>.
- Häggglund, P. (2011), « Are There Pre-Programme Effects of Swedish Active Labour Market Policies? Evidence from Three Randomized Experiments », *Economic Letters*, vol. 112, n° 1 pp. 91-93.
- Hainmueller, J. et al. (2011), « Do Lower Caseloads Improve the Effectiveness of Active Labor Market Policies? New Evidence from German Employment Offices », *LASER Discussion Papers*, n° 52, Université d'Erlangen-Nuremberg, Allemagne, www.iab.de/897/section.aspx/Publikation/k110919j03.
- Hardy, B., T. Smeeding et J. Ziliak (2015), « The Changing Safety Net for Low Income Parents and Their Children: Structural or Cyclical Changes in Income Support Policy? », Communication présentée à la conférence Appam de l'automne 2013 (révisée en février 2015), <https://chasp.lbj.utexas.edu/2015/04/15/the-changing-safety-net-for-low-income-parents-and-their-children/files/2015/04/TheChangingSafetyNet-Feb2015.pdf>.
- Hasluck, C., P. Elias et A. Green (2003), « The Wider Labour Market Impact of Employment Zones », *DWP Research Report*, n° 175.
- Heinrich, C., P. Mueser et K. Troske (2008), « Workforce Investment Act Non-Experimental Net Impact Evaluation: Final Report », IMPAQ International, www.nawdp.org/content/navigationmenu/researchreports/2009-10-wianon-experimentalnetimpact.pdf.
- Hendra, R. et al. (2010), « How Effective Are Different Approaches Aiming to Increase Employment Retention and Advancement? Final Impacts for Twelve Models », MDRC, www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/era_core.pdf.
- Hendra, R. et al. (2011a), « Employment Retention and Advancement (ERA) Demonstration: Delivery, Take-up and Outcomes of In-work Training Support for Lone Parents », *DWP Research Report*, n° 726.
- Hendra, R. et al. (2011b), « Breaking the Low-pay, No-pay Cycle: Final Evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) Demonstration », *DWP Research Report*, n° 765.
- Her Majesty's Treasury (2011), « The Green Book: Appraisal and Evaluation in Central Government », www.gov.uk/government/publications/the-green-book-appraisal-and-evaluation-in-central-government.

- Hofmann, B. et al. (2012), « Wirkung und Wirkungsmechanismen zusätzlicher Vermittlungskräfte auf die Arbeitslosigkeitdauer – Analysen auf Basis eines Modellprojektes [Incidence de l'augmentation du nombre de conseillers pour l'emploi sur la durée du chômage – enseignements tirés d'un projet pilote] », *Zeitschrift für Evaluation*, vol. 11, n° 1, pp. 7-38.
- Hollenbeck, K. et W. Huang (2006), « Net Impact and Benefit-Cost Estimates of the Workforce Development System in Washington State », *Upjohn Institute Technical Report*, http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=up_technicalreports.
- Hotz, V., G. Imbens et J. Klerman (2006), « Evaluating the Differential Effects of Alternative Welfare-to-Work Training Components: A Reanalysis of the California GAIN Program », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 3.
- Immervoll, H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 81, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/225442803245>.
- Immervoll, H. et S. Scarpetta (2012), « Activation and Employment Support Policies in OECD Countries: An Overview of Current Approaches », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 1, n° 9.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (2005), « The Impact of Community College Retraining on Older Displaced Workers: Should we Teach Old Dogs New Tricks? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n° 3.
- Jorgensen, M. (2014), « Decentralising Immigrant Integration: Denmark's Mainstreaming Initiatives in Employment, Education and Social Affairs », *Migration Policy Institute Europe*.
- Klepinger, D., T. Johnson et J. Joesch (2002), « Effects of Unemployment Insurance Work-Search Requirements: The Maryland Experiment », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 56, pp. 3-22.
- Kluge, J. (2010), « The Effectiveness of European Active Labour Market Programs », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 904-918.
- Konle-Seidl, R. (2012), « Monitoring and Follow-up of IAPs and their Outcomes in Selected UE Countries », Communication présentée lors d'une réunion du Dialogue entre Services publics de l'emploi de la Commission européenne sur le thème « Activation et intégration : l'utilisation des plans d'action personnalisés ».
- Korpi, T. et al. (2003), « Vocational Training and Career Employment Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden », *Acta Sociologica*, vol. 46, n° 1.
- Krug, G. et G. Stephan (2013), « Is the Contracting-Out of Intensive Placement Services More Effective than Provision by the PES? Evidence from a Randomized Field Experiment », *IZA Discussion Paper* n° 7403, Bonn.
- Lagerström, J. (2011), « How Important Are Caseworkers – and Why? New Evidence from Swedish Employment Offices », *IFAU Working Paper*, n° 2011:10, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Suède.
- Lalive, R., J. van Ours et J. Zweimüller (2005), « The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment », *Journal of the European Economic Association*, vol. 3, n° 6, pp. 1386-1417.
- Langenbucher, K. (2015), « How Demanding are Eligibility Criteria for Unemployment Benefits? Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 166, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/els/listofsocialemploymentandmigrationworkingpapers.htm.
- Larsen, C. et P. Vesan (2012), « Why Public Employment Services Always Fail: Double-Sided Asymmetric Information and the Placement of Low-Skill Workers in Six European Countries », *Public Administration*, vol. 90, n° 2, pp.466-479.
- Lechner, M. et C. Wunsch (2009), « Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High? », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 4, pp. 653-69.
- Lechner, M. et C. Wunsch (2013), « Sensitivity of Matching-Based Program Evaluations to the Availability of Control Variables », *Labour Economics*, vol. 21, pp. 111-121.
- Lechner, M. et S. Wiehler (2011), « Kids or Courses? Gender Differences in the Effects of Active Labor Market Policies », *Journal of Population Economics*, vol. 24.
- Lechner, M., R. Miquel et C. Wunsch (2011), « Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany », *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, n° 4.

- Maguire, S. et al. (2009), « Job Training That Works: Findings from the Sectoral Employment Impact Study », *PPV In Brief*, 7 mai.
- Manoudi, A. et al. (2014), « EEPO (European Employment Policy Observatory) 2014 Small Scale Study on PES Business Models », Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11972&langId=en>.
- Markussen, S. et K. Roed (2014), « Leaving Poverty Behind? The Effects of Generous Income Support Paired with Activation », *IZA Discussion Paper*, n° 8245, Bonn.
- Martins, P. et S. Pessoa e Costa (2014) « Reemployment and Substitution Effects from Increased Activation: Evidence from Times of Crisis », *IZA Discussion Paper*, n° 8600, Bonn.
- McVey, E. (2015), « House of Commons Written Answers and Statements 22nd January ».
- McVicar, D. (2008), « Job Search Monitoring Intensity, Unemployment Exit and Job Entry: Quasi-experimental Evidence from the UK », *Labour Economics*, vol. 15, n° 6, pp. 1451-1468.
- McVicar, D. (2010), « Does Job Search Monitoring Intensity Affect Unemployment? Evidence from Northern Ireland », *Economica*, vol. 77, pp. 296-313.
- McVicar, D. et J.M. Podivinsky (2010), « Are Active Labour Market Programmes Least Effective Where They Are Most Needed? The Case of the British New Deal for Young People », *Melbourne Institute Working Paper Series Working Paper*, n° 16/10.
- Michaelides, M. (2013), « Are Reemployment Services Effective in Periods of High Unemployment? Experimental Evidence from the Great Recession ».
- Michalopoulos, C. (2004), « What Works Best for Whom: Effects of Welfare and Work Policies by Subgroup », MDRC.
- Middlemas, J. (2006), « Jobseekers Allowance Intervention Pilots Quantitative Evaluation », *Department for Work and Pensions Research Reports*, n° 382.
- Nordlund, M. (2009), « What Works Best When? The Role of Active Labour Market Policy Programmes in Different Business Cycles », *International Journal of Social Welfare*, vol. 20, pp. 43-54.
- O'Connell, P. (2002), « Employability: Trends in Employment and Unemployment; The Impact of Activation Measures; Unemployment Transitions », in DE TE (2002), *Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland*, disponible à l'adresse www.entemp.ie/publications/labour/2004/eesimpactevaluation.pdf.
- OCDE (2015a), *Back to Work: Japan: Improving the Re-Employment Prospects of Displaced Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227200-en>.
- OCDE (2015b), *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264228283-en>.
- OCDE (2015c), *Getting It Right: Assessing and Responding to Changing Skills Needs*, Éditions OCDE, Paris (à paraître).
- OCDE (2014a), *Connecting People with Jobs: Activation Policies in the United Kingdom*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264217188-en>.
- OCDE (2014b), *Mental Health and Work: Netherlands*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264223301-en>.
- OCDE (2013a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2013b), *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>.
- OCDE (2013c), *Santé mentale et emploi : Belgique*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264187597-fr>.
- OCDE (2013d), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013: Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
- OCDE (2012a), *Activating Jobseekers: How Australia Does It*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>.
- OCDE (2012b), *Mal-être au travail ? : Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124561-fr>.

- OCDE (2012c), *Étude économique de l'OCDE : République slovaque 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svk-2012-fr.
- OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr>.
- OCDE (2010a), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096110-fr>.
- OCDE (2010b), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: Sweden: Will the Recent Reforms Make It?*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264090606-en>.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035898-fr>.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-fr.
- OCDE (1997), *Le service public de l'emploi en Belgique*, Éditions OCDE, Paris.
- Pedersen, J., M. Rosholm et M. Svarer (2012), « Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation », *IZA Discussion Paper*, n° 6970, Bonn.
- Räsänen, H. et S. Järvelä (2014), « Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia » [Utilisation des offres d'emploi et insertion – évaluation de la réforme de 2014], TEM-analyyseja 61/2014, www.tem.fi/files/41704/tyotarjoukset_.pdf.
- Rinne, U., M. Schneider et A. Uhlendorff (2011), « Do the Skilled and Prime-Aged Unemployed Benefit More from Training? Effect Heterogeneity of Public Training Programmes in Germany », *Applied Economics*, vol. 43, n° 25.
- Rudolph, H. et R. Konle-Seidl (2005), « Profiling for Better Services », *Compte-rendu du Séminaire européen sur le profilage*, Nuremberg, janvier.
- Sacchi, S. et P. Vesan (2011), « Interpreting Employment Policy Change in Italy since the 1990s: Nature and Dynamics », *Collegio Carlo Alberti Working Paper*, n° 228.
- Schünemann, B., M. Lechner et C. Wunsch (2013), « Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies? », *German Economic Review*, vol. 16, n° 1, pp. 43-64.
- Service Canada (2012), « Connecting Canadians with Available Jobs », www.servicecanada.gc.ca/eng/about/publication/ei/ccaj.pdf.
- Stenberg, A. et O. Westerlund (2014), « The Long-Term Earnings Consequences of General vs. Specific Training of the Unemployed », *IFAU Working Paper*, n° 2014:3.
- Stephan, G. (2008), « The Effects of Active Labor Market Programs in Germany : An Investigation Using Different Definitions of Non-treatment », *Journal of Economics and Statistics*, vol. 228, pp. 586-611.
- Sultana, R. et G. Watts (2006), « Career Guidance in Public Employment Services across Europe », *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 6, pp. 29-46.
- Taylor, A. (2009), « Good Practices in Providing Integrated Employment and Social Services in Central and Eastern Europe », *Recherche effectuée dans le cadre du Programme conjoint des Nations Unies en Serbie sur l'Appui aux efforts nationaux pour la promotion de l'emploi des jeunes et de la gestion de la migration*, www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_168812.
- Van den Berg G., B. van der Klaauw et J. van Ours (2004), « Punitive Sanctions and the Transition Rate from Welfare to Work », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, pp. 211-241.
- Van Den Berg, G. et B. Van der Klaauw (2006), « Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment », *International Economic Review*, vol. 47, n° 3.
- Van den Berg, G. et J. Vikström (2014), « Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 116, n° 2, pp. 284-334.
- Van den Berg, G., L. Kjærsgaard et M. Rosholm (2012), « To Meet or Not to Meet (Your Case Worker) – That is the Question », *IZA Discussion Paper*, n° 6476, Bonn.

Watt, G. (1998), « Soutenir l'employabilité : Guides de bonne pratique en matière de conseil professionnel et d'orientation », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Weber, A. et H. Hofer (2004), « Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programs », IZA Discussion Paper, n° 1076, Bonn.

White, M. et R. Riley (2002), « Findings from the Macro Evaluation of the New Deal for Young People », DWP Research Report, n° 168.

Wunsch, C. et M. Lechner (2008), « What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes », *Kyklos*, vol. 61, n° 1, pp. 134-174.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm.

Base de données OCDE/CE sur les programmes du marché du travail, *Programmes du marché du travail : dépenses et participants*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

ANNEXE 3.A1

Procédures d'inscription au bénéfice de l'assurance chômage, obligations de recherche d'emploi et participation aux programmes actifs du marché du travail (PAMT)

**Tableau 3.A1.1. Procédures d'inscription au bénéfice de l'assurance chômage
et modalités de dépôt de la demande d'indemnisation**

	Ouverture des droits avant (AV), pendant (PDT) ou après (AP) l'inscription auprès des services de placement ; R = indemnisation avec effet rétroactif à la date de la perte d'emploi	Délai de carence (pendant lequel les prestations ne sont pas versées au début de l'épisode de chômage, le cas échéant)	Modalités de dépôt de la demande possibles, P (en personne), T (téléphone), F (fax), PO (poste), C (courriel), EL (interface en ligne)	Pourcentage de personnes effectuant un dépôt en ligne	Délai s'écoulant avant le premier contact avec les services de placement
Australie	PDT	-	P, PO, T, EL	..	Généralement 2 jours (14 jours max.)
Autriche	PDT	-	T, F, PO, EL	Environ 5 %	10 jours max.
Belgique	AV	-	P ^a	x	Pas de délai max.
Canada	AV	14 jours	EL, PO	98 %	Tous les bénéficiaires ne sont pas obligés de se présenter en personne
Chili	AV	-	P	x	1 mois
Rép. tchèque	AV, R (3 premiers jours de chômage seulement)	-	P	x	
Danemark	PDT	-	P, PO, EL	..	Entre 1 et 3 mois ^b
Estonie	PDT	7 jours	P, EL	..	30 jours
Finlande	AP	5 jours	PO, O ^c	..	Tous les bénéficiaires ne sont pas obligés de se présenter en personne
France	AP	7 jours
Allemagne	PDT	-	P	x	x
Grèce	PDT	6 jours	P	x	x
Hongrie	AP	-	P, EL	Environ 20 %	15 jours
Islande	AV, R	-	EL	100 % ^d	..
Irlande	PDT, R	3 jours	P	x	x
Israël	AP	5 jours	P, F, PO	x	60 jours
Italie	PDT	8 jours	EL	100 % ^d	Pas de délai max.
Japon	AP	7 jours	P	x	x
Corée	AP	7 jours	P	x	1-4 semaines
Luxembourg	AP, R	-	P	x	2 semaines
Pays-Bas	AV, R	-	P, EL	95 %	Pas de délai max.
Nouvelle-Zélande	AV	0-14 jours	P, T, EL	30 %	Pas de délai max.
Norvège	AP	3 jours	P, PO, EL	..	Dans un délai de 3 mois

Tableau 3.A1.1. Procédures d'inscription au bénéfice de l'assurance chômage et modalités de dépôt de la demande d'indemnisation (suite)

	Ouverture des droits avant (AV), pendant (PDT) ou après (AP) l'inscription auprès des services de placement ; R = indemnisation avec effet rétroactif à la date de la perte d'emploi	Délai de carence (pendant lequel les prestations ne sont pas versées au début de l'épisode de chômage, le cas échéant)	Modalités de dépôt de la demande possibles, P (en personne), T (téléphone), F (fax), PO (poste), C (courriel), EL (interface en ligne)	Pourcentage de personnes effectuant un dépôt en ligne	Délai s'écoulant avant le premier contact avec les services de placement
Pologne	AP	-	P, EL	..	7 jours max.
Portugal	AP	-	P, EL	..	Habituellement 3 jours ^e
Rép. slovaque	PDT, R	-	P	x	x
Slovénie	PDT, R	-	P, PO, EL	..	Habituellement dans un délai de 14 jours
Espagne	PDT, R	-	P, T, PO, EL	1-2 %	L'inscription au SPE se fait systématiquement en personne
Suède	PDT, R	7 jours	P, T, EL ^f	..	5 jours ouvrés
Suisse	PDT ou AP	5 jours ^g	P, PO	x	x
Turquie	AP, R	-	P, EL	26 %	Pas d'obligation de se rendre en personne au SPE
Royaume-Uni	PDT	7 jours	P, T, PO, EL	88 %	Généralement dans un délai de 3 jours (1 mois max.)
États-Unis	AV ou PDT	7 jours (dans la plupart des États)	P, T, PO, EL ^h	58 %	La législation fédérale ne fixe pas de délai max.

Note : .. Non disponible ; x sans objet ; - zéro absolu.

- a) En Belgique, il faut déposer la demande de prestations en personne ; il est possible de s'inscrire au SPE en personne, par téléphone ou en ligne.
- b) Au Danemark, les personnes de moins de 30 ans doivent se rendre au SPE pour le premier entretien dans un délai d'un mois. Les personnes de plus de 30 ans doivent se rendre au SPE pour le premier entretien dans un délai de trois mois. En revanche, le premier entretien à la caisse d'assurance chômage a lieu durant les trois premières semaines. L'entretien vise à vérifier que le bénéficiaire a un CV actualisé, lequel doit être approuvé par la caisse d'assurance chômage. Celle-ci informe également les bénéficiaires de leurs droits et obligations (disponibilité pour travailler et recherche active d'un emploi).
- c) En Finlande, il est possible de déposer la demande au SPE en personne ou en ligne.
- d) In Islande et en Italie toutes les demandes de prestations sont effectuées en ligne. En Islande, il est possible de recevoir de l'aide au bureau de la Direction du travail et d'avoir accès à des ordinateurs. En Italie, il est possible de se faire aider pour remplir sa demande dans des centres locaux gérés par les organisations syndicales et patronales.
- e) Au Portugal, une fois la demande en ligne effectuée, il faut aller en personne la faire valider dans un délai de trois jours ouvrés. Les demandeurs d'emploi qui ont suivi au moins 12 années de scolarité et qui ne sont pas classés parmi les personnes exposées au risque de chômage de longue durée d'après leur profil ajusté n'ont pas à se présenter en personne pour faire valider leur demande.
- f) Le SPE suédois offre également la possibilité de s'inscrire au SPE par liaison vidéo dans des agences du SPE sans personnel.
- g) En Suisse, le délai de carence ne s'applique pas aux chômeurs dont le revenu assuré est inférieur à 36 001 CHF par an ni à ceux qui ont un revenu assuré compris entre 36 001 et 60 000 CHF par an et qui ont une obligation d'entretien envers un enfant de moins de 25 ans. Pour les personnes qui n'ont pas d'obligation d'entretien envers un enfant de moins de 25 ans, le délai de carence peut être compris entre 10 et 20 jours si le revenu assuré est supérieur à 60 001 CHF.
- h) Aux États-Unis, un petit pourcentage de demandeurs (moins de 1 %) peut aussi déposer sa demande de prestations de chômage par l'intermédiaire de son employeur.

Source : Compilation des réponses des pays au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « les conditions d'accès aux prestations de chômage et aux interventions durant un épisode de chômage ».

Tableau 3.A1.2. **Obligations de recherche d'emploi et participation aux programmes actifs du marché du travail (PAMT)**

	Fréquence à laquelle le chômeur doit rendre compte de ses démarches de recherche d'emploi	Nombre de démarches dont il faut rendre compte	Maintien des obligations de disponibilité pour travailler (D) et de recherche d'emploi (RE) pendant la participation à un PAMT
Australie	Toutes les deux semaines	8 à 20 par mois	D, RE ^a
Autriche	Une fois par mois	Non précisé	D
Belgique	Entretien après 9/12 mois de chômage ; les entretiens peuvent commencer plus tôt et être plus fréquent pour les jeunes à la recherche d'un emploi	5 par mois en moyenne	D et RE (seulement pour les programmes courts ou à temps partiel)
Canada	Toutes les deux semaines	Non précisé	non
Chili	Le demandeur d'emploi doit se présenter chaque mois mais n'a pas l'obligation de rendre compte de ses démarches	Non précisé	D
République tchèque	Variable selon le lieu	Non précisé	D
Danemark	Tous les trois mois	Non précisé	D, RE ^b
Estonie	Une fois par mois	Variable (dépend du plan d'action individuel, PAI)	D, RE
Finlande	Variable	Variable (dépend du PAI)	D pour certains PAMT
France	Une fois par mois (à partir du quatrième mois de chômage)	Non précisé	D
Allemagne	Variable	Non précisé	D, RE
Grèce	Aucune obligation	Non précisé	D pour les programmes de formation
Hongrie	Aucune obligation	Non précisé	Non
Islande	Une fois par mois	Au moins 1 par mois	Non
Irlande	Variable	Non précisé	D et RE seulement pour les formations à temps partiel
Israël	Le demandeur d'emploi doit se présenter chaque mois mais n'a pas l'obligation de rendre compte de ses démarches	Non précisé	Non
Italie	Aucune obligation	Non précisé	D
Japon	Toutes les quatre semaines	2 par mois	D
Corée	Toutes les quatre semaines	Non précisé	Non
Luxembourg	Une fois par mois	Non précisé	D
Pays-Bas	Toutes les quatre semaines	4 par mois	D, RE
Nouvelle-Zélande	Variable	Non précisé	D, RE
Norvège	Variable	Non précisé	D
Pologne	Aucune obligation	Non précisé	D
Portugal	Deux fois par mois	Variable (dépend du PAI)	Non
République slovaque	Variable	Non précisé	D pour la plupart des PAMT
Slovénie	Variable	Non précisé	D pour la plupart des PAMT
Espagne	Variable	Non précisé	Non
Suède	Une fois par mois	Variable (dépend du PAI)	D, RE
Suisse	Une fois par mois	Variable (dépend du PAI)	D, RE ^c
Turquie	Aucune obligation	Non précisé	D
Royaume-Uni	Toutes les deux semaines	Variable (dépend du PAI)	D, RE ^d
États-Unis	Variable	4 à 20 par mois	D pour la plupart des PAMT

- a) En Australie, dans de rares cas, les demandeurs d'emploi qui s'engagent dans certaines activités à raison d'un certain nombre d'heures n'ont pas à effectuer d'autres démarches de recherche d'emploi (c'est par exemple le cas de ceux qui suivent à plein temps une formation de courte durée). Ils doivent cependant se présenter aux rendez-vous avec leur prestataire de services pour l'emploi et accepter, le cas échéant, un emploi rémunéré convenable correspondant à leur domaine d'études. Certains publics (par exemple les personnes qui n'ont qu'une capacité de travail partielle et remplissent leurs obligations en exerçant un travail rémunéré, en suivant une formation ou en faisant les deux à la fois) ne sont pas tenus de rester en relation avec leur prestataire de services de l'emploi ni d'accepter une offre d'emploi rémunéré convenable.
- b) Au Danemark, si la participation à un dispositif destiné à améliorer l'employabilité ou le fait d'y participer jusqu'à son terme a toutes les chances de déboucher sur un emploi ordinaire, les agences locales pour l'emploi peuvent décider que le chômeur n'a à être disponible que pour intégrer ce dispositif.
- c) En Suisse, les bénéficiaires de prestations de chômage cessent d'être disponibles pour travailler pendant la durée d'une formation si ladite formation l'exige. Des dérogations à l'obligation de recherche d'emploi peuvent être accordées dans certains cas, par exemple aux femmes enceintes, aux chômeurs à six mois de l'âge de la retraite, aux chômeurs qui doivent commencer à travailler le mois suivant ou à ceux qui participent à un cours de motivation destiné à des aider à choisir un programme de formation.
- d) Au Royaume-Uni, les obligations de disponibilité pour travailler et de recherche d'emploi peuvent être suspendues si les bénéficiaires participent à une activité liée au travail (y compris une formation) à raison d'au moins 16 heures par semaine. Ces dérogations ne concernent qu'une petite minorité seulement de bénéficiaires.

Source : Langenbacher, K. (2015), « How Demanding are Eligibility Criteria for Unemployment Benefits? Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 166, www.oecd.org/els/listofsocialemploymentandmigrationworkingpapers.htm.

ANNEXE 3.A2

*Informations complémentaires sur les méthodes
de recherche d'emploi*

Tableau 3.A2.1. **Méthodes de recherche d'emploi utilisées au cours des quatre semaines écoulées**

En pourcentage, personnes de 25 à 64 ans, 2012

	A. A pris contact avec le SPE pour trouver un emploi	B. A pris contact avec une agence privée pour l'emploi	C. A postulé directement auprès d'employeurs	D. A sollicité son réseau amical ou familial, un syndicat, etc.	E. A publié des annonces dans la presse ou répondu à des annonces	F. A consulté les annonces publiées dans la presse
Chômeurs						
Autriche	78.7	18.7	77.9	77.1	53.1	88.5
Belgique	63.7	40.0	30.0	34.6	18.1	59.7
Rép. tchèque	67.0	17.5	63.1	93.4	31.3	61.5
Danemark	58.5	3.6	83.1	76.5	77.6	93.3
Estonie	54.7	10.2	32.1	67.1	33.7	74.8
Finlande	62.6	17.6	44.2	38.1	43.0	89.6
France	60.5	26.1	54.1	55.7	49.3	78.4
Allemagne	79.7	13.0	22.2	39.3	56.0	57.6
Grèce	66.7	8.4	89.8	93.6	42.2	79.7
Hongrie	74.4	34.9	78.0	90.8	55.1	90.3
Irlande	49.5	33.8	75.6	88.8	30.5	92.5
Italie	34.5	19.9	66.5	82.4	33.2	68.6
Luxembourg	75.7	35.5	70.4	64.8	59.0	84.8
Pays-Bas	49.2	46.3	68.7	61.6	36.7	63.0
Norvège	63.4	14.3	36.4	17.5	46.3	62.6
Pologne	73.5	9.5	60.8	79.6	40.0	76.3
Portugal	49.0	42.8	73.8	79.9	52.7	73.4
Rép. slovaque	78.9	10.4	39.3	77.9	34.0	68.9
Slovénie	78.3	28.5	83.8	91.9	76.0	87.6
Espagne	34.2	32.9	80.7	89.9	41.8	71.3
Suède	81.8	11.5	43.4	26.2	20.6	55.7
Suisse	52.2	31.5	32.8	22.2	27.7	69.5
Royaume-Uni	57.9	24.2	44.0	43.5	57.3	80.8
Union européenne	62.8	23.1	58.7	64.9	44.1	75.1
Salariés à la recherche d'un emploi						
Autriche	25.0	13.8	67.9	72.1	41.9	87.6
Belgique	28.4	22.5	25.4	29.9	15.0	60.8
Rép. tchèque	15.3	13.0	48.8	66.5	24.8	60.8
Danemark	13.1	2.2	54.4	52.1	66.8	85.2
Estonie	5.9	11.2	25.9	59.5	34.8	76.5
Finlande	14.1	6.3	41.2	27.9	41.1	87.9
France	32.6	17.7	59.3	60.1	49.7	75.1
Allemagne	39.3	9.3	22.0	41.2	52.1	61.7
Grèce	23.1	5.6	84.6	93.1	30.4	70.5
Hongrie	29.3	21.2	59.2	85.1	44.2	88.6
Irlande	21.6	42.6	73.1	72.2	32.2	91.4
Italie	14.6	16.1	55.2	67.4	24.1	60.5
Luxembourg	35.4	27.3	64.4	52.3	51.0	79.7
Pays-Bas	14.3	21.9	55.5	57.0	21.4	51.6
Norvège	11.9	3.3	19.0	9.8	25.8	54.2
Pologne	20.7	7.6	45.5	75.1	40.4	77.0
Portugal	21.7	33.2	64.1	76.8	50.0	69.2
Rép. slovaque	42.5	5.8	35.8	77.6	30.2	72.6
Slovénie	12.2	20.1	65.1	82.5	67.1	84.5
Espagne	15.6	28.2	73.5	83.5	43.8	68.6
Suède	46.3	7.6	43.8	20.3	19.8	47.7
Suisse	13.1	8.1	18.0	30.8	19.5	75.3
Royaume-Uni	13.6	17.5	29.7	31.4	45.2	74.8
Union européenne	22.2	15.7	49.2	57.6	37.9	72.2

Note : La moyenne de l'UE est la moyenne non pondérée calculée pour les pays figurant dans le tableau. L'enquête cite d'autres méthodes de recherche d'emploi mais seules les six méthodes les plus utilisées apparaissent ici.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir de l'Enquête européenne sur les forces de travail.

Chapitre 4

La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme

Le présent chapitre analyse comment la mobilité des revenus, qui recouvre à la fois les mouvements, ascendants et descendants, sur l'échelle des revenus et les mouvements entre l'emploi et le chômage, influence les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme. À cette fin, il utilise des techniques de simulation pour analyser les parcours professionnels à l'aide de données de panel couvrant une courte période pour 24 pays de l'OCDE. En moyenne, il apparaît que les trois quarts des inégalités sur une année donnée sont permanentes de nature, tandis que le quart restant se répartit tout au long de la vie du fait de la mobilité. La mobilité ne semble pas supérieure dans les pays connaissant davantage d'inégalités. Le chômage endémique, les faibles compétences cognitives, les modalités atypiques d'emploi et la mauvaise productivité des entreprises sont les principaux facteurs déterminants des bas salaires à long terme. L'assurance chômage joue un rôle important dans la sécurité des parcours professionnels en atténuant le risque de revenu lié au chômage. Le salaire minimum réduit le risque de rémunérations extrêmement basses, mais son impact est modéré à long terme en raison de l'effet égalisateur de la mobilité et des éventuels effets négatifs sur l'emploi.

Principaux résultats

Les gens consacrent une grande partie de leur temps à travailler mais consacrent aussi une grande partie de leur vie au travail. C'est pourquoi il est important de mesurer la qualité de l'emploi à un moment donné mais également, et peut-être est-ce plus important encore, la qualité de l'emploi sur l'ensemble de la vie active. Le présent chapitre propose un cadre dynamique pour mesurer et évaluer la qualité des parcours professionnels en centrant l'analyse sur leurs trajectoires d'emploi et de revenu à long terme.

Le fait d'aller au-delà d'une évaluation statique de la situation des travailleurs au regard de l'emploi et des salaires permet de prendre en compte l'impact de la mobilité des revenus, celle-ci recouvrant à la fois les mouvements entre l'emploi et le chômage (mobilité vis-à-vis de l'emploi) et les mouvements, ascendants et descendants, sur l'échelle des salaires (mobilité salariale). La mobilité des revenus est importante du point de vue individuel car elle offre des perspectives de carrière, mais elle peut aussi être une source d'insécurité des revenus, laquelle peut justifier une intervention des pouvoirs publics. La mobilité est également importante pour la société dans son ensemble car elle peut atténuer les écarts de salaires entre les travailleurs au fil du temps, ce qui peut rendre les inégalités de revenus observées à un moment précis socialement plus acceptables.

Documenter et analyser les trajectoires à long terme des travailleurs en termes d'emploi et de revenu est loin d'être évident dans la pratique en raison de la limite des données. Il faut en effet disposer de données qui permettent de suivre les individus sur une grande partie de leur vie active. Malheureusement, ces données n'existent que pour un petit groupe de pays et tendent à être difficiles à comparer à l'échelle internationale. Pour surmonter cette difficulté, on utilise dans ce chapitre des techniques de simulation pour reconstruire les trajectoires individuelles de revenu et d'emploi à plus long terme. Un exercice de validation exploitant des données de sécurité sociale pour l'Italie montre que cette approche permet assez bien de rendre compte de l'évolution observée des revenus et, en particulier, du degré de mobilité.

Le *premier apport de l'analyse* développée dans ce chapitre est un portrait statistique de la mobilité des revenus et de la distribution des revenus à long terme – définie comme la somme cumulée des salaires mensuels sur dix ou vingt ans, une fois prise en compte l'évolution du salaire horaire, du temps de travail, du chômage et des allocations chômage – dans 24 pays de l'OCDE et pour différents groupes socio-économiques. Les trajectoires professionnelles simulées permettent de formuler un certain nombre d'observations :

- Parmi les pays considérés, les inégalités de revenus à long terme chez les hommes sont les plus faibles en Belgique, en Suisse et en République slovaque et les plus élevées en Estonie, en Grèce et aux États-Unis, tandis que chez les femmes elles sont les plus faibles au Danemark, en Finlande et en République slovaque et les plus marquées en Autriche, au Japon et aux États-Unis. Le classement des pays est globalement analogue à celui correspondant aux inégalités observées à un moment précis.

- En moyenne, dans les pays à l'étude, la mobilité réduit les inégalités d'un quart environ durant la vie active. Cela signifie que près des trois quarts des inégalités sur une année sont permanentes. Les inégalités à long terme reflètent des différences structurelles de revenus qui sont déterminées par la structure de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et par la nature des politiques et des institutions.
- La corrélation, à l'échelle internationale, entre la mobilité et les inégalités à un moment précis a tendance à être faible et dépend de l'indicateur des inégalités qui est utilisé. Cela montre que la mobilité et les inégalités ne vont pas nécessairement de pair et que les politiques et les institutions peuvent donner lieu à des combinaisons différentes de ces deux éléments.
- Les écarts de revenus sur la durée de la vie sont en grande partie déterminés au cours des dix premières années de la vie active. La mobilité des revenus est plus de 50 % supérieure chez les jeunes que chez les travailleurs plus âgés ou d'âge très actif. La mobilité est également plus importante chez les travailleurs peu qualifiés. Cela s'explique par le risque accru pour ces derniers de se retrouver au chômage, plutôt que par un taux élevé de mobilité salariale dans l'emploi.
- La mobilité est restée essentiellement stable ces dernières décennies. Par conséquent, les inégalités sur la durée de la vie ont eu tendance à s'accroître en même temps que les inégalités observées sur une année donnée.

Le deuxième apport de l'analyse est de mettre en évidence les déterminants des parcours professionnels précaires. En focalisant l'attention sur les terciles de la distribution des revenus à long terme parmi les actifs, on observe les tendances suivantes :

- Le risque de chômage est fortement concentré et le chômage endémique est un facteur clé de faibles revenus à long terme. En moyenne, dans les pays considérés, sur une période de dix ans, les travailleurs du tercile inférieur de la distribution des revenus à long terme passent plus d'un an au chômage par rapport à un mois seulement pour ceux du tercile supérieur.
- Les faibles connaissances cognitives contribuent largement aux bas salaires à long terme. Cela reflète leur importance vis-à-vis du risque de chômage, de basse rémunération et, de façon plus générale, de basse rémunération potentielle. Une perspective à long terme ne fait que renforcer le lien entre les compétences et les revenus du fait de l'effet égalisateur de la mobilité sur les écarts de revenus temporaires.
- Les revenus faibles à long terme sont étroitement liés au travail à temps partiel. Si, dans la plupart des pays de l'OCDE, le choix du travail à temps partiel s'explique le plus souvent par des raisons personnelles, dans un certain nombre de pays, comme l'Espagne, la Grèce et l'Italie, le travail à temps partiel subi, pour des raisons économiques, est très fréquent.
- Le travail temporaire va de pair avec des revenus plus bas à long terme dans la plupart des pays, mais pas partout. Il est en effet étroitement lié à de faibles revenus à long terme en Grèce, en Italie, en République slovaque et en Turquie, mais ce n'est pas du tout le cas en Belgique, en Allemagne, en Suisse et au Royaume-Uni. Il semble que la concentration du travail temporaire dans la partie inférieure de la distribution des revenus à long terme traduise le dualisme du marché du travail, où les dispositions relatives à la protection de l'emploi varient considérablement selon les types de contrats.

- L'employeur est également un déterminant clé du devenir professionnel à long terme puisque les travailleurs aux bas salaires à long terme ont tendance à effectuer une grande partie de leur carrière dans des entreprises offrant de faibles rémunérations. Si cette répartition des travailleurs dans les entreprises peut refléter l'efficacité de l'appariement, elle renforce aussi les inégalités existantes sur le marché du travail.

La troisième contribution du chapitre est l'utilisation de méthodes de simulation pour évaluer dans quelle mesure l'assurance chômage et le salaire minimum contribuent à promouvoir des parcours professionnels gratifiants et sûrs.

- Les allocations chômage jouent un rôle majeur parce qu'elles atténuent le risque de revenu lié au chômage dans de nombreux pays de l'OCDE, mais aussi parce qu'elles réduisent les inégalités globales de revenus à long terme. Une solution prometteuse pour renforcer la sécurité sur le marché du travail consiste à étendre la couverture des prestations, en particulier dans les pays où à la fois leur portée et leur générosité sont relativement limitées.
- Le salaire minimum joue un rôle utile pour ce qui est de réduire l'incidence des revenus faibles à long terme, mais il a un impact négligeable sur les inégalités globales à long terme. Cela s'explique par l'effet égalisateur de la mobilité et la présence possible d'effets négatifs du salaire minimum sur le risque de chômage.

Introduction¹

Les gens consacrent une grande partie de leur temps au travail, et travaillent aussi une grande partie de leur vie. C'est pourquoi il est important de mesurer la qualité de l'emploi à un moment donné mais également, et peut-être est-ce plus important encore, la qualité de l'ensemble de la vie active. Le présent chapitre propose un cadre pour mesurer et évaluer la qualité des parcours professionnels en centrant l'analyse sur les trajectoires d'emploi et de revenu des travailleurs à long terme. Le concept de qualité des parcours professionnels qui est présenté et développé dans ce chapitre associe des éléments à la fois de qualité de l'emploi (salaires et sécurité sur le marché du travail) et de quantité (chômage et temps de travail). Cette approche offre par conséquent un cadre global et dynamique pour évaluer les résultats sur le marché du travail en termes à la fois de quantité et de qualité des emplois, et complète ainsi le cadre statique sur la qualité de l'emploi qui est proposé dans OCDE (2014, chapitre 3).

Adopter une approche dynamique de la qualité de l'emploi en s'intéressant aux parcours professionnels est important pour évaluer le bien-être à la fois des individus et de la société dans son ensemble. En ce qui concerne le bien-être *individuel*, cela signifie que des emplois apparemment analogues peuvent être évalués différemment par les travailleurs selon le degré de sécurité qu'ils procurent sur le marché du travail et les perspectives de carrière qu'ils offrent. L'exemple classique est celui d'un emploi temporaire pouvant, dans certains cas, servir de tremplin vers un emploi stable et gratifiant, mais dans d'autres ne représenter qu'un emploi de dernier recours offrant peu de perspectives d'occuper ensuite un emploi de bonne qualité². Concernant l'évaluation du bien-être *sociétal*, adopter une approche dynamique est également important eu égard au rôle de la mobilité pour ce qui est de déterminer la profondeur et la persistance des inégalités économiques et sociales (Friedman, 1962). Les marchés du travail modernes se caractérisent par des niveaux élevés de rotation des emplois, entraînant de fortes fluctuations des revenus du travail et des flux importants d'entrée dans le chômage et de sortie du chômage. Cela signifie que, de façon générale, les inégalités en termes de revenus sur la durée de la vie seront plus faibles pour une cohorte donnée que celles mesurées sur

une année donnée³. Une perspective dynamique qui tient compte du degré de persistance des inégalités dans les parcours professionnels aura par conséquent d'importantes implications pour l'évaluation des politiques et des institutions.

Documenter et analyser les trajectoires des travailleurs en termes d'emploi et de revenu est loin d'être évident dans la pratique en raison de la limite des données. Des données longitudinales sont nécessaires pour suivre les individus sur une grande partie de leur vie active. Malheureusement, ces données n'existent que pour un petit groupe de pays et ne sont pas pleinement comparables. On utilise dans ce chapitre des techniques de simulation pour reconstruire les trajectoires individuelles de revenu et d'emploi à plus long terme, dans le but de dépasser les limites des données. Un exercice de validation exploitant des données de sécurité sociale pour l'Italie montre que les simulations appréhendent assez bien l'évolution réelle des revenus et, en particulier, leur degré de mobilité. Tous les détails de l'approche adoptée et des sources de données utilisées dans le chapitre, ainsi que la robustesse des résultats obtenus sont exposés dans un document de travail (Garnero, Hijzen et Martin, 2015).

Le chapitre est structuré comme suit. La section 1 propose un portrait statistique de l'incidence des faibles revenus à long terme et des inégalités de revenus à long terme entre différents pays et différentes catégories socio-économiques. Il met particulièrement l'accent sur le rôle de la mobilité des revenus dans la réduction des inégalités à long terme par rapport au niveau d'inégalité à un moment donné. La section 2 analyse les parcours professionnels caractérisés par de faibles revenus à long terme. Pour ce faire, elle prend en compte l'effet égalisateur de la mobilité, comme dans la section précédente, mais aussi des facteurs plus structurels qui influencent les inégalités à long terme, notamment les compétences des travailleurs, les modalités atypiques d'emploi et la qualité des entreprises. Elle examine aussi en partie le rôle de l'expérience et de la mobilité de l'emploi dans l'amélioration des parcours professionnels. La section 3 présente un certain nombre de simulations contrefactuelles qui mettent en lumière la façon dont l'assurance chômage et le salaire minimum influencent les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme. Enfin, la conclusion tire les principaux enseignements du chapitre pour l'action à mener.

1. Analyse statistique de la mobilité et de l'inégalité selon les pays et les groupes socio-économiques

La présente section contient une analyse statistique de la relation entre la qualité des parcours professionnels et les revenus à long terme, définis ici comme la somme cumulée des revenus mensuels et des allocations de chômage sur dix ans (sauf indication contraire)⁴. Les revenus à long terme saisissent les revenus du travail (salaires horaires et temps de travail) ainsi que le risque de chômage et l'effet de compensation de l'assurance chômage. Ils ne tiennent pas compte des aspects non matériels de la vie professionnelle qui sont associés à la qualité de l'environnement de travail⁵.

L'intérêt principal d'une analyse dans une perspective de long terme est qu'elle permet de prendre en compte la mobilité des revenus. Dans le présent chapitre, on entend par mobilité des revenus l'évolution de ceux-ci sous l'effet soit de mouvements entre l'emploi et le chômage, après prise en considération des allocations de chômage (« mobilité de l'emploi »), soit de mouvements entre les différents segments de la distribution des revenus salariaux (« mobilité salariale »). La mobilité des revenus est définie en termes relatifs sur la base des changements de position dans la distribution des revenus

(« mobilité positionnelle »). Il n'est pas tenu compte des modifications des revenus qui changent leur niveau et leur distribution au niveau global sans modifier la position des personnes considérées individuellement dans la distribution (« mobilité structurelle »)⁶. La mobilité positionnelle est une arme à double tranchant pour les travailleurs car elle offre la possibilité de grimper des échelons dans la distribution, mais elle comporte aussi le risque d'en redescendre. La mobilité des revenus contribue également à aplanir les différences de revenus entre les individus sur le long terme. Ainsi, définie en termes de fluctuations des revenus relatifs, si elle tend à accroître le risque, la mobilité réduit aussi les inégalités à long terme et, par conséquent, a des implications importantes pour l'évaluation du bien-être tant au niveau des individus que de la société. Le rôle de la mobilité dans le bien-être global dépend de l'importance relative de l'aversion au risque et à l'inégalité et est donc a priori ambigu (Atkinson et Bourguignon, 1982).

Étant donné sa pertinence particulière pour la répartition des revenus, la mobilité sera le sujet principal de l'analyse. Certes, le niveau des revenus durant la vie est également un facteur déterminant de la qualité du parcours professionnel. Mais les écarts moyens de rémunération entre les pays et les groupes socio-économiques ne sont pas très sensibles à l'adoption d'une perspective de durée de vie et ont été étudiés dans OCDE (2014, chapitre 3)⁷. Trois mesures différentes de l'inégalité des revenus à long terme seront examinées : l'incidence d'une faible rémunération en longue période, définie comme le pourcentage de travailleurs rémunérés moins des deux tiers du salaire horaire moyen de l'année de référence ; le coefficient de Gini des revenus à long terme de ceux qui ont exercé un emploi sans interruption ; et le coefficient de Gini des revenus à long terme de ceux qui ne sont pas sortis de la population active (voir glossaire de l'encadré 4.1 pour des définitions détaillées). La troisième de ces mesures tient également compte des allocations versées en cas de chômage. Conformément à l'approche adoptée dans OCDE (2014, chapitre 3), l'assurance chômage est mesurée en termes effectifs, en tenant compte de la couverture et de la générosité de l'assurance et de l'assistance chômage. Mais plutôt que d'avoir recours à des mesures moyennes de la couverture et de la générosité au niveau des pays, ces deux facteurs varient selon les individus en fonction de leurs caractéristiques spécifiques et de la nature du système d'indemnisation dans le pays (voir Garnero, Hijzen et Martin, 2015 pour plus de précisions)⁸. L'analyse ne tient compte ni des décisions concernant la participation à la population active, ni des conséquences de la performance du travailleur sur le revenu du ménage^{9, 10}.

Mesurer la distribution des revenus individuels au sein des pays dans une perspective de long terme est loin d'être évident dans la pratique en raison des contraintes de données. Il faut en effet disposer pour cela de données qui permettent de suivre les individus sur une grande partie de leur vie active. Parmi les sources de ces données peuvent figurer les dossiers administratifs (pour un exemple, voir encadré 4.2 pour l'Italie et Garnero, Hijzen et Martin, 2015) ou les études de cohortes qui sont expressément conçues pour suivre des personnes sur de longues périodes de temps (pour un exemple, voir encadré 4.3 pour les États-Unis). Malheureusement, ces données n'existent que pour un éventail limité de pays et tendent à être difficiles à comparer à l'échelle internationale. Alors que, dans la plupart des pays de l'OCDE, on dispose de séries de données de panel sur les ménages ou la main-d'œuvre de bonne qualité, ces données ne permettent généralement de suivre les individus que pendant quelques années. Cette contrainte tient au fait que les données en question soit sont fondées sur un plan de sondage rotatif soit pâtissent d'une érosion considérable des effectifs couverts vu qu'il est difficile de garder les mêmes sujets dans les études de panel pendant des périodes prolongées.

Encadré 4.1. Glossaire

Définitions des revenus

Salaire horaire : Rémunération mensuelle divisée par le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires.

Revenu mensuel : Revenu annuel brut (avant impôts et transferts) divisé par le nombre de mois travaillés au cours de l'année considérée. Dans le revenu annuel brut entrent la rémunération de base, les heures supplémentaires et la rémunération au rendement, les primes et les cotisations de sécurité sociale. Le revenu mensuel étant mesuré sur une base annuelle, ses variations en cours d'année ou les entrées et sorties de l'emploi ne sont pas prises en compte.

Revenu de remplacement en cas de chômage : Taux brut de remplacement multiplié par le salaire mensuel dans le dernier emploi précédant le chômage dans les cas où l'intéressé est couvert et zéro autrement. La couverture est répartie de façon aléatoire eu égard à la probabilité de couverture. Celle-ci est estimée pays par pays à l'aide d'un modèle probit et on suppose qu'elle est fonction du sexe, de l'éducation, de l'expérience potentielle et de la durée du chômage. Le taux de remplacement brut tient compte du dernier salaire mensuel brut perçu avant l'entrée dans le chômage et du temps passé au chômage. Dans l'indemnisation du chômage entrent à la fois les prestations d'assurance et d'assistance-chômage. L'aide sociale n'est pas prise en compte.

Définitions de l'inégalité et de la mobilité

Risques liés au marché du travail : Volatilité des revenus au fil du temps, telle que mesurée par la moyenne du coefficient de variation des revenus individuels sur dix ans.

Inégalités à court terme (ou annuelles) : Inégalités annuelles des revenus entre les individus, moyennées sur dix (ou vingt) ans.

Inégalités à long terme : Inégalités des revenus entre les individus, évaluées sur la base de leurs revenus moyens sur dix (ou vingt) ans.

Mobilité (indice de Shorrocks) : Pourcentage de réduction des inégalités annuelles moyennes sous l'effet de la mobilité (formellement, un, moins le ratio entre inégalités à court terme et inégalités à long terme, voir Shorrocks, 1978). Les inégalités à long terme sont moindres que les inégalités à court terme car les fluctuations temporaires des revenus sont lissées et ne contribuent pas aux inégalités. L'indice de mobilité de Shorrocks est de zéro s'il n'y a pas de mobilité et d'un s'il y a une mobilité totale. La réduction des inégalités à court terme parmi les personnes qui exercent un emploi sans interruption est appelée « mobilité salariale », alors que la réduction des inégalités due à des mouvements entre emploi et chômage est appelée « mobilité de l'emploi ». La combinaison de la mobilité salariale et de la mobilité de l'emploi est appelée « mobilité des revenus ».

Indices de l'inégalité

Coefficient de Gini : Mesure dans laquelle les revenus s'écartent d'une distribution parfaitement égale (formellement, il s'agit de la moitié de la différence absolue escomptée entre les revenus de deux personnes choisies au hasard dans la distribution). Un indice de Gini de zéro correspond à une égalité parfaite, les revenus étant partagés également entre tous les travailleurs, tandis qu'un indice d'un représente une inégalité parfaite, tous les revenus étant concentrés dans les mains d'une seule personne. Le coefficient de Gini des salariés rend compte des inégalités à la fois des salaires horaires et du temps de travail, qui sont aussi appelées « inégalités salariales ». Le coefficient de Gini des personnes actives rend compte des revenus des personnes exerçant un emploi et des revenus de remplacement en cas de chômage (voir la définition ci-dessus). Le coefficient de Gini des personnes actives est aussi représentatif des « inégalités de revenus ». Cette mesure privilégie le centre de la distribution.

Incidence des faibles rémunérations : Incidence des revenus inférieurs aux deux tiers du salaire horaire moyen au cours de l'année de référence pour les personnes exerçant un emploi sans interruption. Une année de référence est utilisée car le niveau et la distribution des revenus sont censés rester constants dans les simulations à l'exception des modifications résultant du vieillissement de l'échantillon. Cette mesure est centrée sur la partie inférieure de la distribution.

Encadré 4.2. Mesurer la distribution des revenus à long terme et le rôle de la mobilité à l'aide de techniques de simulation

La méthodologie de la simulation

La simulation des revenus individuels à long terme et des trajectoires d'emploi des individus se déroule en trois étapes (on trouvera plus de précisions dans Garnero, Hijzen et Martin, 2015) :

- *Ajustement des données au titre de la mobilité structurelle.* La première étape exige de faire abstraction des changements dans le niveau moyen des revenus et leur distribution dans le temps qui sont attribuables aux effets du cycle économique ou à des évolutions structurelles (y compris les réformes des politiques). Il s'agit de faire abstraction de la mobilité positionnelle au sein d'une distribution stable des revenus. Dans la pratique, la mobilité structurelle est éliminée en maintenant le niveau des revenus et leur distribution entre les groupes de travailleurs par niveau de formation constants par rapport à l'année de référence. L'année de référence utilisée pour les simulations est 2010, ce qui n'est pas idéal compte tenu du contexte macro-économique qui prévalait au lendemain de la crise financière mondiale. Cependant, comme indiqué dans Garnero, Hijzen et Martin, 2015, le changement de l'année de référence ne modifie guère les résultats en général. Dans la mesure du possible, l'analyse fait abstraction des changements temporaires intervenus dans les systèmes d'indemnisation du chômage suite à la crise (par exemple, la prolongation temporaire de la période maximale de versement des allocations aux États-Unis).
- *Estimation des paramètres de la simulation.* Cette deuxième étape consiste à estimer une équation des revenus type admettant des profils flexibles en matière d'évolution des revenus en fonction du sexe et de la formation. Ces profils rendent compte de la mobilité entre groupes. Étant donné que cette composante de la mobilité ne comporte aucune incertitude, elle ne contribue pas aux risques, mais réduit les inégalités à long terme lorsque les profils d'évolution des revenus escomptés diffèrent suivant les groupes socio-économiques. En utilisant les valeurs résiduelles des régressions des revenus, la mobilité intra-groupe est modélisée en considérant les probabilités de transition entre les déciles de la distribution des revenus résiduels ainsi qu'entre l'emploi et le chômage. Ces probabilités sont estimées en utilisant un modèle logit multinomial, qui prend en compte le sexe, l'expérience potentielle et l'éducation, pour chaque situation au regard de l'emploi initiale et décile de revenus. La mobilité intra-groupe est en grande partie imprévisible et a donc une incidence à la fois pour le risque et l'inégalité à long terme. Trois procédures légèrement différentes sont utilisées. Une procédure de référence, une variante qui prend en compte les effets fixes non observés dans l'équation des revenus et une deuxième variante qui tient compte de la situation d'emploi et du décile des revenus de l'année précédente dans le modèle logit multinomial. Ce dernier est le modèle privilégié dans le présent chapitre, car il reproduit fidèlement la mobilité effective des revenus dans les données sur la sécurité sociale italienne. Les estimations sont établies en utilisant les données pour la période 2004 à 2011, de sorte que les simulations reflètent le degré moyen de mobilité résultant des données réelles au cours de la période 2004-11.
- *Simulation des trajectoires des revenus et de l'emploi.* En utilisant les paramètres estimés dans l'étape précédente, les trajectoires de l'emploi et des revenus sont simulées pour tous les actifs âgés de 15 à 54 ans durant l'année de référence. Il faut dans cette optique élaborer des prévisions individuelles des revenus et des probabilités de passer de l'emploi au chômage et d'un décile à l'autre de la distribution des revenus résiduels. La position exacte des individus dans les déciles de la distribution des revenus est déterminée en se fondant autant que possible sur leur rang précédent dans la distribution (par opposition à une répartition au hasard).

Cette procédure peut être appliquée à un grand nombre de séries de données par pays car elle nécessite seulement deux ou trois observations par individu, suivant la spécification utilisée. La méthodologie de simulation est très flexible car elle n'impose pas d'hypothèses sur la configuration de la mobilité des revenus dans l'ensemble de la distribution et sur toute la durée de vie, ce qui est important car, comme Garnero, Hijzen et Martin (2015) l'ont montré, la mobilité des revenus est loin d'être uniforme dans la pratique.

Validation de l'approche de simulation grâce aux données de la sécurité sociale de l'Italie

Les données de l'Institut national de sécurité sociale de l'Italie (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS) ont été utilisées pour un exercice de validation de la technique de simulation utilisée dans ce chapitre. Les données portent sur un échantillon aléatoire d'individus travaillant dans le secteur privé au cours de la période 1985 à 2012 (correspondant à 6-7 % de la population active). Aux fins de l'exercice de validation,

Encadré 4.2. Mesurer la distribution des revenus à long terme et le rôle de la mobilité à l'aide de techniques de simulation (suite)

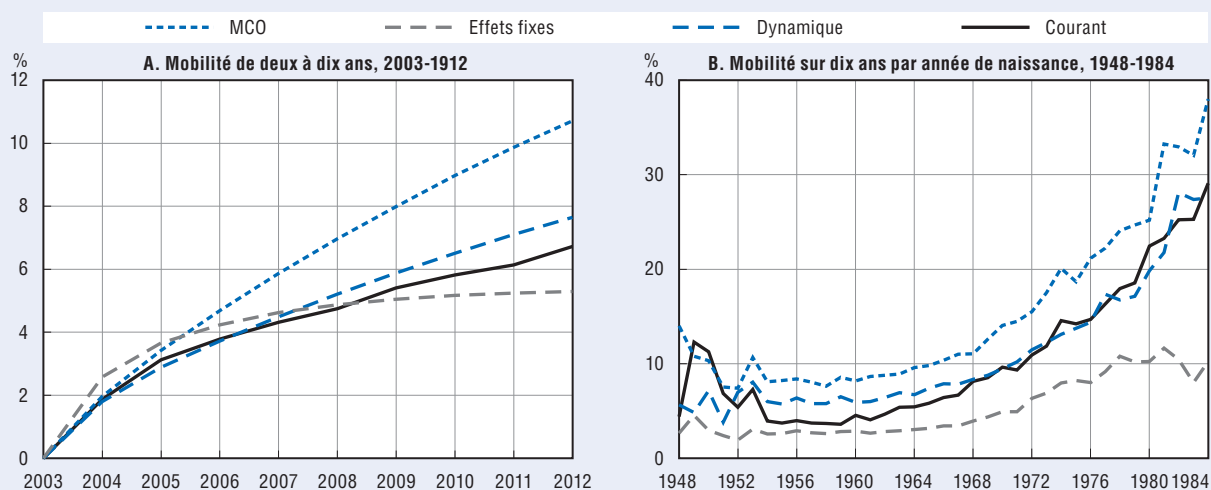
l'analyse est axée sur les individus qui ont exercé un emploi sans interruption au cours de la période 2003 à 2012. Il ne tient pas compte de la mobilité de l'emploi (mouvements entre emploi et chômage), car les données ne contiennent pas d'informations sur le chômage. L'exercice de validation consiste à comparer le degré de mobilité des revenus sur la base des données simulées pour la période 2003-12 avec le degré de mobilité observé sur la base des données réelles au cours de la même période. Il se concentre sur le degré de mobilité des revenus puisque c'est le principal problème à surmonter pour la modélisation des trajectoires des revenus au cours de la vie (en comparaison, reproduire la moyenne et la distribution des revenus au fil du temps est un exercice simple). Pour pouvoir comparer de façon cohérente, les données effectives et les données simulées, les premières sont ajustées pour tenir compte des changements dans le niveau des revenus et leur répartition entre les formations depuis 2002, comme on l'a fait pour les données simulées.

Le graphique 4.1 illustre l'indice de Shorrocks qui mesure la réduction en pourcentage de l'inégalité des revenus, exprimée par l'indice de Gini, lorsqu'on fait la moyenne au fil du temps des revenus individuels. La partie A montre que la mobilité réduit l'inégalité des revenus de 7% sur les dix années de la période 2003 à 2012 dans les données effectives. La partie B montre que les effets de la mobilité des revenus sur dix ans varient considérablement selon les cohortes d'âges, la mobilité réduisant les inégalités intra-cohortes de près de 30% chez les jeunes générations nées après 1980, mais de 5% environ seulement pour les cohortes plus âgées nées avant 1960. Dans les deux cas, les données simulées fondées sur le modèle des moindres carrés ordinaires (MCO) surestiment la mobilité, tandis que le modèle fondé sur les effets fixes sous-estime la mobilité. En revanche, le modèle où les transitions sont estimées en utilisant un logit multinomial dynamique reflète plutôt bien le degré réel de mobilité. C'est le cas aussi bien entre les périodes qu'entre les cohortes.


Au total, la comparaison de la mobilité des revenus dans les données simulées et dans les données effectives montre que la procédure adoptée dans le présent chapitre permet de prédire raisonnablement bien les principales caractéristiques de la mobilité positionnelle sur une période de dix ans maximum. Étant donné que la spécification dynamique donne de meilleurs résultats globalement, elle sera au centre du présent chapitre, Garnero, Hijzen et Martin (2015) rendant compte des résultats fondés sur les autres spécifications.

Graphique 4.1. Indice de mobilité de Shorrocks sur la base des données effectives et des données simulées pour l'Italie

Pourcentage de réduction des inégalités de revenus lorsqu'on fait la moyenne des revenus individuels sur la durée



Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les données de l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Italie) pour 2003-12.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257720>

Pour remédier à cette difficulté, on utilise dans ce chapitre des techniques de simulation pour reconstruire les trajectoires de revenus et d'emploi individuelles à long terme, sur la base des travaux antérieurs de Bowlus et Robin (2004, 2012) (voir encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin 2015 pour plus de précisions)¹¹. Les principaux avantages des simulations sont les suivants : i) elles peuvent être effectuées pour un grand nombre de pays de l'OCDE ; ii) elles font abstraction de l'évolution des conditions macroéconomiques ; et iii) elles fournissent un cadre pour évaluer l'impact des changements de l'environnement institutionnel sur les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme. Leur principal inconvénient est qu'elles reposent sur un certain nombre d'hypothèses concernant le déroulement des carrières. Afin d'éviter d'introduire des hypothèses irréalistes ou pouvant être sujettes à controverses, l'approche de modélisation adoptée ici est essentiellement de nature descriptive et l'analyse de base s'abstient d'imposer des restrictions d'ordre théorique sur le comportement des agents¹². En outre, il est démontré en utilisant les données de la sécurité sociale pour l'Italie que le modèle statistique des revenus à long terme saisit assez bien l'évolution effective des revenus, notamment leur degré de mobilité (voir encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin, 2015). L'intérêt de l'ajout d'une année supplémentaire comme l'ajustement du modèle se dégradant à mesure que l'horizon temporel est prolongé, le chapitre se concentre sur les revenus à long terme (sur dix ou vingt ans) et non sur les revenus sur l'ensemble des parcours professionnels, comme l'ont fait Bowlus et Robin (2004, 2012).

La mobilité contribue beaucoup à aplanir les inégalités à long terme, mais elle n'a pas d'incidences majeures pour la comparaison des inégalités entre les pays

Les études consacrées aux inégalités de revenus à long terme tendent à suggérer que la majeure partie des écarts de revenu observés à un moment donné se pérennisent, mais que la mobilité joue également un rôle important dans le lissage des fluctuations temporaires des revenus. Parmi les études fondées sur des registres administratifs, on peut citer Aaberge Mogstad (2012) pour la Norvège, Björklund (1993) pour la Suède, Bönke et al. (2015) pour l'Allemagne, Kopczuk et al. (2010) pour les États-Unis et Waaijers et Levier (2013) pour les Pays-Bas. Bien que ces études tendent à différer pour ce qui est de leur structure et du concept d'inégalité qu'elles utilisent, elles impliquent que la mobilité a un effet égalisateur de l'ordre de 10 à 30 % au cours de la vie.

Les comparaisons entre les pays du degré de mobilité concernent en général les États-Unis et un ou plusieurs pays européens. Ces études ont généralement cherché à déterminer dans quelle mesure les plus grandes inégalités de revenus à court terme aux États-Unis sont atténuées par une plus grande mobilité des revenus ou, autrement dit, dans quelle mesure de plus grandes inégalités à court terme créent une incitation plus forte à la mobilité et/ou favorisent l'avancement des carrières. Cependant, l'anticipation d'une mobilité sensiblement plus forte aux États-Unis que dans les pays d'Europe continentale n'a été au mieux que partiellement confirmée par les analyses empiriques. Une étude plus ancienne de Burkhauser et Poupore (1997) a constaté que la mobilité dans les années 80 était plus forte en Allemagne de l'Ouest qu'aux États-Unis, contrairement aux attentes. Plusieurs autres études soit n'ont pas mis en évidence de schémas cohérents dans les comparaisons entre les États-Unis et cinq pays européens (OCDE, 1997), soit ont constaté que la mobilité est la même aux États-Unis, dans les pays scandinaves et en Allemagne (Aaberge et al., 2002 ; et Aaberge Mogstad, 2012). En revanche, Flinn (2002), Bayaz-Ozturk et al. (2012) et Bowlus et Robin (2012) suggèrent que la mobilité a un effet plus

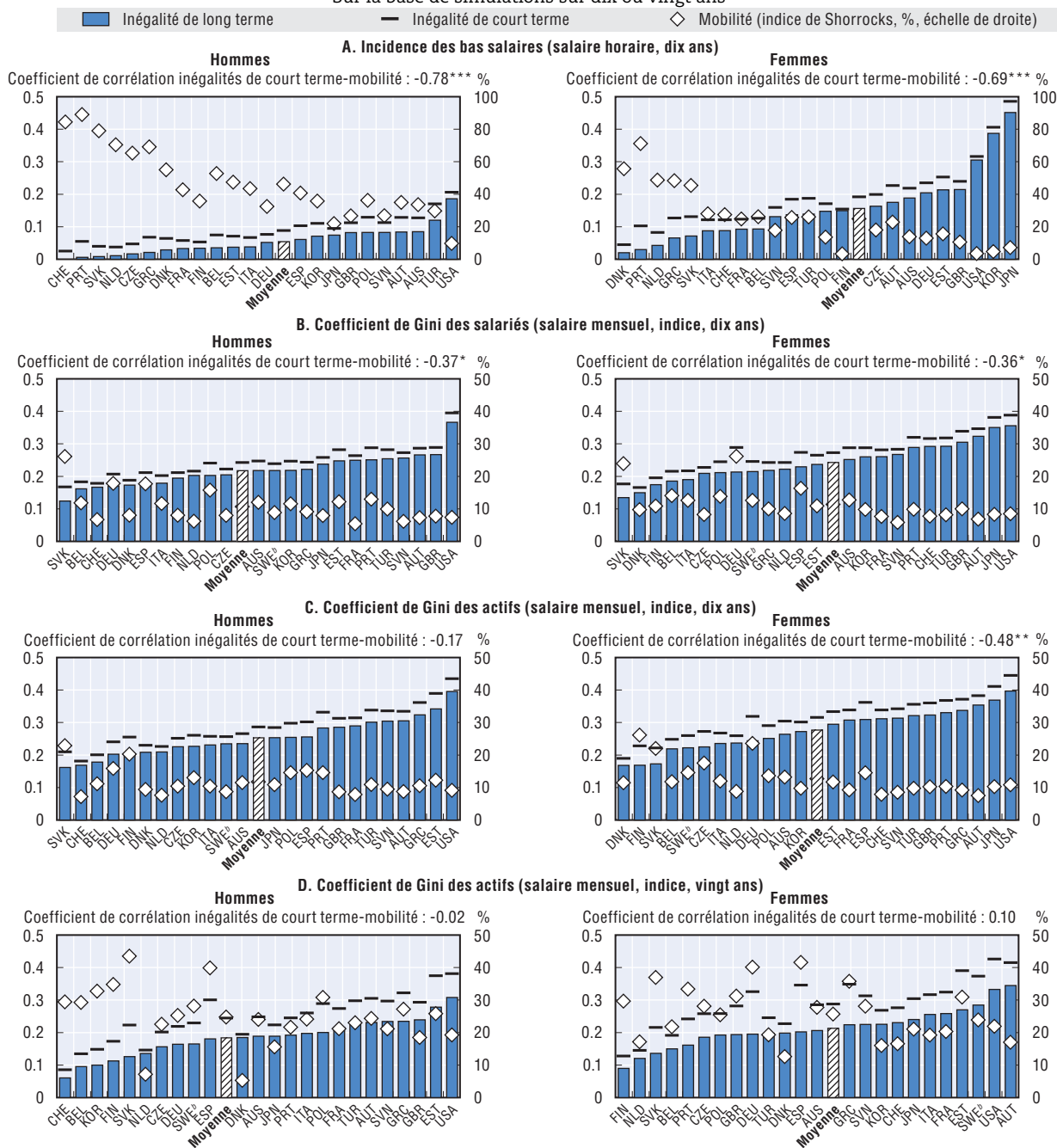
égalisateur aux États-Unis que dans les pays d'Europe continentale. Ces résultats partagés s'expliquent dans une large mesure par leur sensibilité aux divergences dans les concepts de mobilité et d'inégalité utilisés, et par le choix de se concentrer sur les revenus du travail ou les revenus des ménages, ainsi que par les nombreux problèmes de comparabilité entre les séries de données et les échantillons (Jäntti et Jenkins, 2015).

Les résultats présentés dans le graphique 4.2 vont plus loin que ces conclusions antérieures en fournissant une vue d'ensemble de l'inégalité des revenus à long terme et de l'importance de la mobilité des revenus dans 24 pays de l'OCDE, sur la base d'une méthodologie cohérente et de données comparables. L'inégalité est mesurée en termes d'incidence des travailleurs à bas salaires horaires (c'est-à-dire inférieurs aux deux tiers de la moyenne) parmi ceux ayant exercé un emploi de façon ininterrompue (partie A), du coefficient de Gini pour les travailleurs ayant exercé un emploi de façon ininterrompue (partie B) et du coefficient de Gini pour les personnes qui ne sont pas sorties de la population active (parties C et D). Les parties A à C sont consacrées aux simulations sur des périodes de plus de dix ans, alors que la partie D présente les résultats fondés sur des simulations sur des périodes de plus de 20 ans. Dans chaque partie sont indiquées la valeur annuelle moyenne de chaque mesure des inégalités (inégalités à court terme), de même que la mesure correspondante des inégalités à long terme et le degré de mobilité. Ce dernier est défini comme la réduction en pourcentage des inégalités à court terme au fil du temps sous l'effet de la mobilité (indice de mobilité de Shorrocks). Garnero, Hijzen et Martin (2015) font état de résultats analogues utilisant d'autres mesures des inégalités. L'analyse est effectuée séparément pour les hommes et les femmes, ce qui est important pour deux raisons au moins. Les femmes sont en général les deuxièmes apporteurs de revenu dans les ménages et elles ont donc tendance à faire des choix différents quant à la nature du travail rémunéré qu'elles effectuent et au temps de travail. Cela peut avoir des conséquences importantes pour la mesure des inégalités et la façon dont elles influent sur le bien-être. En outre, les femmes sortent de la population active et y rentrent plus souvent que les hommes au cours de leur vie professionnelle, alors que la présente analyse suppose que toutes les personnes sont en permanence actives sur le marché du travail. Les résultats pour l'ensemble de la population active sont présentés dans le graphique 4.A1.1 de l'annexe à la fin du présent chapitre¹³. Les principales conclusions qui se dégagent sont les suivantes :

- *Les inégalités à long terme ont tendance à être plus marquées chez les femmes que chez les hommes.* La différence de l'incidence d'une faible rémunération à long terme est particulièrement frappante, avec environ un homme sur vingt ayant exercé un emploi de façon ininterrompue gagnant moins des deux tiers du salaire horaire moyen de l'année de référence en moyenne sur dix ans, contre près d'une femme sur six.
- *Le classement des pays en termes d'inégalités à long terme est à peu près similaire à celui fondé sur les inégalités à court terme.* Bien que le classement des pays diffère quelque peu suivant les trois concepts différents de l'inégalité utilisés dans les parties A à C, le Danemark, la République slovaque et la Suisse se classent toujours parmi le tiers des pays où les inégalités à long terme sont les plus faibles chez les hommes, tandis que l'Autriche, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Turquie se classent régulièrement au sein du premier tiers de pays où les inégalités à long terme sont les plus fortes chez les hommes. Pour les femmes, le Danemark, l'Italie, la République tchèque, la République slovaque et la Suisse se classent toujours dans le tiers inférieur, tandis que l'Autriche, les États-Unis, le Japon et le Royaume-Uni se classent parmi les pays les plus inégalitaires. La distinction entre hommes et femmes est particulièrement importante pour le Japon. Comme il est

Graphique 4.2. Inégalité à court terme, inégalité à long terme et mobilité entre les pays

Sur la base de simulations sur dix ou vingt ans^a



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

Moyenne : Moyenne non pondérée des pays reportés.

a) Les simulations concernent les individus âgés de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence dans les parties A à C et de 15 à 24 ans dans la partie D (20 à 54 ans et 20 à 29 ans pour le Danemark et le Japon). Pour les définitions des concepts, voir le glossaire dans l'encadré 4.1 ; pour plus de précisions sur la méthodologie, voir l'encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin (2015).

b) Résultats fondés sur les revenus annuels pour la Suède.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le British Household Panel Survey (BHPS) pour le Royaume-Uni, le Panel socio-économique (GSOEP) pour l'Allemagne, la Keio Household Panel Survey (KHPS) pour le Japon, la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée, le Panel suisse de ménages (PSM) pour la Suisse et la Survey of Income and Program Participation (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257736>

signalé dans OCDE (2015a), le travail atypique étant fortement concentré chez les femmes dans ce pays, les inégalités touchant les femmes sont parmi les plus élevées de l'OCDE, tandis que, pour les hommes, elles sont beaucoup plus proches de la moyenne. Les femmes exerçant des emplois atypiques au Japon étant en général les deuxièmes apporteurs de revenu dans les ménages, les conséquences du travail atypique pour la pauvreté et les inégalités entre les ménages ont tendance à être relativement peu marquées (OCDE, 2015a).

- *En moyenne, dans les pays analysés, la mobilité réduit les inégalités d'environ un quart au cours de la vie active.* Cette conclusion est illustrée dans la partie D, qui fournit une indication approximative du rôle de la mobilité et des inégalités au cours de la vie active en suivant des jeunes pendant les vingt premières années de leur carrière. Bien que ces résultats montrent que les inégalités à court terme contiennent une composante transitoire importante, ils impliquent également que les inégalités à court terme revêtent, pour les trois quarts, un caractère permanent. Les inégalités à long terme reflètent les différences structurelles des revenus, qui sont déterminées par la structure de la demande et de l'offre de main-d'œuvre et la nature des politiques et des institutions.
- *La corrélation entre la mobilité et les inégalités à court terme dans les différents pays tend à être faible et dépend de la mesure de l'inégalité utilisé, ce qui implique que la mobilité et les inégalités ne vont pas nécessairement de pair et que les politiques et institutions peuvent donner lieu à différentes combinaisons de la mobilité et des inégalités.* La corrélation entre la mobilité et les inégalités à court terme tend à être négative ou négligeable lorsqu'on se concentre sur des mesures de l'inégalité telles que le coefficient de Gini, qui concerne surtout le milieu de la distribution (parties B à D), mais elle tend à être positive lorsqu'on se concentre sur les ratios des percentiles donnant plus de poids à l'extrémité inférieure de la distribution, au moins pour les hommes (Garnero, Hijzen et Martin, 2015)¹⁴. Cela peut indiquer que la mobilité dans l'emploi, qui tend à se concentrer dans le bas de la distribution, est d'autant plus importante que les pays sont inégalitaires.

Dans l'ensemble, la mobilité a un effet égalisateur important, bien que partiel, sur les inégalités à long terme, mais elle n'a pas d'incidences majeures pour la comparaison des inégalités entre les pays. La principale raison à cela est que, dans l'ensemble des pays, l'association entre la mobilité et les inégalités à court terme tend à être faible.

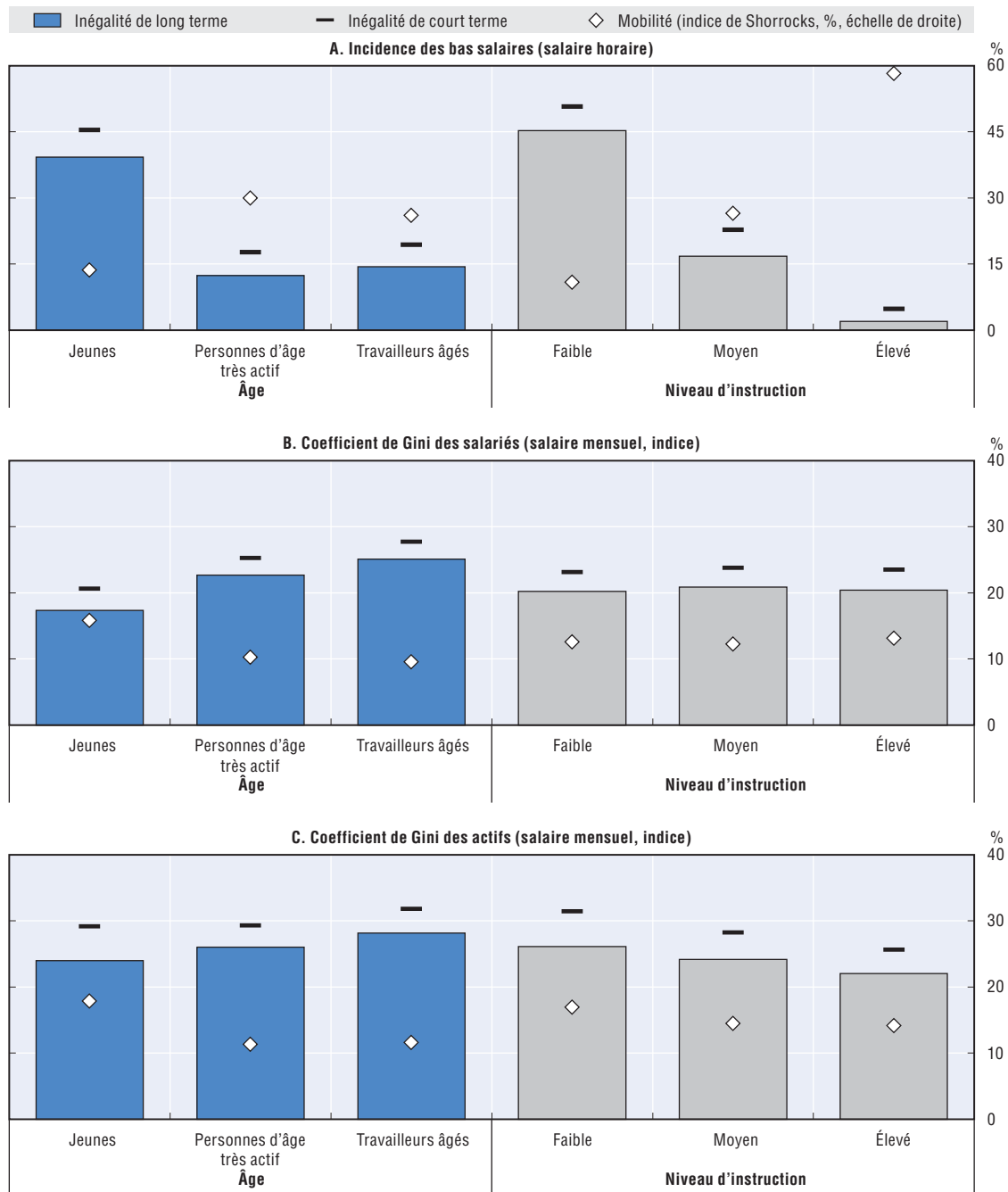
Les écarts de rémunération à long terme sont déterminés de façon disproportionnée par les dix premières années de la vie professionnelle des travailleurs

La prise en compte de la mobilité a également des implications pour l'évaluation des résultats sur le marché du travail des différents groupes socio-économiques. Le graphique 4.3 fournit des indications sur les inégalités à long terme, les inégalités à court terme et le degré de mobilité des différents groupes d'âge et niveaux de formation. Comme le graphique 4.1, il se concentre sur l'incidence des faibles rémunérations parmi les travailleurs ayant exercé un emploi de façon continue, le coefficient de Gini pour les travailleurs en question et le coefficient de Gini pour les personnes qui ne sont pas sorties de la population active¹⁵. Les tendances suivantes se dégagent :

- *Âge.* Les inégalités de revenus à long terme s'accroissent avec l'âge, tandis que l'effet égalisateur de la mobilité diminue avec l'âge. L'accroissement des inégalités à long terme avec l'âge reflète donc, pour une large part, une baisse de la mobilité. L'effet égalisateur de la mobilité sur les inégalités chez les jeunes représente 16 à 18 % en moyenne dans les

Graphique 4.3. Inégalités à court terme, inégalités à long terme et mobilité par groupe socio-économique

Moyenne non pondérée dans 22 pays de l'OCDE sur la base de simulations sur dix ans^a



a) Les simulations concernent les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence. Par jeunes, on entend les personnes de 15 à 24 ans. Les personnes d'âge très actif correspondent aux personnes âgées de 25 à 44 ans et les travailleurs âgés sont ceux âgés de 45 à 54 ans au cours de l'année de référence. Pour les définitions des concepts, voir le glossaire dans l'encadré 4.1; pour plus de précisions sur la méthodologie, voir l'encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin (2015).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le Panel socio-économique (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le Panel suisse de ménages (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257747>

différents pays, contre 10 à 11 % pour les groupes plus âgés. La diminution marquée de la mobilité avec l'âge signifie que les écarts de rémunération sur la durée de vie sont dans une large mesure déterminés par les dix premières années de la vie professionnelle. Malgré l'importance qu'elle revêt chez les jeunes pour réduire les inégalités globales de revenus, la mobilité ne contribue pas à réduire de beaucoup l'incidence à long terme des faibles rémunérations par rapport à l'incidence à court terme pour ce groupe d'âge. Les jeunes ont un risque de l'ordre de 25 % d'être faiblement rémunérés dans le long terme.

- *Formation.* La mobilité des salaires est généralement constante dans tous les groupes définis selon le niveau de formation (partie B), tandis que la mobilité de l'emploi diminue (partie C). La mobilité relativement marquée de l'emploi chez les travailleurs peu qualifiés tient à leur risque plus élevé de chômage. L'incidence des faibles rémunérations à long terme est plus élevée chez ceux qui n'ont pas suivis d'études secondaires du deuxième cycle, un sur trois gagnant moins des deux tiers de la moyenne sur dix ans. Toutefois, l'incidence des faibles rémunérations tombe à environ un sur neuf pour les groupes ayant suivi des études secondaires du deuxième cycle et à seulement un sur soixante-dix parmi ceux ayant suivi des études supérieures.

Garnero, Hijzen et Martin (2015) fournissent des indications plus détaillées sur la façon dont l'importance de la mobilité des revenus évolue au cours de la vie en mettant l'accent sur la corrélation entre les revenus à un moment dans le temps et les revenus à long terme. En accord avec l'analyse ci-dessus, cette corrélation se renforce rapidement avec l'âge, atteint son maximum d'environ 0.9 lorsque les personnes ont la trentaine, puis demeure élevée jusqu'à fin de la cinquantaine. Cela implique que la mobilité est concentrée au cours de la première décennie de la vie professionnelle et que la position relative dans la distribution des revenus des travailleurs d'âge très actif peut être considérée comme représentative de leur position dans la distribution des revenus sur la vie entière. La concentration de la mobilité dans la première décennie de la vie professionnelle reflète en partie la répartition des travailleurs entre les emplois mal et bien rémunérés (voir section 2)¹⁶. La même analyse par niveau de formation amène à penser que les travailleurs ayant un faible niveau de formation ont une mobilité relativement moindre dans les dix premières années de leur vie professionnelle, mais relativement plus forte à partir de la trentaine, ce qui peut se traduire par une croissance plus faible des revenus dans la première phase de leur vie professionnelle, suivie par des niveaux relativement faibles de sécurité du marché du travail plus tard.

Les inégalités à court et à long terme tendent à évoluer de concert

Comment a évolué la mobilité des revenus ces dernières décennies ? Compte tenu des données considérables requises pour mettre en évidence les tendances à long terme de la mobilité des revenus, les observations sont parcellaires et limitées à seulement quelques pays. Dans une étude antérieure concernant la Norvège, Bjorklund (1993) montre que la mobilité a eu tendance à augmenter légèrement entre 1951 et 1989 à la fois pour les hommes et les femmes. Des études plus récentes pour l'Allemagne (Bönke et al., 2015), les États-Unis (Buchinsky et Hunt, 1999 ; Kopczuk et al., 2010 ; Bradbury, 2011), la France (Buchinsky et al., 2003) et le Royaume-Uni (Dickens et McKnight, 2008 ; Jenkins, 2011) font généralement apparaître que la mobilité soit a légèrement diminué soit est restée à peu près constante. Globalement, il semble que pour les pays pour lesquels on dispose d'éléments d'information, la mobilité a été assez stable, surtout en comparaison avec la

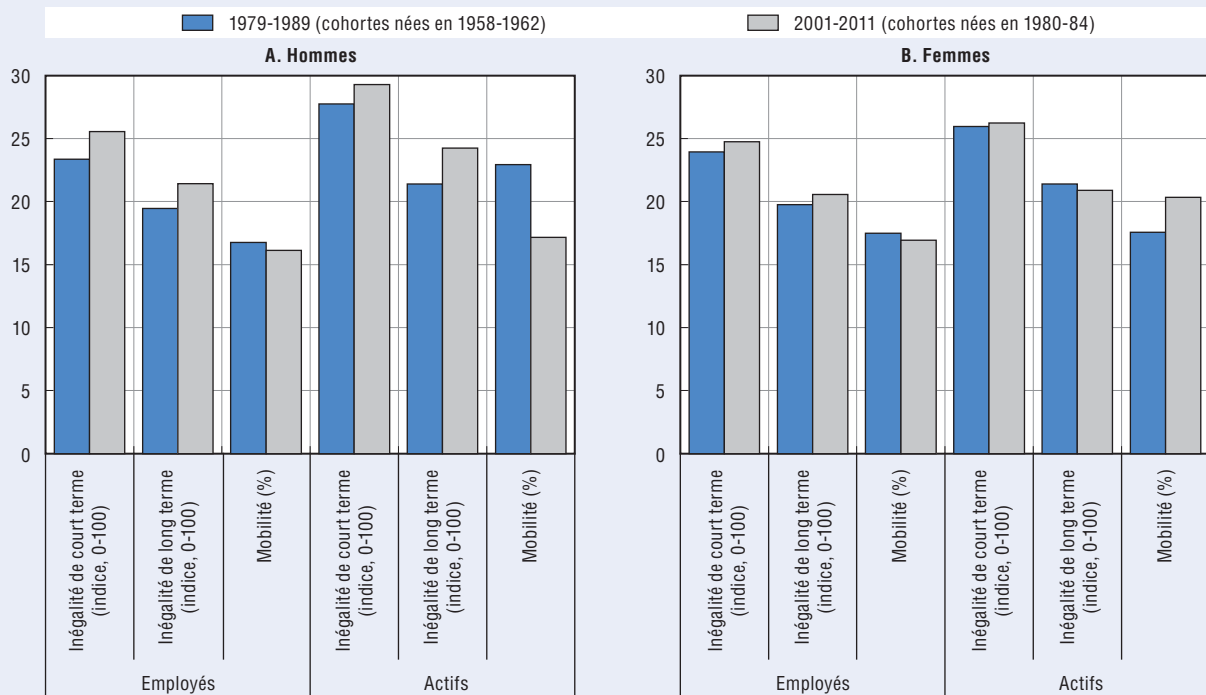
Encadré 4.3. **Mobilité des revenus et inégalités aux États-Unis***

Le sentiment selon lequel les inégalités se sont accentuées et la mobilité ascendante est au point mort occupe une place de premier plan dans le débat politique aux États-Unis. Alors qu'il a été largement démontré que les inégalités de revenus ont augmenté depuis la fin des années 70, les chercheurs ont abouti à des conclusions différentes concernant l'évolution de la mobilité. Buchinsky et Hunt (1999) font état d'une diminution de la mobilité entre la fin des années 70 et le début des années 90. Gottschalk et Moffitt (1994) concluent que la volatilité des revenus (un concept proche mais non identique à celui de mobilité) sur le marché du travail s'est accentuée à la fin des années 70 et au début des années 80, mais qu'elle n'a pas évolué depuis. Kopczuk et al. (2010) montrent que la mobilité à court terme aux États-Unis (mobilité sur cinq ans) est restée en grande partie stable depuis les années 70, alors que la mobilité à long terme (plus de onze ans) a augmenté chez les femmes du fait de leur participation accrue au marché du travail. Bradbury (2011) constate que la mobilité en termes de revenu disponible des ménages est restée globalement stable au cours des années 70 et a légèrement diminué au cours des années 80.


Cet encadré présente de nouvelles données sur l'évolution des inégalités et de la mobilité aux États-Unis en se concentrant sur deux cohortes de jeunes à partir des données de l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes. Plus précisément, il compare la mobilité et l'inégalité des revenus chez les personnes nées de 1958 à 1962 sur la période 1979-89 en utilisant les données de l'Enquête de 1979 avec celles des personnes nées de 1980 à 1984 sur la période 2001-11 en utilisant les données de l'Enquête de 1997. Toutes les personnes sont donc âgées de 16 à 20 ans au début de la fenêtre d'observation. Afin de maximiser la taille de l'échantillon, aussi bien les échantillons transversaux que les échantillons supplémentaires des enquêtes longitudinales sont utilisés. Les salaires sont mesurés en termes réels en utilisant l'indice implicite des prix de la consommation uniquement pour l'emploi principal (défini en fonction du nombre d'heures travaillées). Afin d'éliminer les valeurs aberrantes et les erreurs de mesure, sont exclues des données les observations portant sur des salaires horaires inférieurs à 0.1 USD et supérieur à 1 000 USD. Les travailleurs indépendants et le personnel militaire ne sont pas pris en compte. L'analyse est effectuée en utilisant à la fois l'échantillon complet et l'échantillon restreint qui se concentre exclusivement sur les individus présents durant l'ensemble de la période de dix ans. Les coefficients de pondération personnalisés établis dans le cadre des enquêtes longitudinales sont utilisés pour garantir la représentativité.

Les résultats fondés sur l'échantillon restreint, illustrés dans le graphique 4.4, montrent que les inégalités ont progressé de manière significative pour les hommes à la fois à court et à long terme, tandis que pour les femmes elles n'ont que légèrement augmenté ou sont restées stables (les résultats fondés sur l'échantillon non restreint sont qualitativement similaires). Ces différents profils sont dus à des tendances divergentes en matière de mobilité : la mobilité des revenus chez les jeunes hommes dans les années 2000 est nettement inférieure à celle observée pour la même cohorte dans les années 80. (Partie A) : l'effet égalisateur de la mobilité à dix ans chez les hommes actifs est tombé de 22 % dans les années 80 à 17 % dans les années 2000. En revanche, la mobilité des revenus est restée stable ou a augmenté pour les femmes. (Partie B) : l'effet égalisateur de la mobilité chez les femmes actives est passé de 17 % dans les années 80 à 20 % dans les années 2000. Ces tendances sont presque entièrement attribuables à des modifications de la mobilité de l'emploi puisque la mobilité salariale entre les travailleurs exerçant un emploi de façon ininterrompue est restée globalement stable.

Le déclin de la mobilité de l'emploi pour les hommes reflète probablement le déclin tendanciel de facteurs tels que le redéploiement des emplois et la rotation du chômage au cours de la période de Grande Modération qui a marqué les années 1983 à 2007 (Davis et al., 2006). La même tendance n'est pas observée pour les femmes en raison de l'effet de compensation exercé sur la mobilité de l'emploi par leur plus grand attachement au marché du travail. Toutes choses égales par ailleurs, un plus grand attachement au marché du travail peut amplifier l'importance des mouvements entre emploi et chômage au détriment des mouvements entre emploi et inactivité et, par conséquent, accroître le degré de mobilité de l'emploi.

Encadré 4.3. **Mobilité des revenus et inégalités aux États-Unis*** (suite)Graphique 4.4. **Inégalités à court terme, inégalités à long terme et mobilité entre des cohortes récentes de jeunes Américains**

Source : Estimations de l'OCDE sur la base des Enquêtes longitudinales nationales sur les jeunes de 1979 et de 1997.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257759>

* Cet encadré a été établi en collaboration avec Tugba Zeydanli.

forte tendance à la hausse de l'inégalité des revenus à un moment donné que l'on observe dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2013 ; 2015a). Les inégalités sur la durée de vie ont donc eu tendance à évoluer de concert avec les inégalités annuelles.

Étant donné que les sources de données utilisées dans ce chapitre ne permettent pas de remonter très loin dans le temps, il est impossible de présenter des observations complètes sur les tendances à long terme de la mobilité des revenus et des inégalités à long terme pour les différents pays. Une approche par études de cas a donc été choisie afin de se concentrer plutôt sur l'évolution de la mobilité dans les cohortes de jeunes entre les années 80 et les années 2000, respectivement, aux États-Unis et en Italie. Les résultats (non représentés) fondés sur les données de la sécurité sociale de l'Italie font apparaître une progression de la mobilité des salaires pour les hommes et les femmes. La mobilité des salaires pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans au cours des dix premières années de leur vie professionnelle a plus que doublé entre la fin des années 80 et le début des années 2000. Alors qu'à la fin des années 80, la mobilité tendait à se stabiliser après les quelques premières années de la vie professionnelle, dans les années 2000 elle continue à progresser pendant une durée beaucoup plus longue. Ces effets de cohorte peuvent tenir aux conditions du marché du travail au moment de l'entrée ainsi qu'à des changements des paramètres institutionnels, y compris ceux qui ont encouragé un recours accru aux

contrats à durée déterminée. De nouveaux résultats pour les États-Unis, fondés sur une comparaison des cohortes de jeunes dans les années 80 et 2000 réalisée à l'aide de l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes, confirment que la mobilité des revenus est restée en grande partie stable dans l'ensemble, ce qui est cohérent avec les études antérieures, mais aussi que la mobilité des revenus a diminué pour les hommes jeunes et augmenté pour les femmes (voir encadré 4.3 pour plus de précisions).

2. Quels types de parcours professionnels sont associés à de faibles revenus à long terme ?

La présente section utilise l'approche de simulation qui a été présentée dans la section précédente pour faire la lumière sur les déterminants des revenus à long terme. Pour ce faire, des données descriptives sont fournies sur les caractéristiques des parcours professionnels qui sont associées à différents niveaux de rémunération à long terme, en s'attachant notamment à déterminer les facteurs qui augmentent le risque de faibles revenus à long terme. L'analyse porte d'abord sur le rôle du chômage. Les incidences d'une large diversité de caractéristiques propres aux travailleurs, aux emplois et aux entreprises sur les résultats à long terme sont prises en compte ensuite. Dans cette optique, les revenus et les parcours professionnels simulés sont associés à des informations fondées sur des données réelles concernant l'année de référence. Vers la fin de la section, le rôle de l'expérience et de la mobilité de l'emploi dans la progression des revenus tout au long de la vie est brièvement examiné.

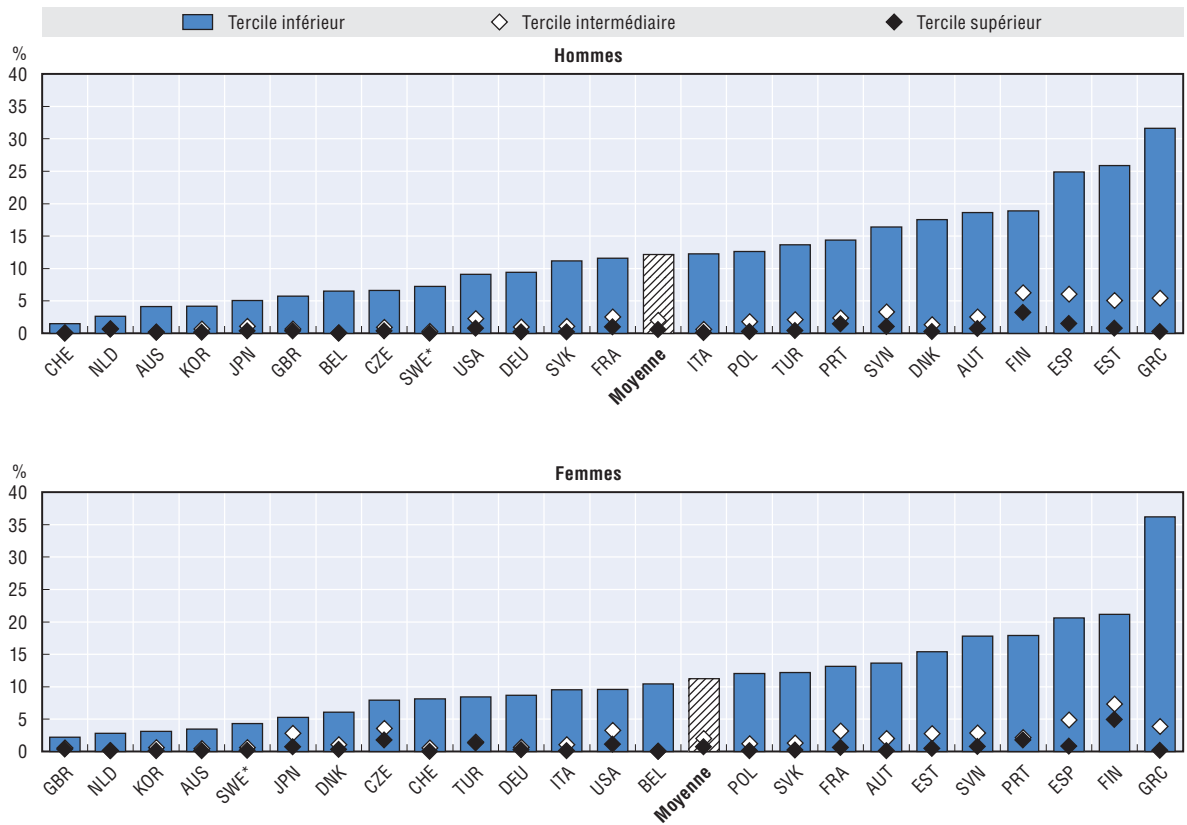
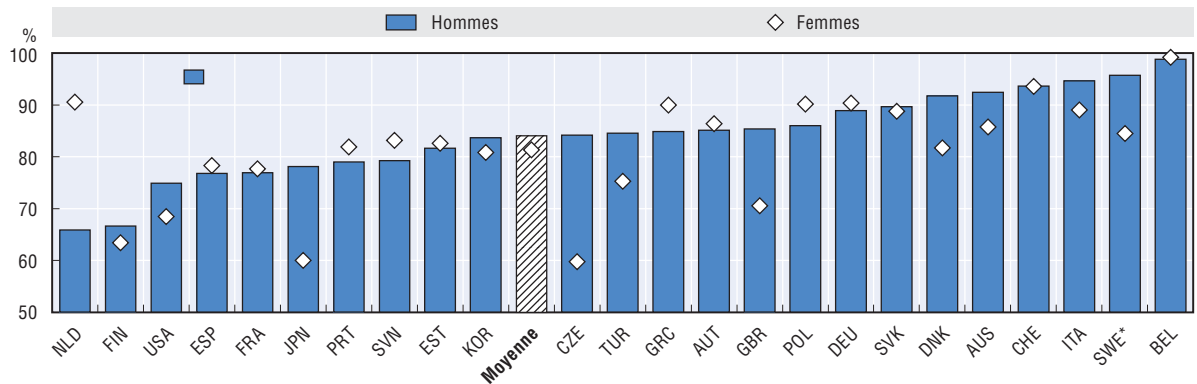
Les périodes de chômage sont très concentrées

Combien de temps les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme passent-ils au chômage ? Plus généralement, comment la période de temps passée au chômage varie-t-elle dans la distribution des revenus à long terme ? Le graphique 4.5 reprend les simulations pour répondre à ces questions. La partie A illustre l'incidence cumulée du chômage sur dix ans pour les travailleurs dans les tiers inférieur, intermédiaire et supérieur de la distribution des revenus à long terme, indiquant ces chiffres séparément pour les hommes et les femmes. La partie C fournit une mesure directe de la concentration du temps total passé au chômage sur le sous-ensemble des travailleurs ayant de faibles revenus à long terme.

- En moyenne, dans les pays analysés, les travailleurs dans le tiers inférieur de la distribution des revenus à long terme passent environ 14 mois sur 120 au chômage, tandis que ceux dans les tiers intermédiaire et supérieur de la distribution passent en moyenne deux mois et un mois au chômage, respectivement. Les résultats sont similaires pour les hommes et les femmes, mais varient considérablement selon les pays. L'exposition au chômage des travailleurs à faibles revenus à long terme est la plus élevée en Grèce, en Estonie et en Espagne, où elle dépasse deux ans. Tous ces pays ont souffert particulièrement durement de la crise financière mondiale.
- En moyenne dans les pays de l'OCDE, les travailleurs qui sont dans le tiers inférieur de la distribution des revenus à long terme représentent plus de 80 % du chômage, ce qui signifie que le chômage est un déterminant majeur de la faiblesse des revenus à long terme. Même si cela peut sembler évident puisque les individus sont classés selon leurs revenus a posteriori, il existe des variations considérables entre les pays pour ce qui est du degré de concentration du chômage le long de la distribution des revenus à long terme. La concentration du chômage dans le tiers inférieur est la plus faible aux États-Unis, en Finlande et aux Pays-Bas et la plus élevée en Belgique, en Italie et en Suède¹⁷.

Graphique 4.5. **Incidence et concentration du chômage par rapport aux revenus à long terme**Sur la base de simulations sur dix ans^a

A. Incidence du chômage par tercile de la distribution des salaires de long terme, sur la base d'une simulation sur 10 ans

B. Concentration du chômage dans le tercile inférieur des salaires de long terme par sexe^a

* : Résultats fondés sur les revenus annuels.

a) Les simulations concernent les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence (20 à 54 ans pour le Danemark et le Japon). Pour les définitions des concepts, voir le glossaire de l'encadré 4.1 ; pour plus de précisions sur la méthodologie de simulation, voir encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin (2015).

b) La concentration est définie comme la part du total du chômage sur dix ans qui revient aux travailleurs dans le tercile inférieur de la répartition des revenus à long terme.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le *Panel socio-économique* (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le *Panel suisse de ménages* (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257769>

En général, la concentration du chômage le long de la distribution des revenus à long terme sera vraisemblablement plus marquée dans les pays où les périodes moyennes du chômage sont relativement longues ou les épisodes répétés de chômage sont courants. L'importance de longues périodes de chômage dans l'explication de faibles revenus à long terme amène à penser que les politiques d'activation devraient accorder une attention particulière aux personnes à risque de chômage de longue durée. L'importance du chômage à répétition suggère que ces politiques devraient avoir un objectif plus large que la seule réintégration des chômeurs sur le marché du travail pour mettre l'accent sur le placement des demandeurs d'emploi dans des emplois stables d'aussi bonne qualité que possible. La conception de politiques d'activation efficaces est examinée en détail dans le chapitre 3 de la présente publication. La forte concentration du chômage dans la fourchette inférieure de la distribution des revenus à long terme souligne également l'importance des régimes de protection sociale qui permettent au moins une certaine redistribution des revenus entre les membres de la population active ainsi que le danger qu'il y a à compter excessivement sur les comptes d'épargne individuels pour fournir une assurance contre les risques du marché du travail. Actuellement, le Chili est le seul pays de l'OCDE avec un double système d'assurance chômage qui associe comptes d'épargne individuels obligatoires et un volet redistributif public pour les travailleurs ayant une épargne insuffisante.

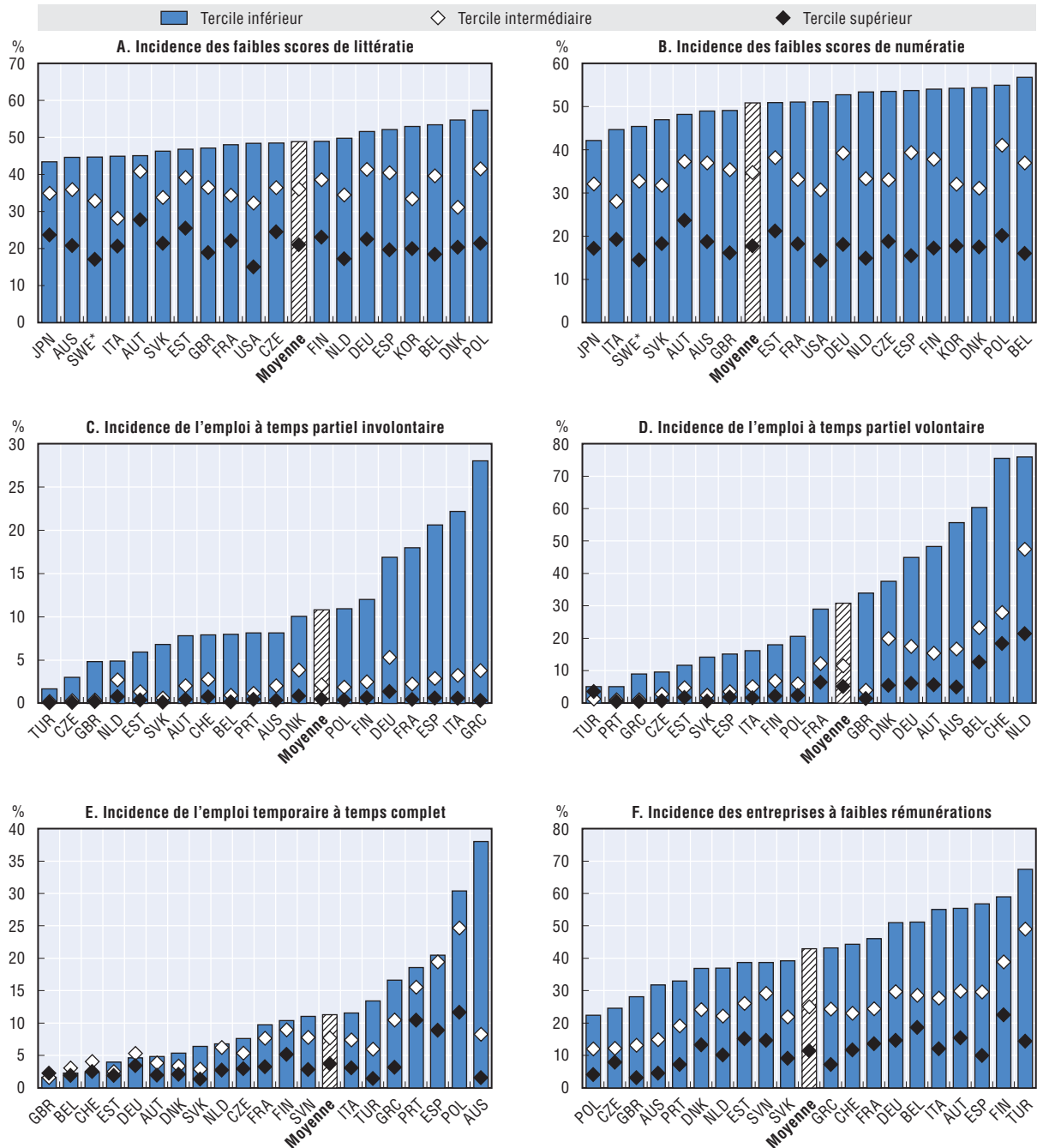
La médiocrité des compétences, le travail atypique et l'emploi dans une entreprise à faible productivité sont autant de facteurs qui entravent l'avancement professionnel

Les simulations étant fondées sur un modèle statistique assez peu fourni, qui ne tient compte que de quelques facteurs influant sur les revenus effectifs, elles ne fournissent que des informations limitées sur les déterminants de la rémunération à long terme. Les rôles de l'âge, du sexe et de l'éducation peuvent être évalués, mais les simulations de base ne permettent pas d'aller au-delà pour tenir compte d'autres caractéristiques individuelles, ou des particularités de l'emploi ou de l'entreprise¹⁸. Pour pousser plus loin l'analyse et arriver à une description plus détaillée des groupes de la population active et des trajectoires de carrière qui sont associés à de faibles revenus à long terme, l'ensemble de données simulées des revenus individuels et des trajectoires d'emploi est complété par des données effectives concernant l'année de référence pour des individus ayant les mêmes caractéristiques en termes de sexe, d'âge, d'éducation, de situation dans l'emploi et de position dans la répartition des revenus. Le contexte économique étant maintenu constant dans les simulations par rapport à l'année de référence, ajouter des données effectives portant sur la même année est pleinement compatible avec la configuration de la simulation, même si cela signifie aussi que les résultats présentés ci-dessous sont plus sensibles au choix de l'année de référence que les autres résultats présentés dans ce chapitre. L'intérêt principal de cette méthode est qu'elle donne une indication de la façon dont la prévalence de certaines caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et des entreprises déterminent la qualité du parcours professionnel – mesurée comme précédemment par les revenus cumulés sur une période de dix ans – et non la qualité de l'emploi à un moment donné¹⁹.

En utilisant cette approche, le graphique 4.6 résume l'association entre les revenus à long terme des travailleurs ayant exercé un emploi sans interruption et les déterminants suivants des revenus potentiels : i) caractéristiques des *travailleurs* sous la forme de faibles compétences cognitives, ii) caractéristiques de l'*emploi* sous la forme de contrats de travail atypique, y compris l'incidence du temps partiel volontaire, l'incidence du temps partiel

Graphique 4.6. Liens entre les caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et des entreprises et les revenus à long terme


Incidence moyenne par tertile de la distribution des revenus à long terme et par pays (%)



* Les résultats sont fondés sur les revenus annuels.

Note : Les simulations concernent les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence (20 à 54 pour le Danemark et le Japon). Pour plus de précisions sur la méthodologie de simulation voir encadré 4.2 et Garnero, Hijzen et Martin (2015).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le *Panel socio-économique* (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le *Panel suisse de ménages* (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis ; Enquête sur l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012 pour les parties A et B, et enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les parties C, D, E et F.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257775>

involontaire et l'incidence des travailleurs à temps plein avec un contrat temporaire, et iii) caractéristiques des *entreprises*, telles que mesurées par les salaires moyens versés dans les différents secteurs d'activité et les groupes d'entreprises ventilées par taille. L'analyse sert surtout à mettre en évidence le rôle de ces facteurs dans les inégalités de revenus de type structurel, mais permet aussi de donner une indication des différences de leur importance relative, à court et à long terme du fait de la mobilité (non indiquées). Les résultats suivants peuvent être signalés :

- *Compétences cognitives*. Pour avoir une idée de l'importance des aptitudes des travailleurs pour les résultats en longue période, l'analyse va au-delà des qualifications formelles obtenues dans le système d'éducation et se concentre plutôt sur l'incidence de faibles compétences cognitives, telles que mesurées dans l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (voir le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, PIAAC, 2013)²⁰. Les compétences cognitives sont définies ici en termes relatifs comme celles correspondant au tercile inférieur de la répartition des compétences en littératie et en numératie au sein du pays de résidence de chaque travailleur. Les résultats montrent une forte association dans tous les pays entre les compétences des adultes dans les deux domaines et les revenus à long terme (graphique 4.6, parties A et B), ce qui concorde avec la conclusion de Hanushek et al. (2013) selon lesquels les compétences cognitives sont les principaux déterminants de la rémunération à long terme²¹. Étant donné que ces compétences ne dépendent pas de la mobilité, à peu près les mêmes résultats seraient obtenus en se concentrant sur la répartition des revenus au cours d'une année donnée. L'association entre les capacités cognitives et l'inégalité est plutôt encore plus forte en longue période en raison du rôle de la mobilité dans la réduction des écarts temporaires des revenus. L'amélioration des compétences des adultes devrait à l'évidence constituer une composante essentielle de tout programme d'action visant à améliorer la situation à long terme des travailleurs avec un faible potentiel de revenus.
- *Travail à temps partiel*. Il existe une forte corrélation entre le travail à temps partiel et la faiblesse des revenus à long terme. En moyenne pour l'ensemble des pays, les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme passent environ 40 % de leur vie professionnelle à temps partiel lorsqu'ils exercent un emploi. Le rôle du temps partiel est étroitement lié au temps de travail, tandis que les salaires horaires sont généralement semblables aux salaires des travailleurs à temps plein (OCDE, 2015a). Afin d'apprécier les conséquences pour l'action des pouvoirs publics de l'association entre travail à temps partiel et faibles revenus à long terme, il est essentiel de faire la différence entre le travail à temps partiel pour raisons personnelles ou pour raisons économiques, c'est-à-dire la différence entre travail à temps partiel volontaire et involontaire. Il apparaît ainsi que les trois quarts environ de l'incidence globale du travail à temps partiel parmi les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme correspondent à un temps partiel pour des raisons personnelles, tandis que le quart restant représente des travailleurs qui aimeraient travailler plus d'heures (graphique 4.6, parties C et D)²². Dans trois pays seulement, l'incidence du temps partiel pour des raisons économiques domine. Ce sont l'Espagne, la Grèce et le Portugal. La principale préoccupation concernant le temps partiel pour des raisons personnelles est de faire en sorte que le système de prélèvements et de transferts ne décourage pas l'allongement du temps de travail, tandis que, pour le temps partiel pour des raisons économiques, il s'agit d'assurer une demande de travail globale adéquate.

- *Travail temporaire.* En moyenne dans l'ensemble des pays, les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme qui exercent un emploi exercent celui-ci dans le cadre d'un contrat temporaire pour 11 % de leur temps, contre 8 % pour les travailleurs dans le tercile intermédiaire des revenus à long terme et 4 % pour les travailleurs dans le tercile supérieur (graphique 4.6, partie E). La concentration de l'emploi temporaire chez ceux qui ont une faible rémunération à long terme (non représentée) est la plus faible en Allemagne, en Belgique, au Royaume-Uni et en Suisse, où le travail temporaire tend à être réparti uniformément sur l'ensemble de la population active à long terme. La concentration des contrats temporaires à l'extrémité inférieure de la distribution est la plus forte en Australie, en Grèce, en Italie, en République slovaque et en Turquie. En dehors de l'Australie, où le concept de travail occasionnel est assez différent de celui du travail temporaire dans les autres pays, les marchés du travail dans ces pays se caractérisent par un fort degré de segmentation contractuelle (OCDE, 2014, chapitre 4). La concentration des travailleurs temporaires dans la tranche inférieure de la distribution des revenus à long terme reflète vraisemblablement le poids qu'exercent sur les salaires le travail temporaire, une croissance plus faible des revenus et une moindre stabilité de l'emploi (OCDE, 2015a). L'importance du travail temporaire pour les revenus à long terme souligne l'importance de dispositions de protection de l'emploi équilibrées dans les différents types de contrats (OCDE, 2014, chapitre 4). Le rôle des contrats temporaires sur le parcours professionnel à long terme est examiné plus en détail dans l'encadré 4.4.
- *Qualité de l'entreprise.* La qualité de l'entreprise est une variable représentative des salaires moyens au niveau de l'entreprise au sein de groupes définis par secteur et par taille de l'entreprise²³. On considère qu'un travailleur exerce un emploi dans une entreprise de bonne (faible) qualité s'il ou elle travaille pour une entreprise se situant dans un groupe appartenant au tercile supérieur (inférieur) de la distribution moyenne des salaires²⁴. La partie F montre que les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme exercent pour la majorité d'entre eux un emploi dans des entreprises de faible qualité, et qu'ils n'ont guère de probabilité de travailler pour une entreprise offrant des rémunérations élevées. La qualité de l'entreprise a donc tendance à aggraver les effets de compétences car les travailleurs ayant de faibles compétences se retrouvent généralement dans des entreprises à faibles rémunérations qui, en outre, offrent souvent peu de possibilités d'apprentissage ou de mobilité ascendante. Cet effet d'association entre entreprises et travailleurs sur le marché du travail est généralement considéré comme favorable à l'efficacité du marché du travail, mais il renforce aussi les inégalités (voir encadré 4.5). L'amélioration de la qualité de l'emploi dans les entreprises à faibles rémunérations est un enjeu majeur pour les responsables. Les politiques visant à relever les niveaux de compétences de la population active peuvent jouer un rôle, car d'aucuns ont avancé que la qualité de l'entreprise s'améliore si la qualité du travailleur s'améliore également, vu que la composition des entreprises s'ajuste de façon endogène en fonction du coût effectif du travail et du capital dans le contexte de la mondialisation. D'autres politiques peuvent également avoir un rôle à jouer, car les entreprises ont souvent le choix entre différentes méthodes de production et de gestion et ce choix dépend des mesures d'incitation. Les responsables peuvent agir sur ces incitations en favorisant la concurrence sur les marchés des biens et services, un meilleur environnement des affaires pour stimuler l'investissement et l'innovation et, enfin, en recourant à des subventions ou à des crédits d'impôt pour les travailleurs à bas salaires (OCDE, 2010; OCDE, 2015b).

Encadré 4.4. Les effets à long terme des contrats temporaires

Cet encadré analyse les conséquences à long terme du travail temporaire pour les travailleurs individuels. Alors que, pour certains travailleurs, commencer par un emploi de faible qualité est un moyen d'accéder à un travail mieux rémunéré (Booth et al., 2002 ; D'Addio et Rosholm, 2005 ; Ichino et al., 2008 ; OCDE, 2015a), pour d'autres, ce sera un obstacle à la progression de carrière (Zijl et al., 2011 ; Autor et Houseman, 2010). L'analyse se déroule en deux étapes. Dans une première étape, plusieurs modèles logit multinomiaux dynamiques sont estimés pour chaque pays afin de mettre en évidence la probabilité de passer d'une situation d'emploi à une autre (chômage, travail temporaire et travail permanent) en fonction du sexe, de l'éducation, de l'expérience potentielle et de la situation dans la période précédente. Dans une deuxième étape, les prévisions du modèle sont utilisées pour établir les trajectoires sur le marché du travail d'un travailleur régulier, sur la base de la composition de l'échantillon en termes de situation au regard de l'emploi, de sexe et d'éducation. Malgré les efforts déployés pour comparer autant que possible des éléments comparables, en prenant en compte le rôle des diverses caractéristiques du travailleur, il vaut mieux interpréter dans un sens descriptif les résultats présentés ici – comme ceux figurant dans la plupart des ouvrages existants – car il est très difficile de remédier de façon satisfaisante au problème de biais de sélection dans le contexte actuel. Le graphique 4.7 résume les résultats ci-après des estimations pour un travailleur régulier entrant sur le marché du travail (après une année passée dans la population active) :

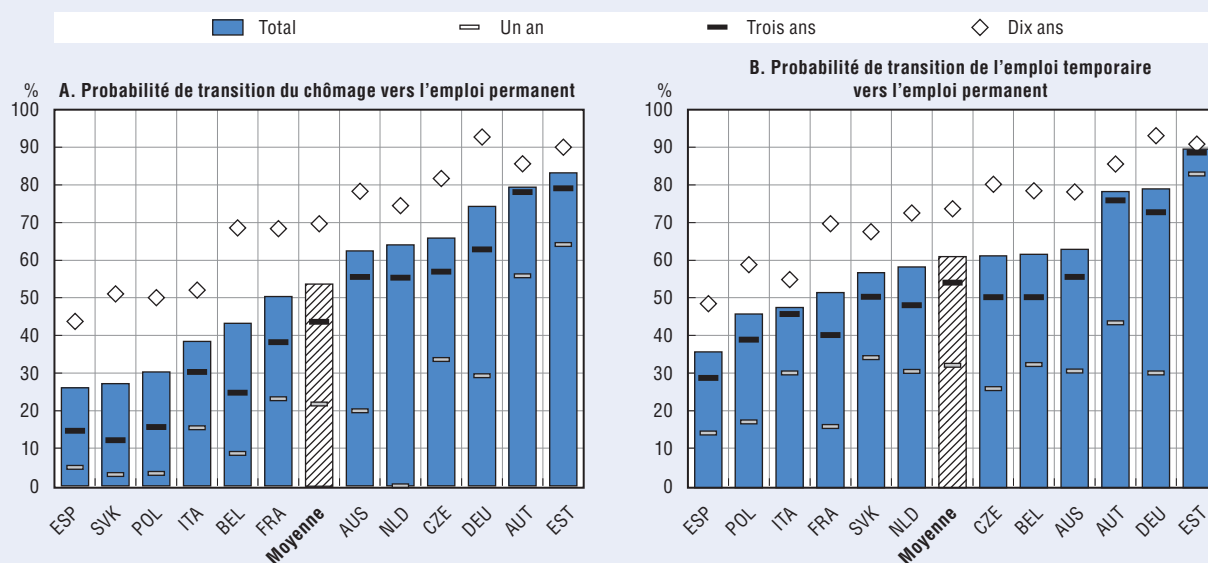
- *Exercer un emploi temporaire est associé à un important effet négatif persistant sur la probabilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée à l'avenir (partie B).* En moyenne dans les différents pays, une personne débutant par un emploi temporaire a une probabilité beaucoup plus faible d'exercer un emploi permanent après un ou trois ans qu'une personne qui commence par un contrat à durée indéterminée, mais elle a une probabilité similaire d'exercer un emploi permanent après dix ans (les résultats pour celles commençant par des contrats à durée indéterminée ne sont pas présentés). Cette observation confirme les conclusions antérieures de l'OCDE (2014, chapitre 4) selon lesquelles le travail temporaire est assez persistant à moyen terme, mais elle amène aussi à penser que l'effet du travail temporaire disparaît effectivement à long terme.
- *Malgré les effets négatifs persistants du travail temporaire sur le parcours professionnel futur, dans de nombreux cas, les contrats temporaires constituent toujours une passerelle utile entre chômage et travail stable.* Pour confirmer ce résultat, il suffit de comparer la probabilité d'exercer un emploi permanent si la situation de départ est celle de chômeur (partie A) ou celle d'un emploi temporaire (partie B). Il apparaît que, dans la grande majorité des pays, un chômeur a une plus grande probabilité d'exercer ultérieurement un emploi permanent s'il accepte au départ un emploi temporaire au lieu d'attendre d'obtenir d'emblée un emploi permanent.

Bien qu'exercer un emploi temporaire plutôt que d'être au chômage et rechercher un emploi permanent tende à favoriser la carrière d'un travailleur à long terme compte tenu de la structure actuelle de l'emploi en termes de chômage, de travail temporaire et de travail permanent, le fait d'accroître l'offre de contrats temporaires dans l'économie n'améliore pas nécessairement les résultats des travailleurs à long terme. La question ici est de savoir si les emplois temporaires facilitent l'accès à des emplois permanents et réduisent le chômage en atténuant les frictions sur le marché du travail ou s'ils sont créés au détriment des emplois permanents, réduisant ainsi la stabilité de l'emploi, pesant sur la productivité et aggravant le chômage frictionnel (par exemple, lorsque ces emplois sont utilisés pour amortir des chocs négatifs sur la demande). Garcia-Perez et al. (2014) analysent l'impact de la libéralisation du recours aux contrats temporaires en Espagne en 1984. Ils montrent comment cette stratégie a réduit la stabilité de l'emploi et augmenté les périodes de non-emploi parmi les travailleurs peu qualifiés, entraînant une baisse des revenus sur la durée de la vie. Le cas de l'Espagne suggère donc qu'accroître l'offre de contrats à durée déterminée peut réduire le bien-être lorsque les contrats temporaires se substituent à des emplois permanents.

Encadré 4.4. Les effets à long terme des contrats temporaires (suite)

Graphique 4.7. Probabilités de transition du chômage et d'un emploi temporaire vers un emploi permanent

Probabilités de transition après avoir un an passé dans la population active, selon le nombre d'années d'expérience de travail potentielle (en %)



Source : Estimations de l'OCDE sur la base des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC). Pour assurer la fiabilité des estimations des probabilités, la couverture des pays est limitée aux pays pour lesquels on dispose d'au moins 5 000 observations.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257785>

Promouvoir l'apprentissage continu et une mobilité de l'emploi efficace

Il ressort de l'analyse présentée jusqu'ici que les travailleurs et les responsables ont au moins deux moyens d'améliorer les parcours professionnels à long terme. Premièrement, les résultats à long terme peuvent être favorisés en investissant dans les qualifications et les compétences, notamment en acquérant une expérience de travail utile ou en prenant part à des programmes de formation performants. Deuxièmement, la mobilité dans l'emploi peut également contribuer à la progression de carrière dans la mesure où les travailleurs accèdent à des emplois utilisant mieux ou récompensant mieux leurs compétences (voir aussi le chapitre 2 de cette publication)²⁵. La mobilité professionnelle peut revêtir la forme de mouvements entre entreprises (processus de sélection), mais elle peut également intervenir au sein des entreprises (conversions et promotions)²⁶. Le rôle que joue la mobilité de l'emploi entre entreprises dans la croissance des revenus est analysé plus en détail dans l'encadré 4.5 en utilisant les données de la sécurité sociale pour l'Allemagne et l'Italie.

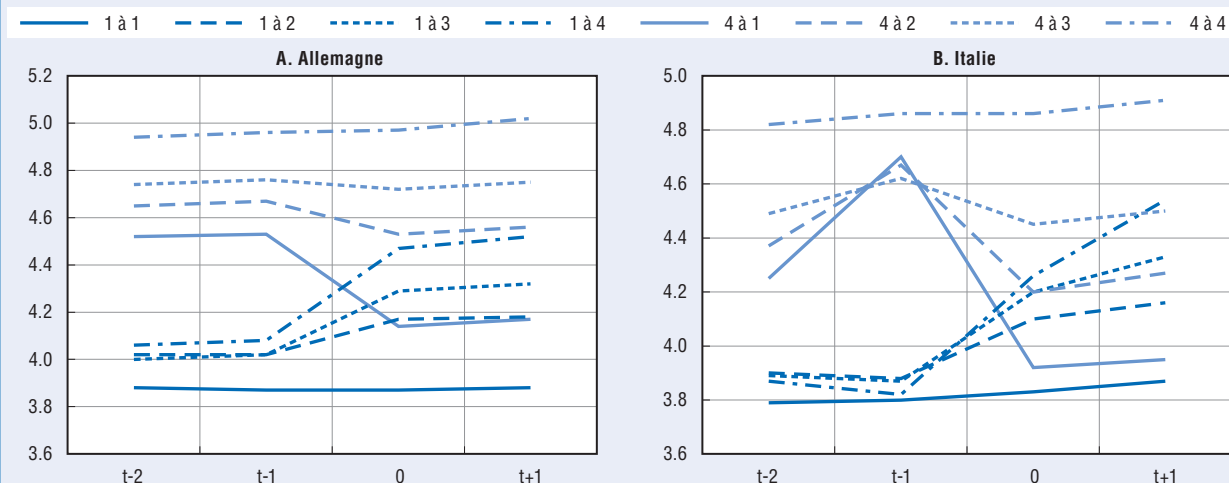
L'évaluation de l'importance relative du capital humain et de la mobilité de l'emploi pour les parcours professionnels est d'un grand intérêt pour les économistes et les responsables, mais elle est complexe dans la pratique en raison de l'endogénéité de la mobilité de l'emploi. Malgré un grand nombre d'études de qualité, aucun consensus clair ne s'est dégagé (voir Rubinstein et Weiss, 2006, pour une vue générale), quelques études suggérant que le capital humain joue un rôle dominant (Altonji et al., 2013), tandis que

Encadré 4.5. Mobilité de l'emploi, inégalité et efficacité de l'association employeur-travailleur

Une grande partie de l'intérêt porté à la qualité de l'emploi repose sur le principe que ce qui importe n'est pas seulement qui vous êtes, mais aussi pour qui vous travaillez. Pourtant, que savons-nous du rôle des entreprises dans la détermination des salaires des travailleurs ? Le graphique 4.8 ci-dessous apporte un certain éclairage sur cette question en privilégiant la méthodologie de l'étude de cas, qui utilise des données administratives en association avec des registres reliant employeurs et salariés en Allemagne (partie occidentale uniquement) et en Italie. L'analyse se concentre sur les travailleurs qui changent d'employeur entre $t = -1$ et $t = 0$ et les suit pendant quatre ans de $t = -2$ à $t = 1$. Les travailleurs sont classés par quartile des salaires moyens de leurs homologues chez l'ancien employeur et le nouveau. Le graphique retrace l'évolution des salaires moyens des travailleurs qui quittent un employeur dans le quartile inférieur ou supérieur des salaires moyens de leurs homologues (respectivement dans des entreprises de faible et de haute qualité). Il montre que les travailleurs qui passent chez un employeur de moindre qualité voient leurs revenus moyens chuter, tandis que ceux qui passent chez un employeur de qualité supérieure voient leurs salaires augmenter. Les gains et les pertes sont quasi symétriques dans les deux pays, ce qui amène à penser que la composition des travailleurs joue un rôle assez limité dans la détermination de la variation des salaires entre entreprises. Si la variation des salaires entre établissements n'était due qu'à la composition des travailleurs, la mobilité de l'emploi ne serait pas associée à des changements de salaire systématiques. Le graphique 4.8 fait ainsi apparaître que l'entreprise pour qui vous travaillez est un déterminant important du niveau de votre rémunération.


Graphique 4.8. L'entreprise pour qui vous travaillez influe sur le niveau de votre rémunération

Salaires logarithmiques moyens des travailleurs à plein temps de sexe masculin changeant d'entreprise, par quartile des salaires moyens de leurs homologues dans les entreprises d'origine et de destination, 2002-09



Note : Les chiffres correspondent aux salaires logarithmiques moyens recensés en 2002-09 pour les travailleurs de sexe masculin à plein temps qui ont changé d'employeur en 2004-07 et ont travaillé pour le même employeur dans les deux années précédant et suivant le changement. Les catégories d'emploi sont exprimées en quartiles, sur la base des salaires moyens des homologues (les quartiles sont établis à partir de l'ensemble des travailleurs à plein temps au cours de la même année).

Source : Card, D., J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 3, pp. 967 à 1015, pour l'Allemagne. Calculs de l'OCDE à partir des données de l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale pour l'Italie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257798>

Encadré 4.5. **Mobilité de l'emploi, inégalité et efficacité de l'association employeur-travailleur** (suite)

Plusieurs études ont tenté d'évaluer de façon plus complète l'importance relative des caractéristiques des entreprises et des travailleurs pour la détermination des salaires. Bien que la méthode précise diffère quelque peu selon les cas, ces travaux aboutissent généralement à la conclusion que les caractéristiques des travailleurs jouent un rôle dominant dans l'explication de la variation des salaires individuels. En utilisant des données administratives pour la France, Abowd, Kramarz et Margolis (1999) constatent que les caractéristiques des entreprises représentent environ 20 % de la variation des salaires individuels, tandis que Torres et al. (2013), en utilisant des données similaires pour le Portugal, concluent que les caractéristiques des entreprises représentent près de 30 % de la variation des salaires individuels, les caractéristiques de l'emploi jouant pour environ 10 % et les caractéristiques des travailleurs pour le reste.

Plusieurs études ont en outre montré que les différences de rémunération moyenne entre les entreprises peuvent contribuer à expliquer les différences entre les groupes socio-économiques et l'évolution des inégalités de revenus. Par exemple, Cardoso et al. (2012) suggèrent qu'un cinquième de l'écart de rémunération entre les sexes au Portugal est due à la ségrégation dans les entreprises et un autre cinquième à la ségrégation dans les emplois. Card et al. (2013) et Barth et al. (2014) montrent pour l'Allemagne de l'Ouest et les États-Unis, respectivement, que la dispersion de la rémunération moyenne dans les entreprises s'est accentuée au fil du temps. Barth et al. (2014) estiment cette évolution est un facteur essentiel de la progression des inégalités aux États-Unis depuis la fin des années 70, en particulier à l'extrémité supérieure de la distribution.

Dans la mesure où il existe des complémentarités au niveau de la production entre entreprises et travailleurs, la répartition de ces derniers entre les entreprises aura des répercussions sur la productivité et l'efficacité économique. D'après la théorie économique, si les marchés du travail sont efficaces, les travailleurs plus productifs tendent à aller vers les bonnes entreprises. De fait, plusieurs études récentes ont mis en évidence une association positive, notamment Card et al. (2013) pour l'Allemagne, Torres et al. (2013) pour le Portugal, Bartolucci et Devicienti (2013) pour l'Italie et Woodcock (2011) pour les États-Unis. Card et al. (2013) montrent en outre que cette association positive s'est renforcée au fil du temps en Allemagne et explique une partie importante de l'accentuation observée des inégalités de revenus. Cette association entre entreprises et travailleurs génère des arbitrages importants : elle accroît l'efficacité globale du marché du travail, mais elle contribue aussi aux inégalités sur ce marché.

d'autres mettent l'accent sur le rôle de mobilité de l'emploi (Topel et Ward, 1992). En outre, une grande partie des études se concentrent sur les États-Unis et il est fort probable que l'importance relative du capital humain et du processus de sélection dépend de la nature des politiques et des institutions. Par exemple, l'efficacité de la mobilité de l'emploi pour la croissance des revenus est vraisemblablement moindre dans les pays où les marchés du travail sont fortement segmentés, tandis que les incitations à investir dans les compétences sont sans doute plus limitées dans les pays où les structures salariales sont compactes.

3. Politiques visant à favoriser des parcours professionnels valorisants et sécurisés

Cette section se fonde sur l'analyse ci-dessus afin d'étudier le rôle que peuvent jouer certaines politiques clés du marché du travail pour favoriser des parcours professionnels valorisants et sécurisés. Elle s'intéresse surtout à l'indemnisation du chômage, qui apporte une certaine sécurité aux travailleurs en assurant aux chômeurs un revenu, ainsi qu'au salaire minimum, qui constitue une garantie contre le risque de faible rémunération en fixant pour celle-ci un niveau plancher.

Le rôle de l'indemnisation du chômage dans la réduction des risques liés au marché du travail et des inégalités à long terme

Cette sous-section quantifie d'abord l'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage existants sur la réduction des risques de marché du travail, tels que mesurés par l'ampleur de la volatilité des revenus et l'inégalité des revenus à long terme. Comme dans les sections précédentes, l'analyse est axée sur la garantie *effective*, en tenant compte à la fois de la couverture de l'indemnisation et de sa générosité. Sont ensuite analysées les incidences des réformes potentielles du système d'indemnisation du chômage, tant sur les risques liés au marché du travail (volatilité des revenus) que sur les inégalités, eu égard au double rôle joué par cette indemnisation dans le lissage de la consommation et la redistribution.

Le degré effectif d'assurance contre le risque de chômage réduit les risques en matière de revenus et, dans une moindre mesure, les inégalités à long terme

L'impact estimé du degré effectif d'assurance contre le risque de chômage sur les risques et les inégalités est illustré dans le graphique 4.9. La partie A compare la réduction des risques (ou de la volatilité des revenus) entre les terciles de la distribution des revenus à long terme, couplée à l'indemnisation du chômage, les risques étant mesurés par le coefficient de variation des revenus individuels. L'impact de l'assurance chômage est mis en évidence par la différence proportionnelle de la volatilité des revenus dans une situation où les chômeurs perçoivent des allocations de chômage s'ils répondent aux conditions requises et une situation contrefactuelle d'absence d'assurance (pas d'indemnisation). La partie B est fondée sur une comparaison du même type visant à quantifier l'impact de l'indemnisation du chômage sur la réduction des inégalités de revenus, à la fois à court et à long terme. Le graphique montre la réduction proportionnelle de l'inégalité, telle que mesurée par le coefficient de Gini, sous l'effet de l'assurance chômage. Il convient de noter que ces chiffres fournissent une indication du rôle de l'indemnisation du chômage sur le plan comptable, mais ne donnent pas d'informations fiables sur les liens de causalité vu que le taux de chômage et la structure des salaires sont considérés comme donnés. Il sera remédié partiellement à cette limitation dans l'analyse des différents scénarios présentée ci-après. Les observations suivantes ressortent de la lecture du graphique :

- L'ampleur des *risques liés au marché du travail* – tels que mesurés par la volatilité des revenus – diffère sensiblement aux différents niveaux de la distribution des revenus à long terme, les risques étant plus élevés dans le tercile inférieur pour tous les pays (résultat non indiqué). Cette situation tient probablement au fait que le risque de chômage est plus important à l'extrémité inférieure de la distribution, comme le montre le graphique 4.5. Par conséquent, il n'est guère surprenant de constater que la réduction des risques associée à l'indemnisation du chômage touche surtout le bas de la distribution des revenus à long terme. En moyenne pour les différents pays, l'indemnisation du chômage réduit le risque de volatilité des revenus d'environ 15 % dans le tercile inférieur, 5 % dans le tercile intermédiaire et 2 % dans le tercile supérieur. La mesure dans laquelle l'assurance chômage compense les fluctuations des revenus – résultant à la fois des risques du côté des salaires et des risques du côté de l'emploi – diffère de façon importante selon les pays. En Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en France et au Portugal, elle réduit les fluctuations des revenus de plus de 10 % en moyenne (dans tous les terciles), et de plus de 20 % dans le tercile inférieur. En revanche, en Australie, en Corée, en Italie, en République slovaque, au Royaume-Uni et en Turquie, elle réduit le risque de moins de 2 % en moyenne.

- En raison de la concentration du chômage à l'extrémité inférieure de la distribution des revenus, l'assurance chômage réduit les *inégalités* dans tous les pays, à la fois à court et à long terme. Cependant, son impact à long terme est réduit d'environ un tiers, pour tomber à 2 % environ, sous l'effet du rôle égalisateur de la mobilité de l'emploi, tandis que l'impact à court terme est plus proche de 3 %. La mesure dans laquelle l'assurance chômage réduit les inégalités varie de façon importante entre les pays, en fonction du risque de chômage et de l'efficacité de l'assurance chômage. En Finlande et au Danemark, l'assurance chômage réduit les inégalités à long terme de plus de 5 %. En revanche, dans des pays tels que l'Australie, la Corée, les États-Unis, l'Italie, le Japon, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Turquie, son impact sur les inégalités à long terme est négligeable (moins de 0.5 %). Cela tient, pour partie, à la concentration limitée du chômage dans la tranche inférieure de la distribution des revenus à long terme (voir graphique 4.5), à la faible générosité de l'indemnisation du chômage dans des pays tels que la Corée et les États-Unis et au fait que la couverture puisse être limitée aux travailleurs ayant des emplois généralement bien rémunérés et stables dans des pays tels que l'Italie et la Turquie²⁷.

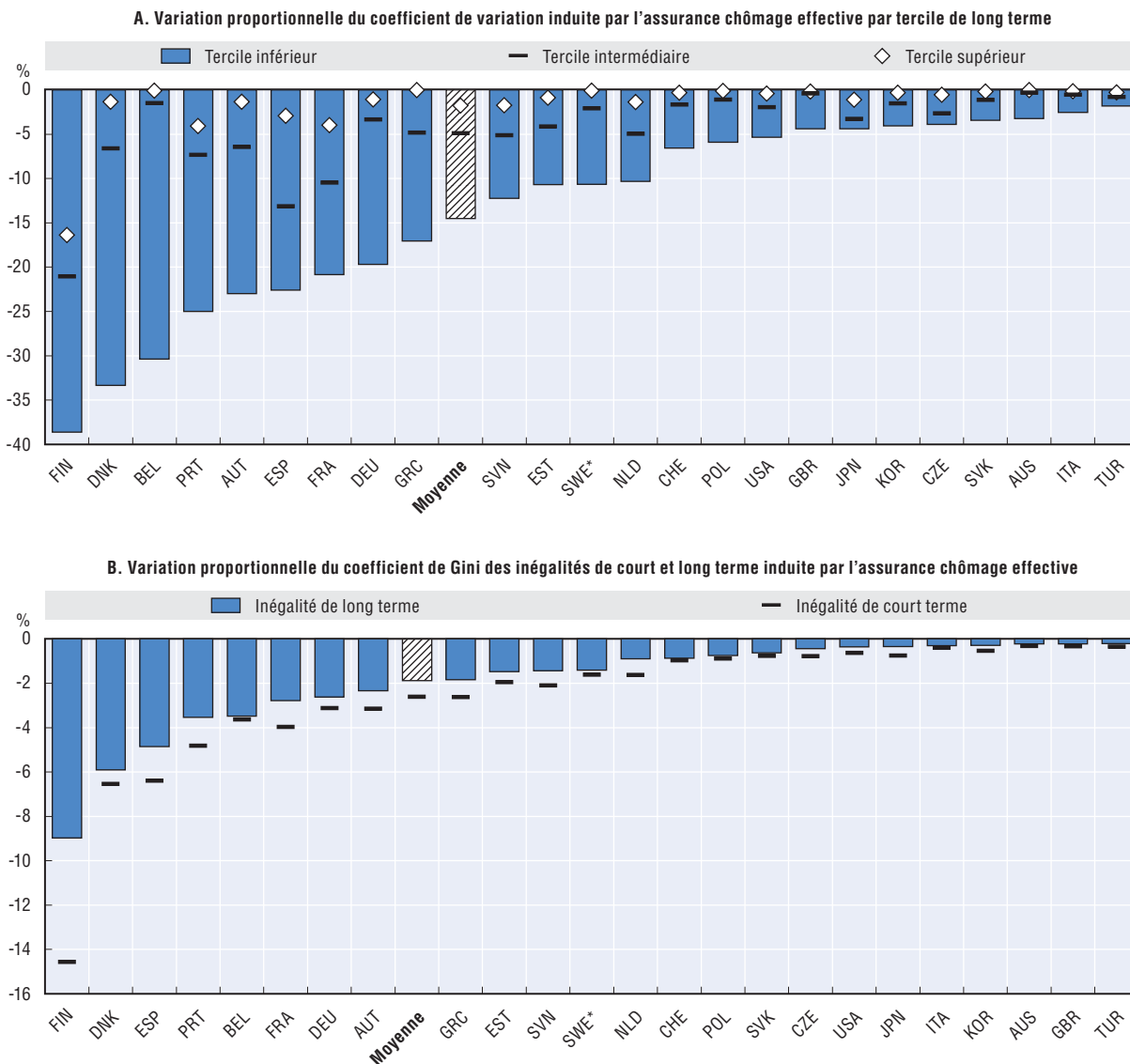
Pour bien évaluer le rôle de l'assurance chômage dans la protection sociale, il faudrait élargir le champ de l'analyse et tenir compte de la façon dont l'assurance chômage est financée, de ses effets indirects sur le chômage et les salaires et du rôle de l'aide sociale pour garantir des ressources aux personnes sans emploi qui n'ont pas droit aux allocations de chômage. En outre, des hypothèses potentiellement solides devraient posées concernant le comportement des travailleurs et la nature des préférences individuelles et sociales. Bien que cette analyse sorte du cadre de la présente étude, l'impact proportionnellement beaucoup plus important de l'assurance sur les risques liés aux revenus que sur les inégalités de revenus donne néanmoins une indication du fait que l'incidence positive de l'assurance chômage sur la protection sociale tient essentiellement à sa contribution au lissage de la consommation, et non à la redistribution²⁸.

Un élargissement de la couverture d'assurance chômage peut être un moyen prometteur de renforcer la sécurité des travailleurs, en particulier dans les pays où le système d'indemnisation du chômage est peu généreux

Quelles réformes de l'assurance chômage seraient les plus efficaces pour sécuriser les parcours professionnels et limiter les inégalités à long terme ? Pour apporter une réponse à cette question, les scénarios suivants sont examinés : i) extension de la couverture des allocations à 100 % pour tous les travailleurs sans emploi; ii) extension de la couverture à 100 % au cours de la première année de chômage; iii) renforcement de la générosité des allocations pour les porter au niveau du Danemark, pays ayant le taux de remplacement initial le plus élevé parmi les pays analysés. Porter la couverture à 100 % impliquerait que tous les nouveaux chômeurs auraient droit à des allocations de chômage, y compris ceux qui ne satisfont pas aux exigences existantes en matière de période de cotisation minimale, et que la durée maximale d'indemnisation serait prolongée. La limitation de l'extension de la couverture à la première année de chômage dans la plupart des pays signifierait que l'on privilégie l'extension des conditions d'admissibilité initiales seulement, ce qui est un problème pour les jeunes en particulier. Des interventions plus ciblées peuvent être intéressantes en elles-mêmes car elles nécessitent moins de ressources. La comparaison des mesures plus ciblées et des mesures moins ciblées fournit également certaines indications sur la façon dont l'assurance chômage influe sur les différents résultats sur le marché du travail.

Graphique 4.9. Impact du degré effectif d'assurance contre le risque de chômage sur les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme


Sur la base de simulations sur dix ans pour les personnes n'étant pas sorties de la population active^a



* : Résultats fondés sur les revenus annuels.

a) Les simulations concernent les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence (20 à 54 ans pour le Danemark et le Japon). Pour plus de précisions sur la méthodologie, voir l'encadré 4.2 et Garner, Hijzen et Martin (2015).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le Panel socio-économique (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le Panel suisse de ménages (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257808>

Lorsqu'on essaie de déterminer le rôle des réformes dans l'atténuation des risques et des inégalités à long terme, il importe de prendre en compte les réactions comportementales des entreprises et des travailleurs aux changements qui en résultent dans les mesures d'incitation et les conséquences potentielles de ces réformes sur le chômage et la structure des revenus. Pour réaliser une analyse aussi approfondie, il conviendrait d'estimer un

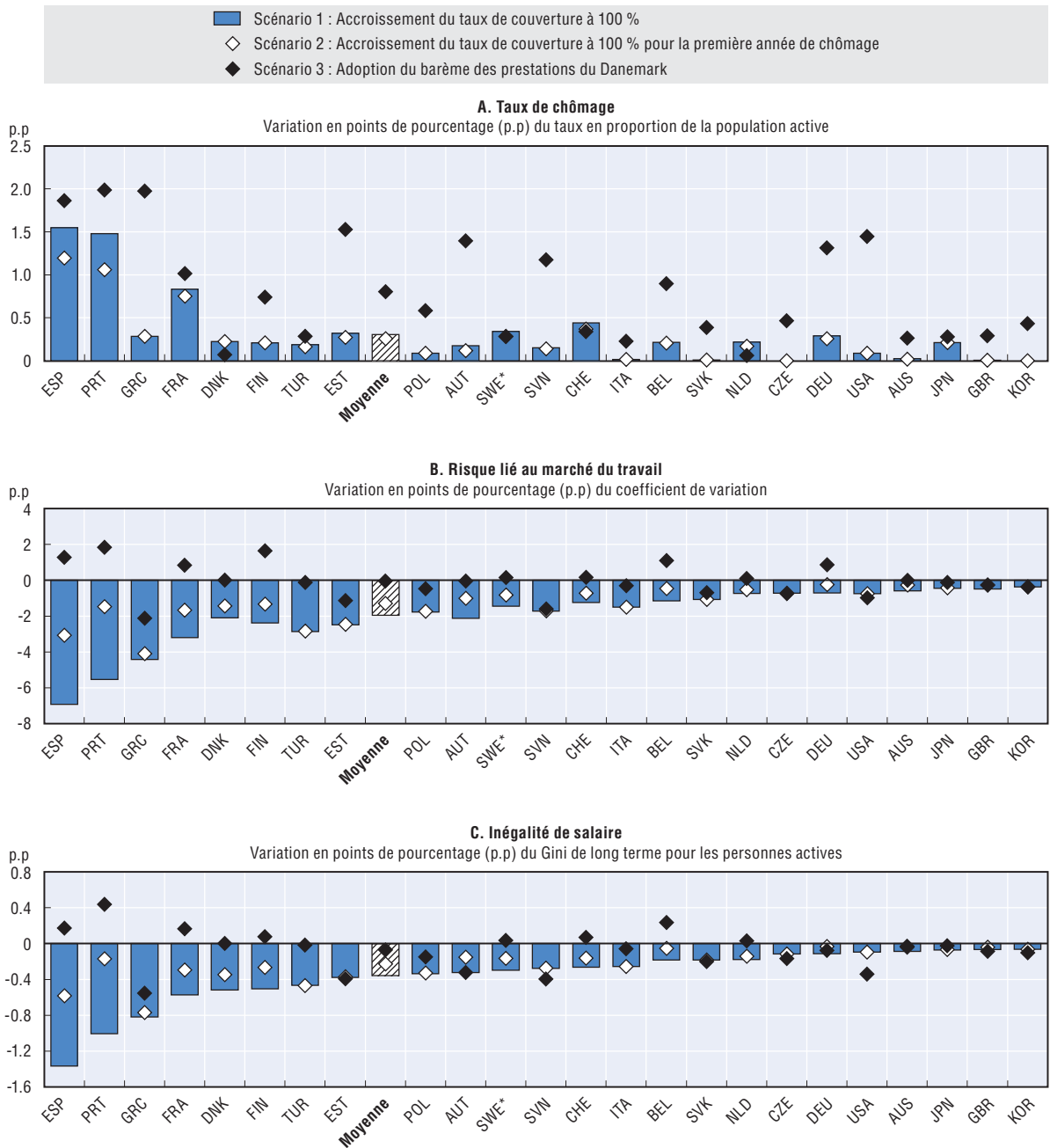
modèle structurel à part entière, ce qui va bien au-delà de la portée du présent chapitre. Cependant, il est possible de tenir compte dans une certaine mesure de ces effets dans les simulations, en modélisant l'incidence de l'indemnisation du chômage sur le taux de sortie du chômage, l'hypothèse sous-jacente étant que les allocations de chômage créent un salaire de réserve (à savoir le salaire le plus bas pour lequel un individu est prêt à travailler), de sorte que les chômeurs refusent les offres d'emploi assorties de salaires inférieurs aux allocations qu'ils perçoivent (Feldstein et Poterba, 1984). Cette hypothèse implique que des allocations de chômage plus généreuses auront tendance à prolonger la durée du chômage, comme le confirment une grande partie des études empiriques. Dans ce cas, l'aggravation du chômage découle seulement de l'incidence de la plus grande générosité de l'assurance chômage sur le taux d'acceptation des offres d'emploi : des chômeurs qui auraient autrement repris un travail se trouvent toujours au chômage si le niveau des allocations de chômage est supérieur à celui du salaire qu'ils recevraient dans leur nouvel emploi. L'incidence potentielle de l'assurance chômage sur l'intensité de la recherche d'emploi n'est pas prise en compte, même si elle peut aussi être importante. Comme dans l'analyse du salaire minimum qui fera l'objet de la prochaine section, les salaires de réserve sont imposés dans le scénario de référence sans prendre en compte la réaction du chômage.

Le graphique 4.10 illustre les changements en points de pourcentage du taux de chômage, des risques liés au marché du travail et des inégalités globales qu'implique chacun des trois scénarios considérés. Les résultats suivants peuvent être notés :

- L'augmentation du taux de *couverture* réduit les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme dans tous les pays, mais accroît le taux de chômage ou le laisse inchangé. Il est difficile d'expliquer les différences entre les pays, car l'ampleur des effets dépend du système d'indemnisation du chômage existant, de sa couverture et de sa générosité, mais aussi du niveau du chômage et de la structure des salaires. Néanmoins, la générosité des allocations revêt, semble-t-il, une importance particulière. L'effet défavorable sur le chômage d'une augmentation de la couverture est négligeable dans les pays ayant des taux de remplacement relativement faibles, alors qu'il tend à être assez important dans les pays où l'indemnisation du chômage est plutôt généreuse, comme en Espagne et au Portugal. Étendre la couverture uniquement au cours de la première année de chômage se traduit par des effets moindres, notamment dans les pays ayant un taux de chômage de longue durée élevé et une durée maximale d'indemnisation relativement courte.
- Le remplacement du *barème d'indemnisation* existant par celui du Danemark accroît le chômage dans tous les pays, et de manière significative dans certains d'entre eux, alors qu'il tend à réduire les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme, mais pas dans tous les pays²⁹. L'explication la plus probable pour ce résultat un peu partagé concernant les risques et les inégalités est que les taux de remplacement de l'assurance et de l'assistance chômage au Danemark sont plus faibles pour les personnes au chômage depuis plus de deux ans (durée maximale de l'assurance chômage). Dans ce pays, lorsque les chômeurs ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage, ils sont couverts par l'assistance chômage, qui est beaucoup moins généreuse et potentiellement moindre que le taux de remplacement applicable dans les autres pays de l'OCDE, ce qui peut en principe annuler les effets de réduction des risques et des inégalités d'une indemnisation plus généreuse au cours des deux premières années de chômage. Cette probabilité est d'autant plus grande que les allocations antérieures à la réforme sont généreuses et de longue durée et que l'incidence du chômage de longue durée est relativement élevée.

Graphique 4.10. Impact de la couverture et de la générosité des prestations de chômage sur le chômage, les risques liés au marché du travail et les inégalités de revenus

Variation en points de pourcentage par rapport à la situation actuelle du chômage, des risques et des inégalités pour différents scénarios de politiques



* : Résultats fondés sur les revenus annuels.

Note : Les pays sont classés par ordre croissant de la variation en pourcentage des inégalités de revenus dans le scénario 1 (partie C). Sur la base de simulations sur dix ans pour les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence (20 à 54 ans pour le Danemark et le Japon).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le Panel socio-économique (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le Panel suisse de ménages (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257817>

S'il est impossible de déterminer les effets sur la protection sociale d'une option particulière de réforme en examinant ses effets simulés isolément, on peut se faire une idée de ses effets relatifs en comparant différentes options de réforme. Il apparaît ainsi que l'extension de la couverture des allocations de chômage a tendance à être plus prometteuse que l'adoption du barème d'indemnisation qui était en place au Danemark en 2010. Une extension de la couverture se traduit en général par des coûts moindres en termes d'aggravation du chômage, mais des gains plus importants en termes de réduction des risques liés au marché du travail et des inégalités à long terme. L'équilibre entre les coûts et les gains tend à se dégrader lorsque le système d'indemnisation existant est plus généreux, ce qui amène à penser que l'extension de la couverture peut être une option de réforme particulièrement prometteuse dans les pays où la générosité de l'indemnisation est faible.

Le rôle du salaire minimum légal dans la mobilité

L'impact du salaire minimum sur les revenus à long terme est a priori ambigu en raison de son incidence potentiellement négative sur l'emploi

S'il existe de nombreuses études sur les effets du salaire minimum sur la réduction des inégalités à court terme³⁰, peu de recherches ont été consacrées au rôle joué par cette mesure à long terme. Les études de Carrington et Fallick (2001) et Neumark et Nizalova (2007) constituent deux exceptions notables. Elles affirment que l'incidence du salaire minimum sur les résultats à long terme pourrait être à la fois positive et négative. Une baisse des revenus cumulés peut résulter de la progression du non-emploi sous l'effet du salaire minimum ou de la réduction des incitations à l'éducation et à la formation en raison de l'augmentation du coût d'opportunité. Une hausse des revenus cumulés peut résulter de l'effet direct du salaire minimum sur la progression des revenus et du renforcement des incitations à l'éducation et à la formation lorsque le salaire minimum augmente le seuil de productivité de l'emploi. Neumark et Nizalova (2007) constatent qu'aux États-Unis les effets négatifs l'emportent sur les effets positifs potentiels en longue période.

La présente sous-section vise à contribuer aux études sur les effets à long terme du salaire minimum, en simulant ses effets sur les risques liés au marché du travail (volatilité des revenus), les inégalités de revenus à long terme et le chômage. L'analyse porte sur l'incidence potentielle de l'introduction d'un salaire minimum là où une telle mesure n'existe pas ou de la hausse du niveau du salaire minimum déjà établis. Elle passe en revue différents scénarios dans lesquels le salaire minimum nouveau (ou relevé) est égal, respectivement, à 50 % et à 60 % du salaire médian³¹. Il importe de noter que cette analyse est effectuée en préservant les profils par âge du salaire minimum spécifiques aux différents pays (voir le chapitre 1 de cette publication, en particulier le tableau 1.1, pour un aperçu des niveaux actuels et des caractéristiques du salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE).

Les simulations diffèrent à deux égards de celles présentées jusqu'ici dans le présent chapitre. Premièrement, elles se concentrent sur les revenus horaires et non sur les revenus mensuels, compte tenu du fait que le salaire minimum est surtout exprimé en taux horaires. Deuxièmement, le scénario de référence tient compte de l'existence du salaire minimum légal à compter de 2010, y compris les différences par groupe d'âge. Par conséquent, lorsque des salaires horaires inférieurs au salaire minimum pour le groupe d'âge correspondant ont été observés, ils ont été remplacés par le salaire minimum. Dans cette optique, il a été fait abstraction dans l'analyse de toutes les exemptions au salaire minimum concernant des secteurs, professions ou types de travailleurs particuliers, ainsi que de la non-application de cette mesure dans le cas du travail non déclaré ou des heures supplémentaires non

rémunérées. Garnero, Kampelmann et Rycx (2015) montrent, cependant, que ces deux facteurs font qu'une part non négligeable de la main-d'œuvre est rémunérée à un taux moindre que le salaire minimum applicable dans la pratique³². Ces légères différences dans les simulations impliquent que les résultats pour le scénario de référence ne sont pas directement comparables aux résultats examinés ailleurs dans le chapitre.

Chacun des scénarios est étudié conjointement avec trois paramètres qui reflètent des différences dans la réactivité supposée de la demande de main-d'œuvre à l'évolution des salaires : i) pas d'effets sur la demande de main-d'œuvre – cette demande est parfaitement inélastique (c'est-à-dire que son élasticité est égale à zéro) ; ii) de faibles effets sur la demande de main-d'œuvre – cette demande est inélastique avec une élasticité de -0.5, proche du chiffre approximatif suggéré par Hamermesh (1993) ; et iii) des effets marqués sur la demande de main-d'œuvre – cette demande a une élasticité unitaire (c'est-à-dire égale à -1³³). Il importe de noter que ces élasticités sont appliquées à la marge, c'est-à-dire qu'elles ne sont appliquées qu'à des travailleurs ayant des salaires horaires prévus inférieurs au salaire minimum. Une élasticité de la demande de travail de -0.5 implique qu'un travailleur ayant un salaire prévu inférieur de 5 % au salaire minimum a une probabilité de 2.5% de devenir chômeur. En supposant que le salaire minimum nouvellement introduit est obligatoire pour 5 % des travailleurs avec un écart salarial de 5 %, cela signifie que le nouveau salaire minimum accroît le taux de chômage d'environ 0.1 % (2.5×0.05). Étant donné que les élasticités de la demande de main-d'œuvre dans les simulations s'appliquent uniquement à la marge, elles sont conceptuellement différentes des élasticités de l'emploi qui sont généralement citées dans les ouvrages sur le salaire minimum (Neumark et al., 2015). Ces élasticités sont moyennées pour les personnes pour lesquelles le salaire minimum est obligatoire ainsi que pour celles pour qui il ne l'est pas. Dans ce dernier cas, l'élasticité a tendance à être plus faible que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre correspondant aux travailleurs pour lesquels le salaire minimum est obligatoire.

L'analyse suppose également que le salaire minimum n'influe pas sur l'offre de travail. Bien que ces effets puissent être importants dans la pratique, en particulier pour les femmes (Bredemeier et Juessen, 2012) ou sur les marchés du travail où les entreprises ont un pouvoir de marché important sur leurs salariés (c'est-à-dire les situations de « monopsonie », voir Manning, 2003), ils ne sont pas examinés ici³⁴. On suppose également que le salaire minimum n'influe pas sur les salaires supérieurs au niveau plancher, ce qui signifie que tous les effets éventuels induits sont ignorés. Or ces effets peuvent être particulièrement pertinents, dans le cas de négociations collectives, lorsque le salaire minimum sert de taux de base pour les nouvelles négociations. Certains effets induits sont signalés en France, alors qu'ils sont faibles aux États-Unis et pratiquement absents au Royaume-Uni³⁵.

Enfin, l'analyse ne tient pas compte des autres possibilités d'ajustement. Comme on l'a vu plus en détail dans le chapitre 1, les employeurs peuvent réagir à des hausses du salaire minimum autrement qu'en réduisant l'emploi. Par exemple, ils peuvent opérer des coupes dans les dépenses de formation ou d'autres frais généraux, rogner sur les avantages non salariaux ou réduire la masse salariale en diminuant les heures de travail ou en embauchant certains travailleurs sur des contrats plus flexibles. Enfin, les employeurs peuvent accepter une baisse de leurs marges, augmenter les prix ou prendre des mesures pour accroître la productivité (Hirsch et al., 2013; Riley et Rosazza Bondibene, 2015).

La mobilité atténuée l'impact du salaire minimum sur les inégalités à long terme

Le graphique 4.11 présente les résultats de ces simulations, montrant comment différents scénarios d'augmentation du salaire minimum existant ou d'introduction d'un nouveau salaire minimum pourraient influencer sur le chômage, les risques liés au marché du travail et les inégalités à long terme dans différentes hypothèses (pas d'effets, un effet faible ou un effet marqué sur la demande de main-d'œuvre). Trois groupes de pays sont distingués : i) les pays où le salaire minimum est supérieur à 50% ou proche de ce niveau, mais inférieur à 60 % de la moyenne ; ii) les pays où le salaire minimum est inférieur à 50 % de la moyenne ; et iii) les pays qui n'avaient pas de salaire minimum légal en 2010. Pour le premier groupe, l'exercice de simulation prend en compte une hausse du salaire minimum pour le porter à 60 % du salaire médian, qui est le niveau en France. Pour le deuxième, il se concentre sur une hausse du salaire minimum jusqu'à 50 % de la moyenne, qui est le niveau moyen de l'OCDE. Pour le troisième, il porte sur l'introduction d'un nouveau salaire minimum à 50 % de la moyenne. En théorie, aucun travailleur ne sera rémunéré au-dessous de ces seuils une fois qu'un plancher salarial contraignant est fixé, sauf en cas d'exemptions liées à l'âge. Les conclusions suivantes ressortent de ces simulations :

- *Relever le salaire minimum jusqu'à un niveau modéré peut accroître le chômage, mais seulement dans une mesure limitée (partie A).* Dans l'hypothèse de faibles effets sur la demande de main-d'œuvre (par exemple, une élasticité de cette demande de -0.5), l'augmentation du taux de chômage est généralement d'environ un point de pourcentage ou moins, sauf en Slovaquie, en Estonie et aux États-Unis, où elle est plus importante. On suppose qu'une réactivité plus forte de la demande de main-d'œuvre aux augmentations des coûts salariaux accroît l'impact estimé du salaire minimum sur le chômage, tandis qu'une réactivité plus faible le réduit. Étant donné qu'un relèvement du salaire minimum accroît l'écart jusqu'au seuil ainsi que le nombre de personnes concernées, on s'attend à ce que l'effet sur le chômage augmente de façon disproportionnée avec le niveau du salaire minimum, si des effets négatifs sont présents au niveau de la demande de main-d'œuvre, d'où l'importance de fixer le salaire minimum à un niveau qui ne soit pas trop élevé.
- *Le salaire minimum peut réduire les risques liés au marché du travail, à condition que les effets négatifs éventuels sur le chômage soient faibles (partie B).* Le salaire minimum fixe un plancher pour le salaire horaire et limite donc le risque d'une rémunération excessivement faible. Il peut par conséquent contribuer à lisser les revenus des travailleurs tout au long de la vie en garantissant efficacement les travailleurs contre le risque d'une rémunération trop faible. Les résultats indiquent qu'en l'absence d'effets sur le chômage, les risques liés au marché du travail sont réduits d'environ 1 point de pourcentage dans la plupart des pays, sauf dans ceux où le salaire minimum en vigueur (établi par la loi ou négocié dans les conventions collectives) est déjà proche de la valeur simulée (par exemple, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas et la Suisse). L'incidence bénéfique du salaire minimum sur la sécurité des travailleurs est réduite ou même inversée en cas d'effets indésirables sur le chômage. Ces effets, qui apparaissent dans le contexte d'une faible demande de main-d'œuvre, annulent pratiquement l'incidence positive du salaire minimum sur les risques liés au marché du travail. Dans les cas où la demande de main-d'œuvre réagit fortement à la variation des salaires, ce sont les effets sur le chômage qui vont probablement dominer.

- *L'impact du salaire minimum sur les inégalités globales à long terme tend à être modéré en raison de l'effet égalisateur de la mobilité* (graphique 4.11, parties C et D). À court terme, l'effet net du salaire minimum sur les inégalités (c'est-à-dire prenant en compte à la fois la hausse des salaires et l'augmentation potentielle du chômage), tel que mesuré par l'indice de Gini, est négatif et significatif, même en présence d'une faible élasticité de la demande de main-d'œuvre (partie C). À long terme, l'impact du salaire minimum sur les inégalités est réduit par l'effet égalisateur de la mobilité, mais il reste significatif en l'absence d'effets indésirables du côté de la demande de main-d'œuvre (partie D). Cet impact est plus fort dans des pays tels que l'Espagne, les États-Unis, la Pologne, la République slovaque et la Slovaquie, où la distribution des salaires tend à être plus dispersée, tandis qu'il est négligeable en Autriche, au Danemark ou en Finlande, où les salaires minima négociés par les partenaires sociaux ont déjà tendance à être proches de 50 % de la moyenne et où la couverture des négociations collectives est importante. Une fois pris en compte l'effet potentiellement négatif du salaire minimum sur l'emploi, l'impact sur les inégalités à long terme est considérablement réduit et soit il reste négatif soit devient négligeable. Lorsque l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est forte, le salaire minimum accentue les inégalités à long terme.

Dans l'ensemble, l'incidence du salaire minimum sur les résultats du marché du travail à long terme est modérée par rapport à son incidence sur les résultats à court terme. Comme indiqué au chapitre 1, dans de nombreux pays, le simple fait d'assurer une couverture complète (à l'exception des exemptions d'âge) et le plein respect du système actuel représenterait déjà une amélioration en termes de réduction des inégalités et des risques liés au marché du travail. L'impact sur le chômage est soumis à une incertitude considérable, mais peut être potentiellement important pour certains groupes, notamment lorsque le salaire minimum est relativement élevé. L'indemnisation du chômage peut contribuer à compenser certains des effets négatifs de l'aggravation du chômage sur la répartition des revenus, même si elle ne permet pas d'améliorer les perspectives d'emploi de ceux qui ont perdu leur travail en raison du salaire minimum. Toutefois, les simulations ne donnent au mieux qu'une image partielle des effets des réformes du salaire minimum, car elles ne tiennent compte ni des effets induits, ni des effets sur l'offre de main-d'œuvre, ni des autres possibilités d'ajustement.

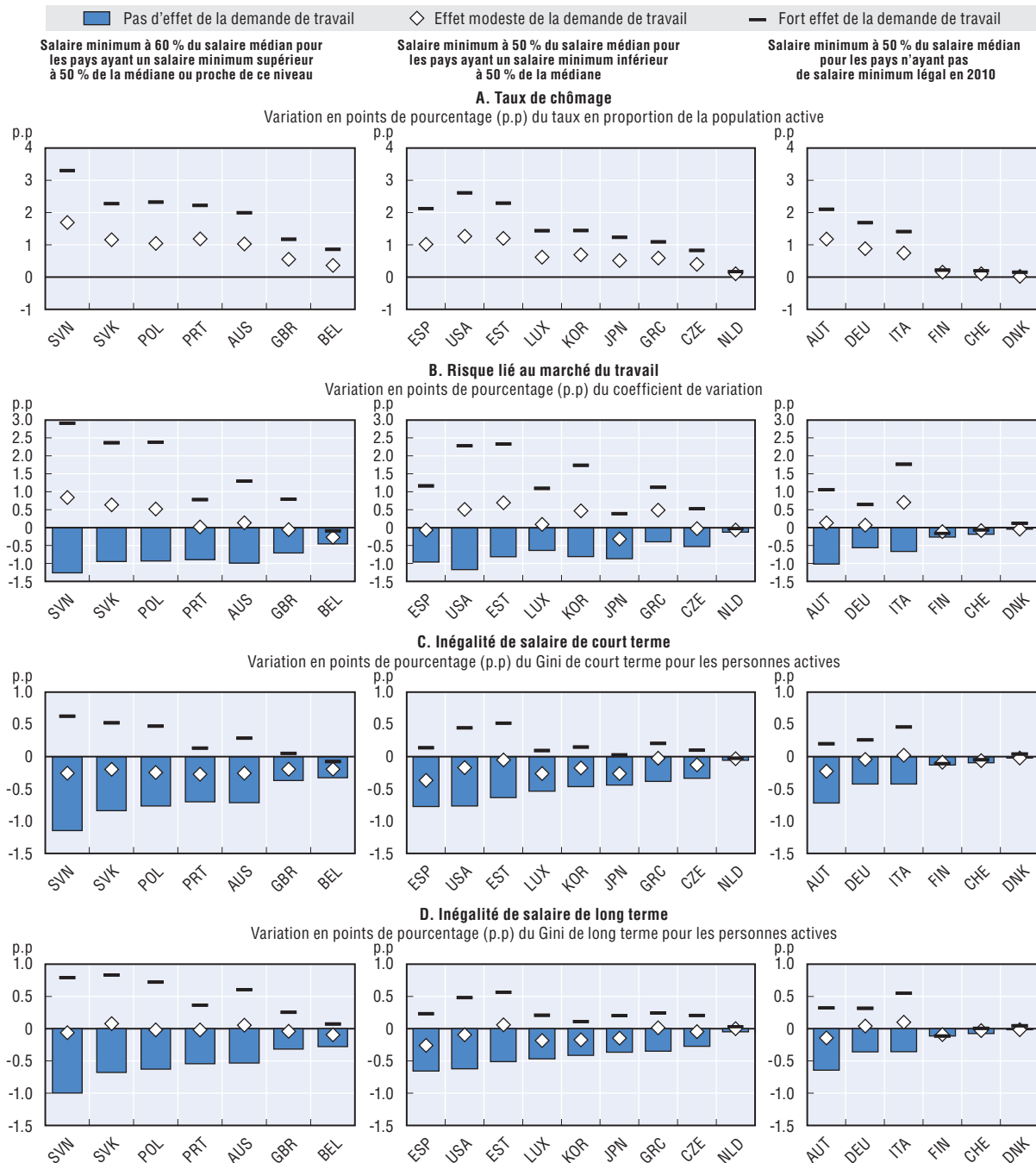
Conclusion

Le principal apport du présent chapitre est de proposer un cadre dynamique pour évaluer et mesurer la qualité de la vie professionnelle et l'appliquer à un grand nombre de pays de l'OCDE. Ce cadre met l'accent sur les aspects matériels du travail en se concentrant sur le montant cumulé des revenus à long terme. Surtout, le concept de qualité de la vie professionnelle, tel qu'envisagé ici, associe à la fois des éléments qualitatifs de l'emploi (rémunération et sécurité du marché du travail) et des éléments quantitatifs (taux de chômage et temps de travail).

Le principal intérêt d'une perspective de long terme est qu'elle permet de prendre en compte la mobilité des revenus des travailleurs. La mobilité est définie en termes de mouvements entre emploi et chômage (mobilité vis-à-vis de l'emploi) et de mouvements entre les différents segments de la distribution des revenus (mobilité salariale). Cette dernière reflète à la fois la mobilité de l'emploi et les modifications des salaires des travailleurs restant dans le même emploi. Il ressort de cette analyse que la mobilité a une forte incidence sur les inégalités, car elle lisse la dispersion des salaires entre les

Graphique 4.11. Impact du salaire minimum sur le chômage, les risques et les inégalités

Variation en points de pourcentage (p.p) du chômage, des risques et des inégalités suite à l'introduction d'un salaire minimum ou à un relèvement de celui-ci par rapport au scénario de référence, dans différentes hypothèses concernant la réaction de la demande de main-d'oeuvre^a



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de la variation en pourcentage des inégalités de revenus dans le scénario 1 (partie D).

a) Sur la base de simulations sur dix ans pour les personnes âgées de 15 à 54 ans au cours de l'année de référence (de 20 à 54 ans pour le Danemark et le Japon) pour les pays ne disposant pas de salaire minimum ou ayant un salaire minimum inférieur à 60% de la médiane.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le *Panel socio-économique* (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le *Panel suisse de ménages* (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257822>

travailleurs au fil du temps. En moyenne pour l'ensemble des pays, la mobilité a un effet égalisateur jusqu'à environ un quart de la durée de vie. En outre, la mobilité tend à être plus élevée dans les pays ayant de plus faibles niveaux d'inégalités, ce qui signifie qu'une plus grande mobilité ne va pas nécessairement de pair avec de plus grande inégalités. La mobilité est beaucoup plus forte chez les jeunes travailleurs que dans les groupes plus âgés, ce qui implique que les écarts de rémunération sur l'ensemble de la vie sont dans une large mesure déterminés dans les premières années de la vie professionnelle.

La prise en compte de la mobilité des revenus a des conséquences potentiellement importantes pour l'évaluation de la performance du marché du travail et le rôle des politiques et des institutions. Plus précisément, l'approche dynamique, telle qu'elle est appliquée dans le présent chapitre, met en évidence trois enjeux majeurs pour les responsables.

- *Comment promouvoir des parcours professionnels enrichissants et limiter les inégalités de revenus à long terme ?* Le niveau et la structure des revenus à long terme sont déterminés par la qualité et la composition des compétences (offre de main-d'œuvre), la qualité et la composition de l'emploi (demande de main-d'œuvre) ainsi que la nature des politiques et des institutions du marché du travail. Les compétences sont importantes non seulement en raison de leur rôle dans la détermination du niveau et de la structure des salaires (cf. chapitre 2 de la présente publication), mais aussi du fait de leur impact sur les possibilités d'emploi et les perspectives d'évolution de carrière. En permettant aux travailleurs de se déplacer facilement entre les emplois et de s'adapter à l'évolution des situations de travail, les compétences peuvent également empêcher de se retrouver piégé dans un emploi sans issue. Le chapitre montre en outre que le salaire minimum réduit le risque d'une rémunération excessivement faible, mais aussi que son incidence sur les revenus à long terme est atténuée par l'effet égalisateur de la mobilité et les éventuels effets négatifs sur l'emploi. L'impact du salaire minimum peut être plus marqué lorsque la large couverture des négociations collectives permet d'influer sur la fixation des salaires à tous les niveaux de l'échelle des revenus et il sera sans doute aussi plus persistant s'il renforce la prévisibilité des profils de revenus.
- *Comment sécuriser davantage le parcours professionnel ?* La sécurité du marché du travail est déterminée par l'interaction de la protection de l'emploi, des systèmes d'indemnisation du chômage et des politiques actives du marché du travail. Le chômage est un facteur déterminant à la fois des faibles revenus à long terme ainsi que des risques liés aux revenus (volatilité) tout au long de la vie. Le chapitre montre que le degré effectif d'assurance contre le risque de chômage joue un rôle majeur dans l'atténuation des fluctuations des revenus dues à la mobilité de l'emploi. Il suggère également qu'étendre la couverture de l'indemnisation peut être un moyen prometteur de promouvoir une plus grande sécurité du marché du travail, en particulier dans le contexte d'une faible générosité des prestations. Les politiques d'activation ont un rôle complémentaire essentiel à jouer pour atténuer le risque de chômage de longue durée en facilitant les transitions du chômage vers l'emploi (cf. chapitre 3 de la présente publication). Une attention particulière devrait être accordée aux personnes à risque de chômage de longue durée compte tenu de l'impact négatif de celui-ci sur les revenus pendant l'ensemble de la vie. Toutefois, pour éviter de créer un cercle vicieux entre les épisodes répétés de chômage et le travail précaire, les politiques d'activation ne devraient pas viser seulement à faciliter l'accès à l'emploi ; elles devraient également mettre l'accent sur la création d'emplois stables et adaptés. Les contrats temporaires peuvent servir de passerelle vers le travail, mais ils peuvent aussi être une source d'insécurité, et, s'ils se

substituent à des contrats à durée indéterminée, peuvent même devenir un obstacle à la disponibilité d'emplois de bonne qualité. Pour éviter que cela se produise, il faut des dispositions de protection de l'emploi équilibrées, prévoyant différents types de contrats (OCDE, 2014, chapitre 4).

- *Comment promouvoir des entreprises de qualité ?* On a montré dans ce chapitre que l'entreprise dans laquelle un travailleur exerce un emploi est un déterminant très important de ses revenus à long terme. Même les travailleurs relativement peu qualifiés qui passent d'une entreprise de « faible qualité » à une entreprise de « bonne qualité » voient leurs salaires progresser. En plus d'offrir des salaires plus élevés, les bonnes entreprises tendent aussi à investir davantage dans la formation et le renforcement des compétences et à offrir de meilleures conditions de travail. Une stratégie globale d'amélioration de la qualité de la vie professionnelle doit donc accorder un rang élevé de priorité à la création d'un environnement propice à l'épanouissement d'entreprises productives et innovantes. Il importe notamment dans cette optique de promouvoir une gouvernance efficace des entreprises, le développement des investissements et de l'innovation et un bon fonctionnement des marchés des produits, du travail et des capitaux.

Notes

1. Le présent chapitre fait suite à l'analyse de la qualité de l'emploi qui fait l'objet du chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* (auquel il est désormais fait référence par OCDE, 2014, chapitre 3). Le chapitre de 2014 propose un cadre visant à mesurer et évaluer la qualité de l'emploi en prenant en considération trois aspects clés, à savoir la qualité des revenus, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail. L'approche adoptée en 2014 était largement statique, puisqu'elle se concentrait sur la qualité de l'emploi à un moment précis. Le présent chapitre reprend d'importants éléments de ce cadre en en élargissant la portée pour évaluer la qualité des parcours professionnels. Comme le chapitre initial, le présent chapitre et le chapitre 5 de cette publication ont été réalisés avec l'aide financière et pratique de l'Union européenne dans le cadre du projet de l'OCDE « Définir, mesurer et évaluer la qualité de l'emploi et ses liens avec les performances du marché du travail et le bien-être » [VS/2013/0108 (SI2.666737)].
2. Une perspective d'anticipation permet également de mieux comprendre le comportement des travailleurs. En effet, les modèles théoriques du marché du travail modélisent généralement le comportement des travailleurs en comparant les futurs flux de revenus associés à différents choix (Mortensen et Pissarides, 1994 ; Pissarides, 2000).
3. Prenons deux pays ayant la même distribution des revenus à un moment précis. Dans l'un, on observe une grande mobilité salariale et professionnelle, de sorte que la position d'un individu dans la distribution des revenus varie considérablement d'une année sur l'autre. Dans l'autre pays, le marché du travail est très rigide de sorte que chaque travailleur occupe la même position année après année. Le second pays présente moins de risques pour les travailleurs, mais il est aussi plus inéquitable à long terme. Par conséquent, la distinction entre les inégalités à court et à long terme peut aussi avoir un impact important sur les comparaisons internationales des inégalités.
4. Dans l'analyse principale, les revenus sont mesurés sur une base mensuelle et non horaire, ce qui est plus significatif dans la perspective de l'ensemble du cycle de vie et permet également la prise en compte du travail à temps partiel. Néanmoins, les salaires horaires sont également utilisés dans le chapitre, y compris pour l'analyse des faibles rémunérations et du salaire minimum. Mettre l'accent sur les revenus mensuels plutôt qu'annuels permet de faire plus facilement la différence entre la mobilité salariale (c'est-à-dire les mouvements dans la répartition des revenus) et la mobilité dans l'emploi (c'est-à-dire les mouvements entre emploi et chômage).
5. Dans OCDE (2014, chapitre 3), la qualité globale des conditions de travail est évaluée en termes d'incidence des emplois impliquant une très forte pression, c'est-à-dire un risque pour la santé des travailleurs. Dans cette optique, l'équilibre entre les exigences que le travail impose aux travailleurs (contraintes de temps, facteurs de risque physiques, intimidation sur le lieu de travail) et les ressources qu'ils ont à leur disposition pour répondre à ces exigences (autonomie au travail et possibilités d'apprentissage, bonnes pratiques de gestion et relations de travail satisfaisantes) est pris en compte. Il peut être démontré que les travailleurs ayant de faibles revenus à long terme, tels

qu'identifiés dans ce chapitre, ont également une plus grande probabilité d'exercer des emplois stressants que ceux ayant un parcours professionnel plus rémunérateur. Conjugué à de faibles revenus à long terme, le stress au travail peut avoir des conséquences importantes pour le maintien dans l'emploi à un âge avancé. Une des questions posées dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail, qui demande à une personne si elle prévoit d'être apte ou disposée à faire le même travail à 60 ans, permet de mettre en évidence ce lien. Les réponses à cette question montrent que le stress au travail et les bas salaires sont deux éléments qui contribuent à réduire la capacité et la volonté déclarée de continuer à exercer le même emploi à 60 ans par près des deux tiers des intéressés, ce qui donne à penser que les conditions matérielles et non matérielles de travail sont d'importants déterminants de la durabilité du travail. Cette observation a des implications potentiellement importantes à la fois pour le bien-être des personnes âgées, eu égard à leurs ressources financières et à leur santé, et de la société en général, en raison de ses conséquences pour la participation au marché du travail et la capacité de financement de la protection sociale.

6. Pour une analyse détaillée des différents concepts de mobilité, voir Fields et Ok (1999) et Jäntti et Jenkins (2015).
7. En principe, les estimations des revenus sur la durée de la vie par pays et par groupe socio-économique peuvent être établies sur la base de régressions salariales transversales types (Haider et Solon, 2006).
8. Contrairement à celle figurant dans OCDE (2014, chapitre 3), la présente analyse ne tient pas compte de l'aide sociale.
9. Inclure les personnes inactives dans l'analyse est simple en théorie, mais difficile dans la pratique en raison de la nécessité d'estimer les probabilités de transition entre l'inactivité, le chômage et les déciles de la distribution des salaires. Cet aspect fera donc l'objet de travaux futurs.
10. Les travailleurs indépendants ne sont pas pris en compte dans l'analyse.
11. Les auteurs remercient Audra Bowlus et Jean-Marc Robin d'avoir bien voulu communiquer leurs codes et de leur permettre de s'appuyer sur leurs recherches et de garantir une certaine cohérence entre cette analyse et leurs travaux initiaux.
12. Aux fins de l'évaluation des réformes potentielles, qui fera l'objet de la section 3 du présent chapitre, plusieurs hypothèses concernant le comportement des individus seront prises en compte.
13. Lorsque l'on compare les résultats pour l'ensemble de la population active à ceux des hommes et des femmes séparément, il importe de garder à l'esprit que l'indice de Gini n'est pas décomposable. Cela signifie que le coefficient de Gini pour la population totale ne correspond ni à la somme ni à la moyenne des coefficients de Gini pour les hommes et les femmes. Par exemple, les inégalités au sein d'un même sexe peuvent être très faibles dans un pays où tous les hommes gagnent peu et toutes les femmes gagnent beaucoup, alors que les inégalités salariales totales seront très marquées en raison de la grande différence de rémunération moyenne entre les deux groupes. La partie B du graphique 4.2 montre que les inégalités au sein d'un même sexe sont plus faibles au Japon qu'aux États-Unis, tandis que la partie B de l'annexe 4.A1 montre que les inégalités salariales globales sont plus élevées au Japon en raison du plus grand écart salarial entre les sexes.
14. Les résultats de ce chapitre peuvent sembler incohérents avec ceux obtenus par Bowlus et Robin (2012). En utilisant une technique de simulation similaire pour les États-Unis, le Canada, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni, ils constatent une corrélation positive entre la mobilité des revenus et les inégalités au cours de l'année de référence, alors que le graphique 4.2 fait apparaître une corrélation négative ou insignifiante entre la mobilité et les inégalités à court terme. Cependant, si l'on utilise le même indicateur de l'inégalité (le percentile P90/P10) que dans Bowlus et Robin (2012), la corrélation entre la mobilité et les inégalités à court terme est également positive. Cela suggère que la relation entre les inégalités et la mobilité dépend dans une large mesure du concept d'inégalité utilisé et, surtout, qu'il n'y a pas de relation simple entre la mobilité et les inégalités dans les pays qui font l'objet de cette étude.
15. L'analyse se concentre donc sur les inégalités au sein des groupes. En principe, on pourrait aussi illustrer les inégalités et la mobilité entre les groupes sur la base de l'OCDE (1997) et de Buchinsky et Hunt (1999). C'est ce que font Garnero, Hijzen et Martin (2015). En accord avec les études précédentes, on peut souligner que les inégalités entre les groupes ne sont pas très importantes lorsque l'on considère le court terme : près des deux tiers des inégalités transversales sont dues à des différences de rémunération au sein des groupes. Cependant, les inégalités entre les groupes sont beaucoup plus marquées à long terme, passant à 40 % en moyenne sur l'ensemble des pays. Cette différence s'explique par le fait que la mobilité est largement concentrée au sein des groupes. Comme indiqué dans OCDE (1997), la prédominance de la mobilité intra-groupe signifie que la majeure partie de la variation d'une année sur l'autre des revenus des travailleurs ne reflète pas un accroissement

progressif de leurs salaires à mesure qu'ils acquièrent plus d'expérience, mais peut s'expliquer, en partie, par des fluctuations imprévisibles qui sont une source d'insécurité économique.

16. Des résultats similaires sont obtenus par Guvenen et al. (2015) en utilisant des données concernant 5 millions de travailleurs américains sur près de 40 ans et par Bönke et al. (2015), qui étudient les revenus des hommes sur l'ensemble de la vie dans la partie occidentale de l'Allemagne.
17. Les résultats examinés ci-dessus peuvent être en partie imputables à des effets d'âge. Les jeunes travailleurs ont plus de risques d'être au chômage et d'avoir des revenus cumulés relativement faibles sur dix ans. Cependant, la correction au titre des effets d'âge n'a pas d'effet significatif sur la concentration du chômage (non représenté).
18. Des approches plus traditionnelles de l'analyse des faibles revenus à long terme s'appuient sur des estimations des profils moyens des revenus pour différents groupes socio-économiques (OCDE, 1997). Comme dans le cas des simulations, cela permet d'évaluer la contribution des caractéristiques ne variant pas avec le temps, comme le sexe et la formation, aux revenus à long terme, mais est moins utile lorsqu'on cherche à évaluer le rôle des caractéristiques de l'emploi et des entreprises. Il faut en effet pouvoir déterminer dans cette optique à quel moment de leur parcours et pendant combien de temps les travailleurs ont été exposés à ces facteurs et cette information n'est généralement pas disponible.
19. On peut considérer que les mouvements entre les situations au regard de l'emploi et les déciles de salaires dépendent des caractéristiques des travailleurs qui, à leur tour, peuvent être corrélées avec les différents résultats considérés ici. Bien que cela puisse être vrai, les simulations sont en fait conçues en supposant que ce n'est pas le cas. Dans les données simulées, la mobilité est modélisée comme une fonction de l'âge, du sexe et de la formation, mais elle est par ailleurs supposée aléatoire. Cette hypothèse permet de calculer l'exposition globale à une caractéristique du travail, notamment en faisant la moyenne des probabilités correspondantes sur les trajectoires individuelles de l'emploi et des revenus au cours de la période de dix années considérées. L'utilisation des déciles de salaires comme variable convergente est particulièrement importante. Faute de cette variable, l'analyse serait limitée au rôle des différents facteurs dans la mobilité et les inégalités entre les groupes. Grâce à elle, la présente analyse tient également compte de la mobilité et des inégalités au sein des groupes.
20. Les informations contenues dans PIAAC concernent 24 pays et ont été recueillies entre août 2011 et mars 2012. La période de référence ne correspond donc pas parfaitement à l'année de référence utilisée dans les simulations, qui est 2010. Toutefois, il est peu probable que cela fasse une différence importante dans la pratique, puisque la répartition des compétences cognitives n'a guère de chances de se modifier considérablement d'une année à l'autre.
21. Hanushek et al. (2013) constatent qu'en moyenne sur l'ensemble des pays, une augmentation d'un écart-type dans les compétences en numératie est associée à une augmentation de salaire de 18 % chez les travailleurs de pleine activité. Le rendement des compétences est sensiblement plus faible dans les pays nordiques et sensiblement plus élevé aux États-Unis. Le chapitre 2 de cette publication fournit une analyse détaillée du rôle des compétences cognitives dans les inégalités transversales des salaires.
22. La concentration du temps partiel pour des raisons économiques dans le tercile inférieur est un peu plus forte que celle du temps partiel pour des raisons personnelles.
23. Alors que la productivité totale des facteurs serait la mesure idéale de la qualité de l'entreprise, ces informations ne sont pas disponibles dans les enquêtes intéressant la population active ou les ménages.
24. Il est supposé que les groupes d'entreprises sont suffisamment grands pour que les salaires individuels ne portent pas atteinte au niveau moyen des salaires dans les groupes. Les salaires moyens n'ont pas été ajustés pour tenir compte des caractéristiques du travailleur moyen et peuvent donc refléter la qualité du travailleur moyen et non celle de l'entreprise. L'association entre les résultats à long terme et la qualité de l'entreprise peut donc être surestimée.
25. Bien que cela aille au-delà de la mobilité positionnelle stricte analysée jusqu'ici dans le chapitre, la mobilité de l'emploi peut également améliorer les résultats moyens des travailleurs dans la mesure où elle favorise une répartition plus efficace des travailleurs entre les entreprises. Les données sur la rentabilité salariale individuelle de la mobilité qui est examinée dans cette section ne font probablement pas de distinction entre les revenus salariaux qui reflètent la mobilité positionnelle et ceux qui sont associés à une amélioration globale de l'efficience allocative sur le marché du travail.

26. Aussi bien les promotions au sein des entreprises que la mobilité entre les entreprises se sont révélées être des facteurs importants de la progression des revenus tout au long de la vie, notamment lorsqu'elles interviennent pendant les premières phases de la vie professionnelle (McCue, 1996, pour les États-Unis ; Van der Klaauw et Dias da Silva, 2011, pour le Portugal ; et Frederiksen et al., 2014, pour le Danemark). Selon une étude novatrice de Topel et Ward (1992) pour les États-Unis, les jeunes changent d'emploi en moyenne sept fois pendant les dix premières années de leur vie professionnelle et ces mouvements représentent un tiers de la croissance de leurs salaires au cours de cette période. McCue (1996) montre que le rôle des promotions dans la progression des revenus a aussi tendance à se concentrer dans les dix premières années de la vie professionnelle et qu'il est un peu moins important que celui de la mobilité de l'emploi entre entreprises.
27. Toutefois, en Italie, une réforme globale du marché du travail (la « Jobs Act ») est actuellement en cours d'adoption. Elle concerne la protection de l'emploi, l'assurance chômage, les régimes de travail de courte durée et les politiques actives du marché du travail. Dans le cadre de cette réforme, la couverture des allocations de chômage a été étendue aux travailleurs atypiques à compter de mai 2015.
28. Le rôle redistributif de l'assurance chômage qui a été considéré jusqu'ici reflète la redistribution au sein des cohortes. Toutefois, on peut aussi considérer que l'assurance chômage influe sur la redistribution entre les cohortes. Dans un article récent, Michelacci et Ruffo (2015) suggère que les systèmes d'assurance chômage qui sont plus généreux pour les jeunes que pour les seniors peuvent améliorer la protection sociale. Ils font valoir que l'assurance chômage peut être plus utile pour les jeunes qui n'ont qu'une aptitude limitée à lisser la consommation pendant les périodes de chômage, mais aussi qu'elle est moins coûteuse en raison de l'impact négatif potentiel moindre d'une assurance chômage plus généreuse sur les incitations à la recherche d'un emploi. Ils avancent donc qu'un système d'assurance chômage caractérisé par un certain degré de solidarité entre les générations peut améliorer la protection sociale.
29. Il convient de mentionner que, au Danemark, les allocations de chômage plus généreuses sont assorties d'obligations mutuelles fortes qui conditionnent la garantie de ressources à la recherche active d'un emploi et à la participation aux politiques actives du marché du travail (voir le chapitre 3 de cette publication pour plus de précisions).
30. DiNardo et al. (1996), Lee (1999), Autor et al. (2014) constatent que la baisse de la valeur réelle du salaire minimum a contribué à la montée des inégalités aux États-Unis. Machin (1997), Dickens et Manning (2003) et Butcher et al. (2012) font état de résultats similaires pour le Royaume-Uni. Des études sur plusieurs pays montrent également que le salaire minimum est associé à un moindre niveau d'inégalités des salaires (OCDE, 1998; Keese, 1998; Koeniger et al., 2007). Voir le chapitre 1 pour plus de précisions.
31. Un troisième scénario fondé sur un salaire plancher représentant 40 % de la moyenne a également été examiné mais n'a pas donné de résultats intéressants, car cette mesure tend à ne pas être contraignante dans la pratique, même dans les pays sans salaire minimum légal.
32. Plus précisément, Garnero, Kampelmann et Rycx (2015) montrent que dans les pays européens ayant un salaire minimum légal national, la part des personnes rémunérées au-dessous des tranches minimales va d'environ 1 % en Estonie à 7 % en France.
33. L'étude novatrice d'Hamermesh (1993) sur la demande de main-d'œuvre suggère que l'élasticité de cette demande est généralement d'environ -0.6.
34. Dans leur article très influent sur les effets sur l'emploi dans l'industrie de l'alimentation rapide d'une hausse du salaire minimum dans le New Jersey, Card et Krueger (1994) constatent que cette hausse s'est traduite par une augmentation de l'emploi par rapport aux mêmes activités dans la Pennsylvanie pourtant proche. Il est difficile de trouver une explication rationnelle à cette constatation sur la base des modèles du marché du travail type, mais les modèles du marché du travail en situation de monopsones apportent sans doute un meilleur éclairage.
35. Pour la France, Koubi et L'Hommeau (2007) constatent que la hausse du salaire minimum a eu un effet marqué sur les salaires bien au-delà du niveau minimum en 2000-05, tandis que Goarant et Muller (2011) font état d'effets induits beaucoup plus modérés en se fondant sur des données plus récentes. Pour les États-Unis, Card et Krueger (1994), Lee (1999) et Neumark et al. (2004) signalent des effets induits significatifs mais de faible ampleur. En revanche, Dickens et Manning (2004) et Stewart (2012) ne constatent pas d'effets induits importants au Royaume-Uni.

Références

- Aaberge, R. et M. Mogstad (2012), « Inequality in Current and Lifetime Income », *Discussion Papers*, n° 726, Research Department of Statistics Norway.
- Aaberge, R. et al. (2002), « Income Inequality and Income Mobility in the Scandinavian Countries Compared to the United States », *Review of Income and Wealth*, vol. 48, n° 4, pp. 443-469.
- Abowd, J.M., F. Kramarz et D.N. Margolis (1999), « High Wage Workers and High Wage Firms », *Econometrica*, vol. 67, n° 2, pp. 251-334.
- Altonji, J., A. Smith et I. Vidangos (2013), « Modeling Earnings Dynamics », *Econometrica*, vol. 81, pp. 1395-1454.
- Atkinson, T. et F. Bourguignon (1982), « The Comparison of Multi-Dimensioned Distributions of Economic Status », *Review of Economic Studies*, vol. 49, n° 2, pp. 183-201.
- Autor, D. et S. Houseman (2010), « Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First' », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, n° 3, pp. 96-128.
- Autor, D., A. Manning et C.L. Smith (2014), « The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment », *NBER Working Paper*, n° 16533, Cambridge, États-Unis.
- Barth, E. et al. (2014), « It's Where You Work: Increases in Earnings Dispersion across Establishments and Individuals in the U.S. », *NBER Working Papers*, n° 20447, Cambridge, États-Unis.
- Bartolucci, C. et F. Devicienti (2013), « Better Workers Move to Better Firms: A Simple Test to Identify Sorting », *IZA Discussion Papers*, n° 7601, Bonn.
- Bayaz-Ozturk, G., R. Burkhauser et K. Couch (2012), « Consolidating the Evidence on Income Mobility in the Western States of Germany and the U.S. from 1984-2006 », *NBER Working Papers*, n° 18618, Cambridge, États-Unis.
- Bjorklund, A. (1993), « A Comparison between Actual Distributions of Annual and Lifetime Income: Sweden 1951-89 », *Review of Income and Wealth*, vol. 39, n° 4, pp. 377-386.
- Bönke, T., G. Corneo et H. Lüthen (2015), « Lifetime Earnings Inequality in Germany », *Journal of Labour Economics*, vol. 33, n° 1, pp. 171-208.
- Booth, A., M. Francesconi et J. Frank (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends? », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F189-F213.
- Bowlus, A.J. et J.M. Robin (2012), « An International Comparison Of Lifetime Inequality: How Continental Europe Resembles North America », *Journal of the European Economic Association*, vol. 10, n° 6, pp. 1236-1262.
- Bowlus, A. et J.M. Robin (2004), « Twenty Years of Rising Inequality in US Lifetime Labor Income Values », *Review of Economic Studies*, vol. 71, n° 3, pp. 709-742.
- Bradbury, K. (2011), « Trends in U.S. family Income Mobility, 1969-2006 », *Working Paper*, n° 11-10, Federal Reserve Bank of Boston, Boston, États-Unis.
- Bredemeier, C. et F. Juessen (2012), « Minimum Wages and Female Labor Supply in Germany », *IZA Discussion Papers*, n° 6892, Bonn.
- Buchinsky, M. et J. Hunt (1999), « Wage Mobility in the United States », *Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 3, pp. 351-368.
- Buchinsky, M. et al. (2003), « Franks or Ranks ? Earnings Mobility in France, 1967-99 », *CEPR Discussion Paper*, n° 3937.
- Burkhauser, R. et J. Poupore (1997), « A Cross-National Comparison of Permanent Inequality in The United States and Germany », *Review of Economics and Statistics*, vol. 79, n° 1, pp. 10-17.
- Butcher, T., R. Dickens et A. Manning (2012), « Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK », *CEP Discussion Papers*, n° 1177.
- Card, D. et A. Krueger (1994), « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, pp. 772-793.
- Card, D., J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 3, pp. 967-1015.
- Cardoso, A., D. Hamermesh et J. Varejao (2012), « The Timing of Labor Demand », *Annales d'économie et de statistique*, vol. 105-106, p. 2.

- Carrington, W. et B. Fallick (2001), « Do Some Workers Have Minimum Wage Careers? », *Monthly Labor Review*, pp. 17-27.
- D'Addio, A. et M. Rosholm (2005), « Exits from Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis », *Labour Economics*, vol. 12, n° 4, pp. 449-468.
- Davis, S., J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.
- Dickens, R. et A. Manning (2004), « Has the National Minimum Wage Reduced UK Wage Inequality? », *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, vol. 167, n° 4, pp. 613-626.
- Dickens, R. et A. McKnight (2008), « Changes in Earnings Inequality and Mobility in Great Britain 1978/9-2005/6 », *CASE paper*, n° 132, Centre for the Analysis of Social Exclusion.
- DiNardo, J., N. Fortin et T. Lemieux (1996), « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-92: A Semiparametric Approach », *Econometrica*, vol. 64, n° 5, pp. 1001-1044.
- Elsby, M., R. Michaels et G. Solon (2009), « The Ins and Outs of Cyclical Unemployment », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1, n° 1, pp. 84- 110.
- Feldstein, M. et D. Altman (2007), « Unemployment Insurance Savings Account », in J. Poterba (dir. pub.), *Tax Policy and the Economy*, vol. 21, pp. 35-64.
- Feldstein, M. et J. Poterba (1984), « Unemployment Insurance and Reservation Wages », *Journal of Public Economics*, vol. 23, n° 1-2, pp. 141-167.
- Fields, G. et E. Ok (1999), « The Measurement of Income Mobility: An Introduction to the Literature », in J. Silber (dir. pub.), *Handbook on Income Inequality Measurement*, Norwell, Kluwer Academic Publishers.
- Flinn, C. (2002), « Interpreting Minimum Wage Effects on Wage Distributions: A Cautionary Tale », *Annales d'économie et de statistique*, vol. 67-68, pp. 309-355.
- Frederiksen, A., T.J. Halliday et A.K. Koch (2014), « Within- and Cross-Firm Mobility and Earnings Growth », *mimeo*.
- Friedman, M. (1962), *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press.
- Garcia-Perez, I., I. Marinescu et J. Vall Castello (2014), « Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain », *Working Papers*, n° 2014-08, Fedea.
- Garnero, A., A. Hijzen et S. Martin (2015), « The Role of Mobility for Risk and Inequality across OECD Countries: A Simulation Approach », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, à paraître.
- Garnero, A., S. Kampelmann et F. Rycx (2015), « Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wages Bite with Sectoral Data », *British Journal of Industrial Relations*, à paraître.
- Goarant, C. et L. Muller (2011), « Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », *Emploi et salaires*.
- Gottschalk, P. et R. Moffitt (1994), « The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market », *Brookings Papers on Economic Activity*, Economic Studies Program, vol. 25, n° 2, pp. 217-272.
- Güvenen, F. (2009), « An Empirical Investigation of Labor Income Processes », *Review of Economic Dynamics*, vol. 12, n° 1, Elsevier for the Society for Economic Dynamics, pp. 58-79.
- Güvenen, F. et al. (2015), « What Do Data on Millions of U.S. Workers Reveal about Life-Cycle Earnings Risk? », *Federal Reserve Bank of New York Staff Report*, n° 710.
- Haider, S. et G. Solon (2006), « Life-Cycle Variation in the Association between Current and Lifetime Earnings », *American Economic Review*, vol. 96, n° 4, pp. 1308-1320.
- Hamermesh, D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton.
- Hanushek, E. et al. (2013), « Returns to Skills Around the World: Evidence from PIAAC », *OECD Education Working Papers*, n° 101, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tsjqmvtq2-en>.
- Hirsch, B., B. Kaufman et T. Zelenska (2013), « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations*, vol. 54, n° 2, pp. 199-239.
- Ichino, A., F. Mealli et T. Nannicini (2008), « From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity? », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 23, n° 3, pp. 305-327.
- Jääntti, M. et S.P. Jenkins, (2015), « Income Mobility », Chapter 12, in A.B. Atkinson et F. Bourguignon (dir. pub.), *Handbook of Income Distribution*, vol. 2, à paraître.

- Jenkins, S.P. (2011), *Changing Fortunes: Income Mobility and Poverty Dynamics in Britain*, Oxford University Press, Oxford.
- Keese, M. (1998), « Are Statutory Minimum Wages an Endangered Species? », in C. Lucifora et W. Salverda (dir. pub.), *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, FrancoAngeli.
- Koeniger, W., M. Leonardi et L. Nunziata (2007), « Labor Market Institutions and Wage Inequality », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 60, n° 3, pp. 340-356.
- Kopczuk, W., E. Saez et J. Song (2010), « Earnings Inequality and Mobility in the United States: Evidence from Social Security Data since 1937 », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 125, n° 1, pp. 91-128.
- Koubi, M. et B. L'Hommeau (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-05 », *Les salaires en France 2007*, Insee Références, Paris.
- Lee, D. (1999), « Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, pp. 977-1023.
- Machin, S. (1997), « The Decline of Labour Market Institutions and the Rise in Wage Inequality in Britain », *European Economic Review*, vol. 41, n° 3-5, pp. 647-657.
- MaCurdy, T. (2007), « A Practitioner's Approach to Estimating Intertemporal Relationships Using Longitudinal Data: Lessons from Applications in Wage Dynamics », in J. Heckman et E. Leamer (dir. pub.), *Handbook of Econometrics*, vol. 6A, Elsevier.
- Manning, A. (2003), « The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Markets », *Labour Economics*, vol. 10, n° 2, pp. 105-131.
- McCue, K. (1996), « Promotions and Wage Growth », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 2, University of Chicago Press, pp. 175-209.
- Michelacci, C. et H. Ruffo (2015), « Optimal Life Cycle Unemployment Insurance », *American Economic Review*, vol. 105, n° 2, pp. 816-859.
- Mortensen, D. et C. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.
- Neumark, D. et O. Nizalova (2007), « Minimum Wage Effects in the Longer Run », *Journal of Human Resources*, vol. 42, n° 2.
- Neumark, D., J.M. Ian Salas et W. Wascher (2015), « More on Recent Evidence on the Effects of Minimum Wages in the United States », *IZA Journal of Labor Policy*, à paraître.
- Neumark, D., M. Schweitzer et W. Wascher (2004), « Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 2, pp. 425-450.
- OECD (2015a), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Éditions OCDE, Paris (à paraître en français), <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2015b), *Réformes économiques 2015: Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2015-fr>.
- OECD (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OECD (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
- OECD (2010), *The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264083479-en>.
- OECD (1998), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1998*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1998-fr.
- OECD (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1997*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1997-fr.
- Pissarides, C. (2000), « Equilibrium Unemployment Theory », 2^e édition, MIT Press Books, Cambridge, États-Unis.
- Riley, R. et C. Rosazza Bondibene (2015), « The Impact of the National Minimum Wage on UK Businesses », *Report to the Low Pay Commission*.
- Rubinstein, Y. et Y. Weiss (2006), « Post Schooling Wage Growth: Investment, Search and Learning », *Handbook of the Economics of Education*, vol. 1, pp. 1-67.

- Shorrocks, A.F. (1978), « Income Inequality and Income Mobility », *Journal of Economic Theory*, vol. 19, n° 2, pp. 376-393.
- Stewart, M. (2012), « Wage Inequality, Minimum Wage Effects and Spillovers », *Oxford Economic Papers*, vol. 64, pp. 616-634.
- Topel, R.H. et M.P. Ward (1992), « Job Mobility and the Careers of Young Men », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 439-479.
- Torres, A., B. Coelho et M. Cabrita (2013), « Bridge Over Troubled Waters », *European Societies*, vol. 15, n° 4, pp. 535-556.
- Van der Klaauw, B. et A. Dias da Silva (2011), « Wage Dynamics and Promotions Inside and Between Firms », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 4, pp. 1513-1548.
- Vodopivec, M. (2008), « How Viable Are Unemployment Insurance Savings Accounts: Simulation Results for Slovenia », *IZA Discussion Papers*, n° 3438, Bonn.
- Waajers, R. et M. Lever (2013), « Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop: Uitkomsten van een TRAIL » [Transities van Inkomens tijdens de Levensloop], CPB achtergronddocument.
- Woodcock, S. (2011), « Match Effects », *mimeo*.
- Zijl, M., G. van der Berg et A. Heyma (2011), « Stepping-Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 1, pp. 107-139.

ANNEXE 4.A1

Résultats supplémentaires

Graphique 4.A1.1. Inégalités à court terme, inégalités à long terme et mobilité entre les pays

Sur la base de simulations sur dix ou vingt ans^a



***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Pour les définitions des concepts, voir le glossaire dans l'encadré 4.1; pour plus de détails sur la méthodologie, voir l'encadré 4.2 et Garner, Hijzen et Martin (2015).

a) Les simulations se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 54 ans dans l'année de référence dans les Panneaux A à C et 15-24 ans dans le Panneau D (20 à 54 ans, et de 20 à 29 ans pour le Danemark et le Japon).

b) Résultats fondés sur les revenus annuels pour la Suède.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne et la Turquie, l'enquête HILDA (*The Household, Income and Labour Dynamics*) pour l'Australie, le *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni, le *Panel socio-économique* (GSOEP) pour l'Allemagne, la *Keio Household Panel Survey* (KHPS) pour le Japon, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, le *Panel suisse de ménages* (PSM) pour la Suisse et la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP) pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257831>

Chapitre 5

Promouvoir la qualité de l'emploi dans les économies émergentes

Ce chapitre propose la première analyse empirique de la qualité de l'emploi dans les économies émergentes. Il élargit le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE de manière à mieux l'adapter aux pays considérés, tout en préservant les principes fondamentaux et les trois grandes composantes : qualité du revenu d'activité, sécurité sur le marché du travail et qualité de l'environnement de travail. L'analyse donne une description détaillée de la qualité de l'emploi dans les différents pays émergents et catégories sociodémographiques, en s'intéressant tout particulièrement au contraste entre les emplois formels et informels. Elle présente en outre, à partir de données de panel pour un certain nombre de pays, une analyse dynamique approfondie des entrées et sorties de l'emploi informel afin d'examiner si l'on peut voir dans ces emplois des tremplins ou des impasses qui entravent durablement les perspectives professionnelles des travailleurs. Enfin, le chapitre présente un ensemble d'orientations stratégiques pour favoriser la création d'emplois de qualité dans les pays émergents.

Principaux résultats

Ce chapitre propose la première analyse approfondie de la qualité de l'emploi dans les économies émergentes réalisée à partir du nouveau Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi l'OCDE (OCDE, 2014, chapitre 3). L'étude couvre les pays suivants : Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Chine (zones urbaines), Colombie, Costa Rica, Fédération de Russie, Inde, Indonésie, Mexique et Turquie.

La principale contribution du chapitre est d'adapter l'application du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE aux principales caractéristiques des marchés du travail des économies émergentes, tout en conservant les principes fondamentaux et les trois composantes : qualité du revenu d'activité, sécurité sur le marché du travail et qualité de l'environnement de travail. Il procède à deux ajustements déterminants :

- La composante *(in)sécurité sur le marché du travail* s'enrichit d'un indicateur complémentaire de risque, à savoir le risque de travailler pour une rémunération inférieure au salaire de subsistance. En effet, dans la plupart des pays émergents, le taux de chômage déclaré¹ est souvent faible parce que les travailleurs ne peuvent tout simplement pas se permettre d'être inactifs, ce qui tient en partie à l'absence (ou l'insuffisance) des régimes de sécurité sociale – l'assurance chômage en particulier. Leur situation d'insécurité est donc mieux appréhendée par le risque de devoir accepter un emploi rémunéré en-deçà d'un seuil très bas, souvent dans le secteur informel, qui n'offre aucune protection.
- La composante *qualité de l'environnement de travail* est estimée par la fréquence des très longues heures de travail. Cet ajustement est nécessaire car les informations relatives aux conditions de travail sont généralement rares et de portée limitée dans les pays émergents. Il permet d'élargir la couverture de ces pays, et d'établir en outre une ventilation entre emplois formels et informels. Les données corroborent d'ailleurs cette approche puisqu'elles indiquent une forte corrélation positive entre le stress au travail et les longues heures ouvrées dans un large groupe de pays où les deux indicateurs sont disponibles.

En deuxième lieu, le chapitre décrit dans le détail les variations de la qualité de l'emploi d'un pays à l'autre en regard de chacune des composantes. On constate ce qui suit :

- Le problème central pour les pays émergents n'est pas la pénurie d'emplois en soi, le chômage déclaré y étant généralement faible. Le plus préoccupant tient plutôt au manque d'emplois de qualité. Cela s'explique en partie par l'insuffisance de la couverture sociale, qui contraint les travailleurs à accepter des emplois de subsistance.
- La qualité des rémunérations dans les pays émergents est généralement inférieure à celle constatée dans les pays de l'OCDE, différence qui tient à la fois à un écart prononcé entre les salaires moyens et à des niveaux d'inégalité considérablement plus élevés. Parmi les pays considérés, c'est en Inde et en Afrique du Sud que la qualité des rémunérations est la plus faible, et au Chili et en Fédération de Russie qu'elle est la plus élevée.
- L'insécurité sur le marché du travail liée au chômage est comparable à la moyenne de l'OCDE dans la plupart des pays émergents. Cela dit, le risque de devoir travailler pour un

salaire extrêmement bas, qui atteint les chiffres record de 25 % en Indonésie et de 33 % en Inde, est une deuxième source substantielle de précarité. De ce fait, l'insécurité globale de l'emploi dans les pays émergents est généralement plus forte que dans les pays plus développés.

- La qualité de l'environnement de travail dans les pays émergents est généralement inférieure à celle des pays de l'OCDE : la fréquence des très longues heures de travail est extraordinairement élevée dans la plupart des pays considérés ici. Parmi les quatre pays (Afrique du Sud, Fédération de Russie, Mexique et Turquie) pour lesquels le taux de stress au travail peut être calculé, trois affichent de plus mauvais résultats que la moyenne de l'OCDE, le Mexique faisant exception.

Le chapitre compare enfin la qualité de l'emploi pour les travailleurs présentant des caractéristiques sociodémographiques distinctes et définit les catégories les plus susceptibles d'occuper des emplois de mauvaise qualité, apportant ainsi de nouveaux éclairages sur les inégalités face à l'emploi :

- Les jeunes et les travailleurs non qualifiés cumulent les handicaps. Ils enregistrent de mauvais résultats tant sur le plan quantitatif (faibles taux d'emploi) que qualitatif (faible qualité des rémunérations, grande précarité, et piètre qualité du milieu de travail, mesurée à l'aune des heures ouvrées).
- Les femmes sont clairement désavantagées à certains égards. Il existe des disparités notables entre les sexes, tant sur le plan des taux d'emploi que de la qualité du revenu d'activité. Les femmes sont aussi confrontées à une plus forte insécurité sur le marché du travail, en termes de risque de très bas salaire, mais ne sont pas exposées à un risque significativement plus élevé de chômage. La proportion de femmes salariées assujetties à des horaires de travail très lourds est inférieure à celle des hommes.
- Les travailleurs occupant des emplois informels sont les plus défavorisés sur tous les plans : moindre qualité du revenu d'activité, plus grande précarité et qualité inférieure de l'environnement de travail (mesuré par la fréquence des longues heures ouvrées).

Étant donné l'importance du secteur informel dans les économies émergentes et la qualité relativement médiocre des emplois qui lui sont associés, il est utile de déterminer dans quelle mesure il est facile pour les travailleurs de ce secteur d'évoluer vers des emplois formels. Ce chapitre examine en conséquence leur mobilité entre secteurs formel et informel. Cette analyse, qui permet de mieux appréhender le rôle des emplois informels dans la mobilité sociale et leurs effets durables éventuels sur la carrière des salariés, se limite aux quatre pays pour lesquels on dispose des données nécessaires (régions urbaines de Chine et de Colombie, Afrique du Sud et Turquie). Il en ressort ce qui suit :

- Si les taux de mobilité entre emploi informel et emploi formel y sont élevés, les sorties de l'emploi informel s'effectuent le plus souvent vers le chômage et l'inactivité, et non vers l'emploi formel, ce qui jette un doute sur l'hypothèse selon laquelle l'emploi informel constituerait un tremplin sûr vers des emplois de meilleure qualité.
- Dans les régions urbaines de Chine et de Colombie, les travailleurs informels qui rejoignent le secteur formel de l'économie occupent généralement des emplois temporaires, et présentent une forte probabilité de retourner dans l'économie informelle. Il semblerait donc que certains tombent dans un cercle vicieux de va-et-vient entre emplois informels et emplois formels atypiques (de qualité inférieure).

- Un premier emploi dans le secteur informel peut avoir des répercussions négatives sur les perspectives professionnelles ultérieures.

Enfin, l'analyse conduite ici a des conséquences importantes pour l'élaboration de mesures visant à promouvoir les emplois de qualité dans les pays émergents. En résumé :

- *Des systèmes de protection sociale et un droit du travail plus efficaces peuvent rehausser la qualité des emplois existants.* Les responsables politiques doivent s'attacher en priorité à améliorer la qualité des emplois. Ils doivent notamment s'efforcer d'établir des systèmes adéquats et performants de protection sociale (par exemple en matière d'indemnisation du chômage et d'aide sociale, sous forme de transferts monétaires et de prestations maladie) et œuvrer à la mise en place d'une législation du travail efficace. La difficulté à cet égard consiste à assurer un équilibre adéquat entre protection des travailleurs et incitations à travailler, ces dernières consistant en incitations à participer à la vie active et, surtout, à opter pour un emploi formel plutôt qu'informel. Dans le contexte d'une économie informelle très développée et d'une mise en application souvent insuffisante des lois, une autre priorité de l'action publique consiste à renforcer l'efficacité du droit du travail à protéger les salariés (réglementation du temps de travail, législation en matière de santé et de sécurité, législation relative à la protection de l'emploi).
- *Il convient d'aider les travailleurs à trouver un emploi de qualité en début de carrière.* Étant donné l'effet profondément stigmatisant que des emplois de faible qualité peuvent avoir sur une carrière, il importe d'aider les travailleurs à effectuer de bons choix professionnels dès le début de leur vie active. Ce point revêt une importance particulière pour les travailleurs peu qualifiés qui risquent de se retrouver pris au piège d'emplois inintéressants offrant des perspectives de carrière limitées. Les moyens d'intervention à cet égard sont très divers : renforcement de l'enseignement universitaire et professionnel, programmes de formation et d'apprentissage de qualité, et programmes actifs du marché du travail soigneusement conçus.
- *Des politiques de lutte contre l'économie informelle peuvent réduire le taux d'emplois de faible qualité.* Les interventions visant à résorber l'économie informelle doivent s'inscrire dans une approche globale qui repose sur trois piliers : accroître les avantages du travail formel, réduire le coût de la formalisation, et améliorer l'application des lois.

Introduction

Le travail est souvent le seul actif que les individus possèdent et leur seule source de revenu. L'emploi est donc un facteur déterminant du bien-être. À l'inverse, il a été amplement démontré que le chômage et le sous-emploi dans des activités mal rémunérées, pénibles et précaires sont des sources majeures de mal-être. Alors que l'économie mondiale ne s'est pas complètement relevée de la crise, la création d'emplois demeure la préoccupation première des responsables politiques. Cela dit, l'examen du seul nombre d'emplois qu'une économie produit ne brosse qu'un tableau très partiel de la situation dans la mesure où le bien-être des travailleurs dépend aussi crucialement de la qualité de leur emploi. Cette observation revêt d'autant plus d'importance dans le contexte des pays émergents, où les emplois se caractérisent souvent par de faibles salaires, des risques élevés, des conditions de travail pénibles ou souvent dangereuses et de longues heures ouvrées. Cela se vérifie tout particulièrement pour la forte proportion de la population active employée dans l'économie informelle, hors de portée des réglementations et dénuée de protection sociale.

Au vu de ces considérations, le chapitre adapte le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, présenté et appliqué pour la première fois aux pays de l'OCDE dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi*, de manière à tenir compte des caractéristiques des marchés du travail dans les pays émergents. Il utilise ensuite ce cadre modifié pour établir une analyse comparative de la qualité des emplois dans douze pays émergents. Il examine aussi la corrélation entre les caractéristiques des travailleurs et la qualité des emplois pour identifier les groupes qui occupent les emplois de plus faible qualité. Il s'intéresse tout particulièrement à l'écart de qualité entre emplois formels et informels, les seconds constituant une part très importante de l'emploi dans la plupart de ces pays. Le chapitre analyse ensuite la mobilité entre les secteurs formel et informel pour définir si l'emploi informel est un piège ou un tremplin pour une carrière. Il examine pour finir les solutions dont disposent les pouvoirs publics pour promouvoir les emplois de qualité dans les pays émergents².

Le Cadre de l'OCDE pour la qualité de l'emploi comporte trois paramètres essentiels qui mesurent la contribution respective du salaire, de la sécurité et de l'environnement de travail au bien-être des travailleurs. Bien que ces critères soient assez larges pour rendre compte de la qualité des emplois dans tous les pays, quel que soit leur stade de développement, nous adaptons ici leur application empirique de manière à tenir compte des caractéristiques les plus notables des marchés du travail dans les pays émergents. S'agissant notamment de l'évaluation de la sécurité sur le marché du travail, le risque de chômage est complété par un indicateur du risque pour un salarié de voir le revenu de son activité tomber au-dessous du niveau de subsistance. Dans ces pays, en effet, le taux de chômage déclaré est souvent faible parce que les travailleurs ne peuvent tout simplement pas se permettre d'être inactifs, ce qui s'explique en partie par l'inexistence (ou l'insuffisance) de la protection sociale (et d'un régime d'assurance chômage en particulier). Le risque de précarité auquel ils sont confrontés est donc mieux mesuré par le risque de tomber en-deçà d'un seuil extrêmement bas de rémunération, souvent dans le secteur informel. À cet égard, il convient de souligner que l'analyse ne traite pas l'informalité comme une composante de la qualité de l'emploi. Elle la considère plutôt comme un déterminant éventuel de la qualité de l'emploi. Autrement dit, elle laisse les données relatives à la qualité des emplois informels par rapport à celle des emplois formels parler d'elles-mêmes.

Le chapitre brosse un panorama global de la qualité des emplois dans douze économies émergentes, notamment de grands pays émergents de l'OCDE et des pays candidats à l'adhésion, des pays émergents du G20, et des partenaires clés de l'OCDE. Plus précisément, on a pu obtenir les données voulues pour les pays suivants : Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Chine (zones urbaines), Costa Rica, Fédération de Russie, Inde, Indonésie, Mexique, et Turquie³. L'insuffisance des données n'a pas permis d'intégrer d'autres pays émergents de premier plan dans l'analyse.

Le chapitre s'articule comme suit. La section 1 adapte l'application du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE de manière à tenir compte des principales caractéristiques des marchés du travail des pays émergents. Il l'utilise ensuite pour évaluer la qualité des emplois dans douze pays émergents et la comparer en fonction des différentes catégories sociodémographiques de la population active. La section 2 examine l'écart de qualité entre emplois formels et informels et la mobilité entre ces deux secteurs. La section 3 dégage les principales conséquences de l'analyse empirique pour l'action publique.

1. Qualité des emplois dans les pays émergents : une analyse internationale

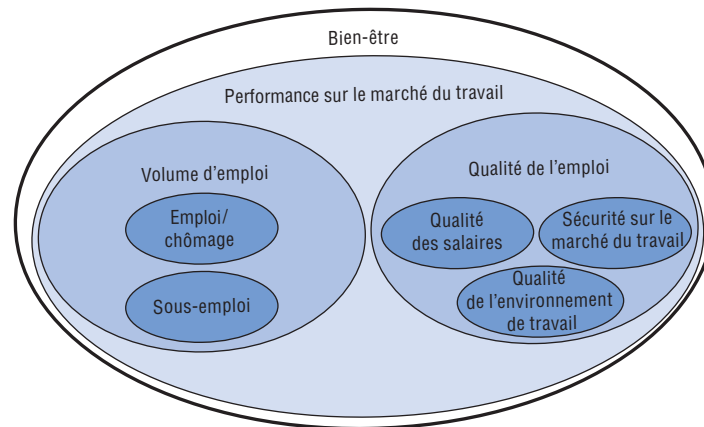
Quelles sont les caractéristiques d'un emploi de qualité ? Adapter le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE aux pays émergents

La qualité de l'emploi est un concept pluridimensionnel par nature qui se rapporte aux spécificités d'un emploi qui concourent au bien-être des travailleurs. Suivant le rapport influent de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi (Stiglitz et al., 2009), qui définissait huit critères du bien-être, le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE s'articule autour de trois de ces paramètres qui sont étroitement associés à la situation d'emploi des individus, à savoir : les conditions de vie matérielles, l'insécurité, tant économique que physique, et les activités personnelles, dont le travail⁴. Inspirée des études existantes dans les domaines de l'économie, de la sociologie et de la santé au travail, des applications empiriques de ces trois critères du bien-être associé au travail ont été utilisées pour définir les trois composantes du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, qui a été présenté et appliqué pour la première fois dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi*. Nous adaptons ici ce cadre aux pays émergents, en tenant compte à la fois de la moindre quantité de données disponibles pour ces pays et des particularités de leurs marchés du travail, notamment les lacunes de la protection sociale (insuffisance des prestations ou faible couverture des régimes d'assurance sociale), la forte proportion d'emplois informels et les taux élevés de travailleurs pauvres.

Les trois dimensions du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, qui se fondent également sur les travaux d'autres organisations interantionales⁵, sont : *la qualité des revenus, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail* (OCDE, 2014, Chapitre 3). De plus, le Cadre d'analyse suit deux des principes directeurs du programme général d'action sur le bien-être (Stiglitz et al., 2009) et s'inscrit dans la droite ligne de l'*Initiative du vivre mieux de l'OCDE* (OCDE, 2013). Il s'intéresse notamment : i) *aux résultats* pour les travailleurs (comme les faibles salaires et les risques élevés) par opposition aux facteurs de qualité de l'emploi (comme les réglementations et leur observance) ; et ii) *aux individus*, en ce sens que tous les indicateurs sont définis à un niveau individuel et en utilisant des microdonnées pour la mesure. Le Cadre d'analyse fait appel à des *éléments objectifs* de la qualité de l'emploi (par rapport aux perceptions subjectives de la « satisfaction personnelle » en raison du caractère global de ces dernières et de la difficulté à les associer à des caractéristiques particulières du lieu de travail⁶). Le graphique 5.1 donne une représentation schématique du Cadre d'analyse pour la qualité de l'emploi, sous l'angle du nombre d'emplois et du bien-être général.

Qualité du revenu d'activité

Le premier facteur de qualité d'un emploi, *la qualité du revenu d'activité*, a trait à la mesure dans laquelle l'emploi contribue aux conditions de vie matérielles des travailleurs et de leurs familles. Si le niveau moyen des revenus est un indicateur essentiel pour évaluer dans quelle mesure un emploi garantit de bonnes conditions de vie, leur répartition au sein de la population active est aussi un élément de première importance pour le bien-être. En conséquence, la première composante de la qualité de l'emploi est mesurée par un indicateur composite qui rend compte à la fois du *salaires moyen* et de *l'inégalité des salaires*. Comme cette inégalité est nettement plus prononcée dans les pays émergents que dans les pays de l'OCDE, cette méthode semble particulièrement bien adaptée pour évaluer le bien-être des travailleurs dans ces pays. Elle s'accorde également

Graphique 5.1. **Nombre d'emplois, qualité des emplois et bien-être**

avec le corpus croissant d'études indiquant que tant les salaires absolus que relatifs influent sur le bien-être, et que les individus expriment dans leurs préférences un certain degré d'aversion aux inégalités (voir OCDE, 2014, chapitre 3 pour une analyse complète).

Suivant le document de l'OCDE (2014, chapitre 3), l'indicateur retenu pour mesurer le degré de qualité du revenu d'activité au niveau agrégé fait appel à la méthode des moyennes généralisées proposée par Atkinson (1970) et Foster et al. (2013). Selon cette méthode, la moyenne pondérée des salaires individuels, en tant qu'indicateur principal de la qualité des rémunérations, diffère du calcul d'une moyenne (arithmétique) simple du fait qu'elle permet, par le choix d'un paramètre unique, d'attribuer une importance relative distincte (pondérations) à différentes composantes de la distribution des salaires. Cet exposant est désigné sous le nom de *coefficient d'aversion à l'inégalité* ; dans notre analyse, il est fixé à une valeur inférieure à un de manière à porter essentiellement sur la partie inférieure de la répartition des revenus (voir l'encadré 3.3 au chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi* pour une analyse complète). Pour une répartition donnée des salaires, plus l'aversion à l'inégalité est forte, plus la qualité des rémunérations est faible. Cette méthode fournit également une mesure de l'inégalité, calculée par l'écart relatif entre la moyenne arithmétique et la moyenne généralisée des revenus⁷. Dans une situation d'égalité parfaite, les deux moyennes ont la même valeur et l'inégalité, ainsi calculée, est égale à 0. Cette méthode est forcément normative puisqu'elle repose sur un jugement préalable quant au caractère indésirable de l'inégalité. Nous examinons ici différents degrés d'aversion à l'inégalité (0, -1 et -3). Le degré intermédiaire (aversion modérée à l'inégalité), qui correspond à la *moyenne harmonique* de la distribution, revient à appliquer la plus forte pondération (les deux tiers environ) au tercile inférieur, une pondération inférieure, mais néanmoins importante, au deuxième tercile (un quart), et une pondération relativement faible au tercile supérieur (10 %) ⁸. La valeur la plus extrême (-3) confère un poids encore plus élevé à l'extrémité inférieure de la répartition.

Sécurité sur le marché du travail

La deuxième composante du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, la *sécurité sur le marché du travail*, rend compte des aspects de la sécurité économique qui sont liés aux risques auxquels les travailleurs sont confrontés sur le marché du travail. Dans les pays de l'OCDE, le risque majeur pour un travailleur est d'entrer dans le chômage de longue

durée. Le cadre présenté dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi* définissait ainsi l'insécurité sur le marché du travail en termes de perte anticipée de revenus associée au chômage en fonction du risque de perdre son emploi, de la durée escomptée de la période de chômage et du degré de protection des revenus offert par les régimes d'allocation chômage. Si le taux de chômage déclaré est parfois important dans les pays émergents (l'Afrique du Sud par exemple ou, plus généralement, les zones urbaines), il y est souvent inférieur à celui des pays de l'OCDE. Cela tient en partie à l'absence ou à l'insuffisance des régimes d'assurance sociale, qui font que les travailleurs ne peuvent se permettre d'être au chômage et les incitent à accepter des emplois de « dernier recours » (qui leur apportent généralement des revenus très faibles et souvent aléatoires). Un critère utile et complémentaire de l'insécurité est donc le risque de relever de cette catégorie d'emplois indésirables, définis ici par un seuil de « salaire extrêmement bas ». Nous établissons en conséquence un indicateur supplémentaire des risques liés au marché du travail qui mesure celui d'occuper un emploi rémunéré en-deçà de ce seuil. En somme, deux composantes distinctes de la sécurité sur le marché du travail sont analysées ici : la sécurité par rapport au risque de chômage, et la sécurité par rapport au risque de très bas salaire. La première est établie selon le modèle présenté dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi* (si ce n'est que le risque de chômage est ici calculé approximativement par le taux de chômage en raison de l'insuffisance des données), la seconde mérite une analyse plus développée.

Le seuil de salaire extrêmement bas est défini en valeur absolue et correspond à un salaire horaire net de 1 USD, corrigé en fonction des parités de pouvoir d'achat. Suivant cette définition, il se traduit par un revenu disponible par habitant de 2 USD (PPA) par jour pour un ménage représentatif (Bongaarts, 2001) qui compte un seul apporteur de revenu travaillant à temps plein, et laisse supposer le dénuement matériel absolu des personnes concernées⁹. Cette méthode s'écarte de l'approche fondée sur la pauvreté relative couramment utilisée dans les études de l'OCDE, mais elle paraît plus appropriée dans le cadre de cette analyse. En particulier, un indicateur du dénuement relatif (revenus inférieur aux deux-tiers ou au tiers du revenu médian par exemple) ne permettrait pas de prendre en compte les écarts importants entre les niveaux de vie moyens des pays émergents et, surtout, entre les pays émergents et les pays avancés. Le résultat serait insatisfaisant dans la mesure où les travailleurs se situant dans la partie inférieure de la distribution dans les pays riches pourvus de régimes de protection sociale efficaces sont généralement bien mieux lotis que ceux occupant une position relativement identique dans les pays émergents. Le choix d'un seuil *absolu* fournit un point de référence commun pour tous les pays, et présente l'avantage de distinguer clairement l'aspect « sécurité sur le marché du travail » de l'aspect « qualité du revenu d'activité », car ce dernier prend directement en compte l'inégalité et met de ce fait l'accent sur la situation relative des travailleurs dans l'économie.

Dans l'idéal, le risque de rémunération inférieure au seuil de salaire serait estimé au moyen de données de panel équilibrées où les revenus des mêmes individus seraient observés sur plusieurs périodes. Les données de cette nature n'étant pas toujours disponibles, l'analyse fait appel à une nouvelle méthodologie proposée par Dang et Lanjouw (2013), qui prolonge les travaux de Dang et al. (2011), pour estimer les probabilités de transition au moyen de données transversales répétées représentatives. La procédure consiste à estimer la persistance des revenus individuels d'après l'évolution de moyennes de cohortes dans le temps, ce qui permet de calculer la probabilité commune, pour chaque catégorie de travailleur, de faire partie (ou pas) de la catégorie des bas salaires au cours de

l'une ou l'autre des deux périodes considérées. Munis de ces informations, nous pouvons estimer la probabilité de tomber dans cette catégorie et d'en sortir d'une période à l'autre – la combinaison de ces probabilités déterminant le risque global de très faible rémunération¹⁰. Le taux moyen de bas salaires dans une population donnée peut être considéré comme le pourcentage de temps moyen qu'un individu de cette population peut raisonnablement s'attendre à passer dans un emploi peu rémunéré. Le fait que le risque pour les revenus soit construit au moyen de plusieurs séries de données transversales est un autre élément qui permet de distinguer la qualité de l'emploi de la qualité des rémunérations, qui est entièrement statique.

Enfin, l'analyse tient également compte des effets modérateurs de la sécurité sociale sur les risques liés au marché du travail. Dans le droit fil du chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi*, nous examinons l'effet modérateur de l'ensemble des prestations chômage et des transferts d'aide sociale dont la population active peut bénéficier. Nous regroupons la totalité des informations disponibles sur les bénéficiaires de transferts fournies par les enquêtes nationales réalisées au micro-niveau des sources utilisées dans cette analyse, au lieu de faire appel à des statistiques nationales agrégées (comme le nombre de bénéficiaires des prestations dans un pays) ou à des estimations modélisées (comme les taux de remplacement par catégorie de ménages), comme auparavant. Si les régimes de sécurité sociale présentent des différences notables, en termes de générosité et de couverture, selon les pays, les enquêtes nationales sur la population active et celles conduites auprès des ménages utilisées ici identifient correctement les bénéficiaires des prestations des principaux dispositifs existants¹¹. L'utilisation de ces informations varie en fonction de l'aspect particulier de l'insécurité sur le marché du travail examiné. S'agissant du risque de chômage, elles servent à calculer le taux de remplacement (net) effectif de l'assurance sociale pour les chômeurs – défini comme le rapport du revenu net moyen des chômeurs au revenu net moyen des salariés – afin de déterminer le coût financier net du chômage (méthode en grande partie semblable à celle appliquée dans les *Perspectives de l'emploi 2014*)¹². S'agissant du risque pour le revenu, l'évaluation de l'effet modérateur des transferts sociaux consiste à comparer l'évolution des probabilités d'entrée et de sortie de la catégorie des bas salaires, ainsi que les estimations du risque en résultant, lorsque les transferts sociaux ne sont pas pris en considération (en comparaison à l'analyse principale, qui en tient compte).

Qualité de l'environnement de travail

Le troisième paramètre de la qualité de l'emploi, la *qualité de l'environnement de travail*, rend compte des aspects non économiques et recouvre les éléments liés à la nature et à la teneur du travail effectué, à l'organisation du temps de travail et aux relations professionnelles. L'analyse conduite dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* présentait une approche innovante et complète fondée sur les études portant sur la santé au travail (notamment les modèles de stress au travail), qui constatent des liens forts entre la qualité de l'environnement de travail et le bien-être des travailleurs. Le modèle des « demandes professionnelles – ressources professionnelles » proposé par Bakker et Demerouti (2007) y était notamment appliqué pour recenser les facteurs de stress associés au travail, comme les contraintes de temps et les facteurs de risque pour la santé, qui constituent une menace importante pour les travailleurs lorsqu'ils sont associés à des ressources professionnelles insuffisantes, comme l'autonomie dans le travail, les possibilités d'apprentissage ou de bonnes relations professionnelles¹³. La qualité de l'environnement de

travail a ensuite été mesurée par trois indices synthétiques : i) un indicateur additif de diverses demandes professionnelles ; ii) un indicateur additif de diverses ressources professionnelles ; iii) un indicateur synthétique qui rend compte de l'effet modérateur des ressources professionnelles sur le lien entre les demandes professionnelles et le bien-être au travail. La fréquence d'emplois associés à un stress au travail important, autrement dit les emplois qui conjuguent de fortes demandes à de faibles ressources, a été retenu comme mesure globale de la qualité de l'environnement de travail.

Nous ne pouvons utiliser les mêmes indicateurs de la qualité de l'environnement de travail pour la plupart des pays émergents analysés ici, car les informations relatives aux conditions de travail y sont souvent rares et de portée limitée¹⁴. Se focaliser sur des indicateurs plus simples, comme les taux d'accidents physiques et les taux de maladie, n'est pas non plus une solution viable puisque les informations pertinentes soit ne sont pas disponibles au niveau national (comme dans le cas des taux d'accidents au travail notifiés par l'OIT¹⁵), soit ne sont pas comparables au plan international (comme dans celui des taux de congés maladie¹⁶ ou d'absence au travail pour maladie¹⁷). Pour compenser ces insuffisances, le chapitre utilise les données relatives à la fréquence des très longues heures ouvrées pour mesurer la qualité de l'environnement de travail. De nombreuses études portant sur la santé professionnelle ont analysé l'effet de longues heures de travail sur le bien-être des salariés : si les données concernant le lien entre longs temps de travail et satisfaction à l'égard de la vie (Hewlett et Luce, 2006 ; Gray et al., 2004) sont ambiguës, les résultats indiquent que de très longues heures de travail nuisent à la santé physique et mentale des travailleurs, surtout lorsque ceux-ci n'exercent guère de contrôle sur leur temps de travail et/ou sur leur emploi du temps (Bassanini et Caroli, 2015 ; Frijters et al., 2009 ; Dembe et al., 2005 ; Burke et al., 2009 ; Caruso et al., 2004). L'utilisation du temps de travail comme indicateur des conditions de travail permet de couvrir un plus grand nombre de pays émergents, et de procéder à une ventilation entre emplois formels et informels. Les données disponibles corroborent cette approche puisqu'elles indiquent une forte corrélation positive entre le stress au travail et les longues heures ouvrées dans un large groupe de pays pour lesquels les deux indicateurs ont pu être calculés¹⁸.

Une réserve importante a trait à la validité éventuellement limitée du critère du temps de travail comme indicateur de mauvaises conditions de travail pour les travailleurs indépendants. Ces derniers sont généralement libres de choisir leur emploi du temps, et leurs longues heures de travail peuvent donc relever d'un choix et non d'une obligation. Cette observation revêt une importance particulière dans les pays émergents, où les travailleurs indépendants représentent un pourcentage élevé de la population active. Elle est cependant d'ordre plus général, car l'applicabilité du modèle des demandes et ressources professionnelles aux travailleurs indépendants est contestée. Si la pertinence des modèles de stress au travail pour les *salariés* a été validée tant sur le plan théorique qu'empirique¹⁹, leur applicabilité aux travailleurs indépendants est encore controversée. Il est vrai que, selon cette théorie, certains facteurs de stress au travail, comme la latitude décisionnelle ou l'intensité du travail, paraissent *a priori* inadaptés à cette catégorie de travailleurs²⁰. De manière plus générale, la fiabilité des modèles de stress au travail pour les travailleurs informels n'a pas fait l'objet d'analyses approfondies. Quelques études ont néanmoins avancé des arguments convaincants en faveur de cette approche (et des instruments auxquels elle fait appel, comme les questionnaires sur la teneur du travail), qu'elles estiment constituer un outil valable pour mesurer la qualité de l'environnement de travail des emplois informels [voir par exemple de Araujo, Karasek (2008) pour le Brésil].

Compte tenu de ces réserves, les résultats présentés dans la section suivante indiquent séparément la fréquence des longues heures de travail chez les salariés et chez les travailleurs indépendants ; il conviendra d'interpréter avec prudence les résultats concernant les seconds.

Comment les pays émergents se situent-ils les uns par rapport aux autres ?

Le panorama de la qualité de l'emploi dans les douze pays émergents analysés présenté ci-après repose sur les données transversales d'enquêtes sur la population active et d'enquêtes conduites auprès des ménages représentatives à l'échelon national²¹. Par souci de cohérence par rapport aux pays de l'échantillon et au chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, l'analyse prend 2010 pour année de référence²².

La qualité du revenu d'activité est faible par rapport aux pays de l'OCDE, et elle est fortement marquée par les inégalités

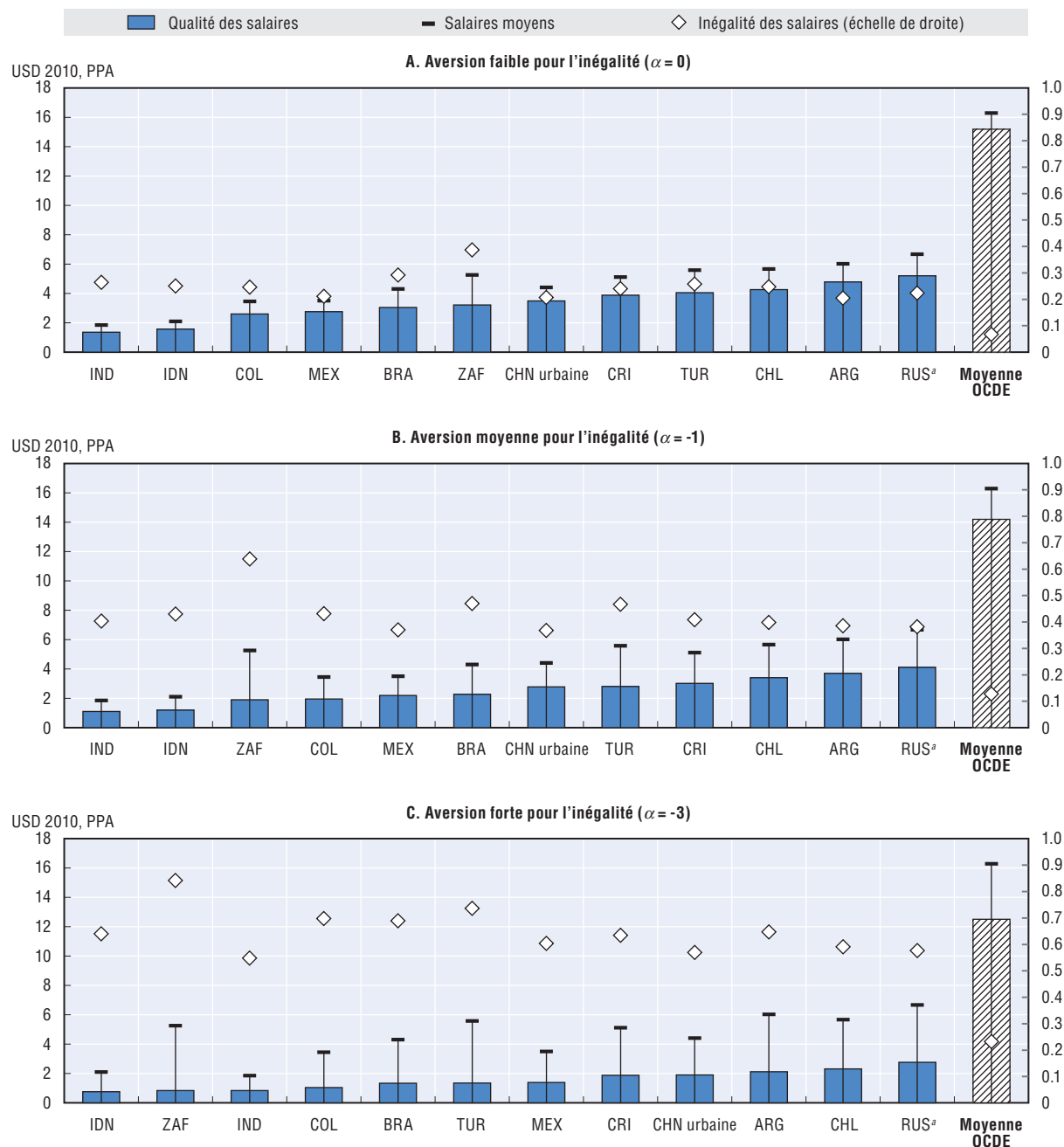
Le graphique 5.2 illustre la *qualité du revenu d'activité* dans les différents pays d'après les chiffres des salaires horaires (nets). Chaque partie présente la moyenne généralisée et ses deux sous-composantes (salaire moyen et inégalité des salaires) pour un niveau donné d'aversion aux inégalités. Plus cette aversion augmente (de la partie A à la partie C), plus les niveaux croissants d'inégalité abaissent la moyenne générale et tendent à diminuer la qualité du revenu d'activité. Ce phénomène est clairement observable dans le cas de l'Afrique du Sud, où la qualité du revenu d'activité recule considérablement lorsqu'une pondération plus forte est attribuée à l'inégalité. Les degrés d'inégalité salariale enregistrés dans les pays émergents sont généralement deux fois plus élevés que ceux des pays de l'OCDE (OCDE, 2014, chapitre 3). Les pays émergents affichent en outre moins de variations transversales (en termes relatifs), d'où la plus grande stabilité du classement dans les différentes spécifications. Au plus haut degré d'aversion à l'inégalité (-3), la qualité salariale la plus élevée est observée en Argentine, au Chili et en Russie, et la plus faible en Colombie, en Indonésie, en Inde et en Afrique du Sud.

Le risque de chômage est proche de la moyenne de l'OCDE dans la plupart des pays...

S'agissant du deuxième critère de qualité de l'emploi, le graphique 5.3 représente la sécurité sur le marché du travail par rapport au chômage, et illustre séparément le risque de chômage et le taux de remplacement effectif de l'assurance chômage. Le premier est établi selon les mêmes principes que ceux appliqués dans OCDE (2014, chapitre 3), le risque de chômage étant défini comme la durée pendant laquelle un individu peut s'attendre à rester au chômage suite à une perte d'emploi²³. L'assurance chômage, pour sa part, rend compte du degré d'absorption des pertes assuré par les transferts publics – prestations chômage et aides sociales – que les travailleurs perçoivent en cas de chômage. Celui-ci est calculé à partir des données d'enquêtes sous forme de ratio du niveau moyen des prestations (des chômeurs) aux revenus nets médians (des salariés). Il appréhende de ce fait l'effet conjugué de la couverture et de la générosité des prestations, et s'accorde généralement avec la notion de taux de remplacement (net) effectif utilisée au chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Le graphique 5.3 montre que le risque de chômage est inférieur à la moyenne de l'OCDE dans la plupart des pays. S'agissant de l'assurance chômage, le taux de remplacement individuel effectif dans les pays émergents est nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE, malgré les nombreux types de régimes en place dans bon nombre de ces pays²⁴. Selon les estimations, seules la Russie et la Turquie

Graphique 5.2. **Qualité du revenu d'activité**


En USD corrigés de la PPA, 2010

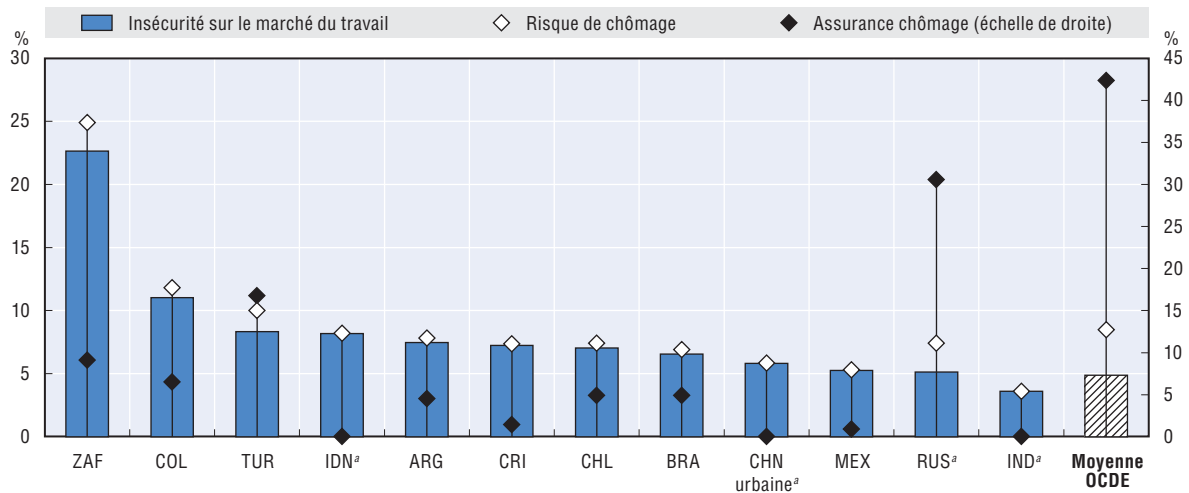


Note : Les calculs se fondent sur le salaire horaire net et sur les chiffres de 2010, sauf dans les cas du Brésil (2009), du Chili (2009), de la Chine (2009) et de l'Inde (2011). La moyenne de l'OCDE est une moyenne simple de la qualité du revenu d'activité dans l'ensemble des pays, calculée dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

a) Les chiffres pour la Russie sont basés sur les données imputées au revenu disponible des ménages d'après les informations relatives aux tranches de revenus, et intègrent donc l'effet des transferts nets. Le revenu horaire individuel pour les ménages biactifs a été calculé au moyen des informations disponibles sur la situation d'emploi et les horaires de travail des partenaires.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie). Les chiffres correspondant aux moyennes de l'OCDE sont tirés du chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257857>

Graphique 5.3. **Insécurité sur le marché du travail liée au chômage**


Note : Le risque de chômage désigne la (transformation proportionnée de la) probabilité de perdre son emploi multipliée par la durée prévue de la période de chômage, qui peut être assimilée à la perte moyenne de revenus attendue associée au chômage en pourcentage des revenus antérieurs. L'assurance chômage rend compte du taux individuel effectif moyen net de remplacement des prestations de chômage et d'aide sociale par rapport au salaire antérieur pour le salarié médian. L'insécurité sur le marché du travail est calculée par le risque de chômage multiplié par un moins l'assurance chômage, et peut être interprétée comme la perte moyenne de revenu liée au chômage prévue en pourcentage du revenu antérieur.

Le risque de chômage est approché par le taux de chômage, étant donné l'absence de données satisfaisantes pour calculer les flux d'entrée et de sortie du chômage dans les pays analysés. Dans une économie stable où le taux de chômage est relativement faible, les deux approches aboutissent à des résultats très similaires. La moyenne de l'OCDE est la moyenne simple de la sécurité sur le marché du travail calculée pour l'ensemble des pays dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

Les calculs se basent sur les données de 2010 sauf pour le Brésil (2011), le Chili (2011), la Chine (2009) et la Turquie (2011).

a) Les chiffres concernant la Chine, l'Inde et l'Indonésie ne comprenant pas les transferts, on suppose un taux d'assurance de 0 %. Pour la Russie, les taux individuels de remplacement sont dérivés des taux de remplacement à l'échelon des ménages, ce calcul partant du principe que tous les salariés d'un ménage ont le même revenu.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie). Les chiffres correspondant aux moyennes de l'OCDE sont tirés du chapitre 3 de l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257867>

assurent des taux de remplacement à deux chiffres, les autres pays de l'échantillon offrant une assurance effective minimale aux chômeurs, ce qui tient soit à des taux de couverture très faibles (comme en Argentine ou en Colombie), soit à des taux de remplacement très bas pour les assurés (Afrique du Sud), ou encore à une combinaison des deux (Brésil, Chili, Costa Rica ou Mexique). Globalement, la conjonction d'un risque modéré de chômage et d'une couverture très restreinte de l'assurance chômage fait que l'insécurité sur le marché du travail par rapport au chômage est dans la plupart des pays émergents comparable à celle d'un pays représentatif de l'OCDE. Étant donné ces niveaux infimes de protection sociale, le faible risque de chômage estimé dans la plupart des pays émergents tient probablement à ce que les individus ne peuvent tout simplement pas se permettre de ne pas travailler, ce qui laisse supposer que beaucoup de travailleurs sont contraints d'accepter des emplois de très mauvaise qualité en l'absence d'emplois de meilleure qualité. L'exemple le plus frappant est celui de l'Inde, qui semble afficher le plus faible degré d'insécurité sur le marché du travail en termes de chômage (inférieur à la moyenne de l'OCDE), mais où un pourcentage élevé des travailleurs occupe des emplois de subsistance.

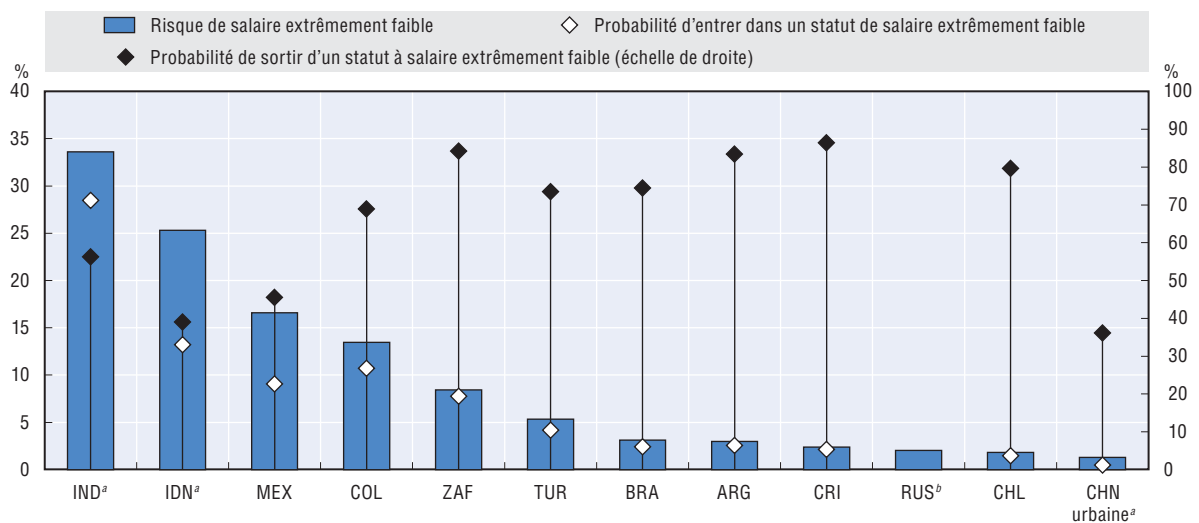
... mais le risque de percevoir un salaire très bas est élevé et les transferts sociaux ne sont pas en mesure de l'atténuer...

Le graphique 5.4 illustre le risque de percevoir un salaire extrêmement bas, estimé selon la méthode proposée par Dang et al. (2011) et étendue par Dang et Lanjouw (2013). Cette méthode, analysée à l'annexe 5.A1, fournit une estimation de la mobilité ascendante (la probabilité de sortir d'un emploi faiblement rémunéré) et de la mobilité descendante (la probabilité de *rétrograder* vers un emploi faiblement rémunéré). On peut associer ces deux estimations pour mesurer le taux de bas salaires à long terme, dans lequel on peut voir le risque qu'un travailleur choisi au hasard occupe un emploi faiblement rémunéré à un moment donné dans le pays concerné. Les résultats montrent des variations substantielles du risque de très bas salaire parmi les pays analysés. C'est en Inde, en Indonésie et au Mexique qu'il est le plus élevé, et au Chili, en Chine et en Fédération russe qu'il est le plus faible. Si ce résultat tient en grande partie aux écarts entre les niveaux de vie moyens, les pays affichant des niveaux similaires de PIB par habitant peuvent présenter des profils de mobilité et de risque différents. Ainsi, le niveau moyen des salaires est très semblable en Turquie, au Chili et en Afrique du Sud (graphique 5.2), mais le risque pour le travailleur turc et le travailleur sud-africain moyens d'occuper un emploi très faiblement rémunéré est respectivement trois et quatre fois plus élevé que celui de leur homologue chilien. Les estimations présentées au graphique 5.4 tiennent compte des effets modérateurs de l'assurance sociale en intégrant l'ensemble des transferts publics dans l'indicateur des salaires. Néanmoins, comme la plupart de ces transferts ne visent pas à réduire le risque particulier de très faible rémunération, l'assurance sociale ne contribue que de manière très faible à réduire le risque de très bas salaire dans les pays considérés (annexe 5.A2, graphique 5.A2.1). Ces schémas sont robustes à différents seuils absolus de salaire.

... ce qui se traduit par une accentuation de l'insécurité globale de l'emploi dans la plupart des pays de l'OCDE

Le risque élevé de bas salaire dans certains pays émergents signifie que l'insécurité globale de l'emploi serait sous-estimée si seul le risque de chômage était pris en compte. L'absence de lien empirique marqué entre le risque de chômage et celui d'un emploi faiblement rémunéré dans les différents pays (que la comparaison entre les graphiques 5.3 et 5.4 met en évidence) signifie également que les évaluations du niveau relatif d'insécurité dans différents pays émergents seraient biaisées si l'on prenait seulement en considération le risque de chômage. Pour dresser un tableau complet des risques liés au marché du travail, nous combinons les résultats des graphiques 5.3 et 5.4 de manière à créer un indicateur global de la sécurité sur le marché du travail que présente le graphique 5.5. Cet indicateur composite est calculé comme la somme de l'insécurité liée au chômage et celle liée à une très faible rémunération une fois employé²⁵.

Le graphique 5.5 révèle que les degrés véritablement élevés d'insécurité sur le marché du travail dans les pays émergents tiennent généralement au risque de bas salaire plutôt qu'à celui de chômage. L'Afrique du Sud constitue une exception marquante, le pourcentage d'emplois très peu rémunérés y étant relativement faible, alors que le risque de chômage est substantiel. Une situation analogue est observable dans certains pays développés (dont plusieurs pays de l'OCDE), où l'insécurité due au chômage est très élevée, mais où la plus forte productivité, les réglementations relatives au salaire minimum et une meilleure sécurité sociale réduisent considérablement le risque de très faible rémunération.

Graphique 5.4. **Insécurité sur le marché du travail due à une très faible rémunération**

Note : Le seuil de salaire extrêmement faible est fixé à un salaire horaire net de 1 USD (PPA) et correspond à un revenu disponible de 2 USD par habitant (PPA) et par jour dans un ménage représentatif composé de cinq personnes dont un seul salarié à temps plein. La taille du ménage a été choisie suivant Bongaarts (2001) et se fonde sur les données des enquêtes démographiques et sanitaires. Le classement des pays résiste généralement à la modification du seuil de salaire.


Les probabilités d'entrée et de sortie d'un emploi faiblement rémunéré sont calculées par la méthode des pseudo-panels proposée par Dang et Lanjouw (2013) à partir de l'échantillon des salariés. Le risque de bas salaire est calculé par la (transformation proportionnée de la) probabilité d'entrée dans la catégorie des bas salaires multipliée par l'inverse de la probabilité de sortie, et indique la probabilité que la rémunération d'un individu soit inférieure au seuil de salaire à un moment donné.

Les données présentées correspondent au salaire horaire net corrigé des transferts sociaux. Les calculs se fondent sur les données de 2009-10, sauf pour l'Afrique du Sud (2010-12), le Brésil (2009-11), le Chili (2009-11), la Chine (2008-09), le Costa Rica (2010-12), l'Inde (2011-12), le Mexique (2010-12), la Russie (2010-12), et la Turquie (2011-12).

a) Les données concernant la Chine, l'Inde et l'Indonésie ne comprennent pas les transferts ; on suppose donc un taux d'assurance de 0 %.

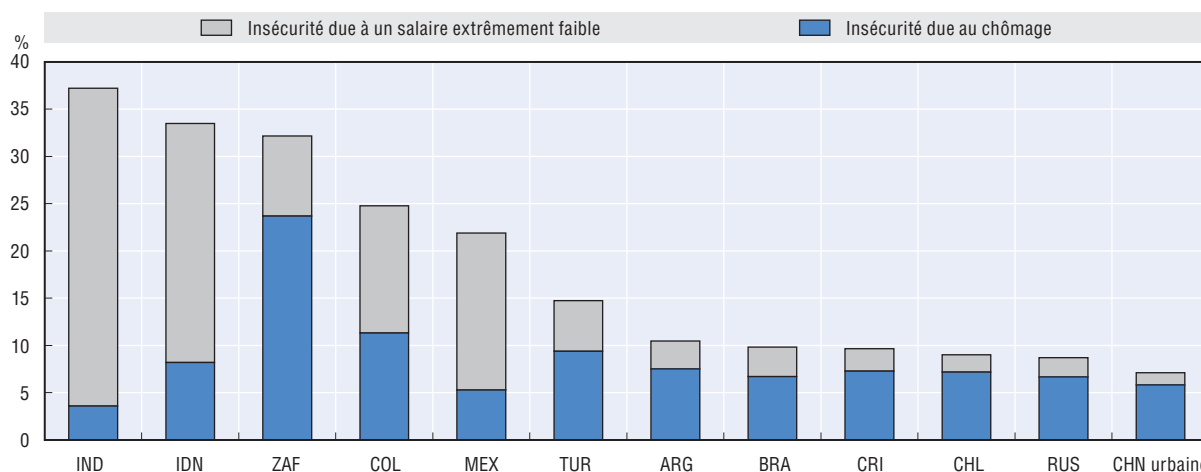
b) Les probabilités d'entrée et de sortie n'ont pas pu être estimées pour la Russie car les données sur les revenus ne sont disponibles que par classe. Le chiffre relatif au risque indiqué correspond donc au pourcentage des individus d'âge actif salariés vivant dans des ménages disposant d'un revenu mensuel inférieur à 6 000 RUB, soit un salaire horaire minimum de 1.14 USD (PPA de 2010) pour un membre d'une famille comptant deux salariés à temps plein.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257872>

Les longues heures de travail sont extrêmement répandues dans les pays émergents

Le graphique 5.6 montre le pourcentage de salariés travaillant plus de 60 heures hebdomadaires, à savoir la durée maximale autorisée dans les pays dont les lois relatives au temps de travail sont les plus permissives parmi les pays examinés dans ce chapitre (Colombie et Costa Rica)²⁶. Les données indiquent que ce pourcentage est extrêmement élevé dans six des pays émergents analysés ici, et le plus souvent supérieur à celui observé dans les pays avancés de l'OCDE (à la possible exception de la Corée, de la Grèce et du Japon). Les pays émergents affichent toutefois une très forte hétérogénéité : le pourcentage de salariés travaillant de très longues heures est élevé en Turquie, en Colombie, en Indonésie, en Inde, au Mexique et au Costa Rica (de 12 % à 21 % en Turquie), et inférieur à 5 % en Afrique du Sud, au Chili, en Fédération de Russie et au Brésil. Dans tous les pays, le pourcentage de travailleurs indépendants travaillant de longues heures est sensiblement supérieur à celui des salariés (l'exemple le plus saisissant en est la Chine urbaine). Ce résultat est prévisible dans la mesure où les travailleurs indépendants ne sont pas assujettis aux mêmes réglementations et ont plus de latitude pour établir leur emploi du temps.

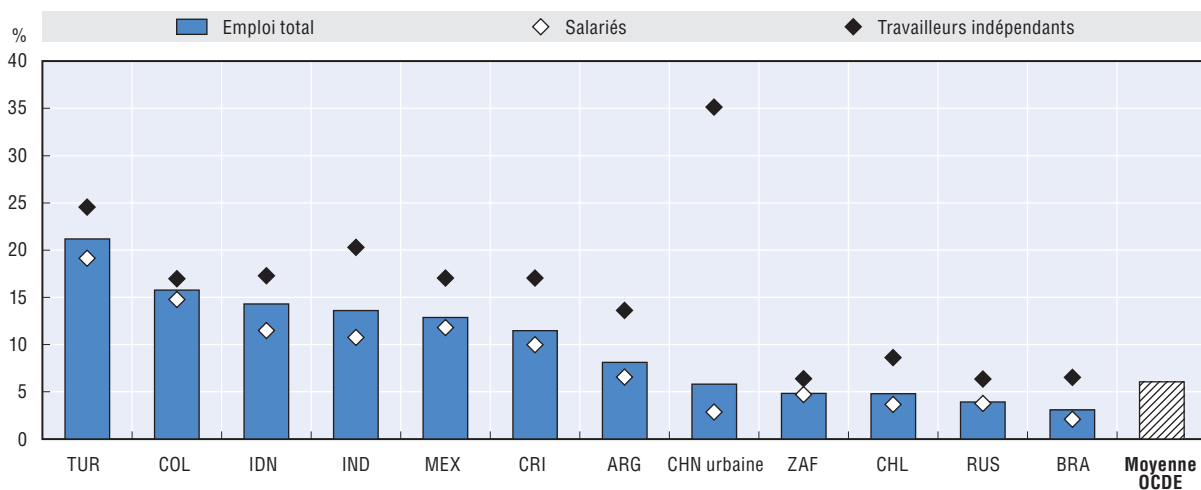
Graphique 5.5. **Insécurité globale de l'emploi**

Note : L'insécurité globale de l'emploi est calculée comme la somme de l'insécurité liée au chômage et celle liée à une très faible rémunération une fois employé. La formule se présente comme suit : $IMT_{GLOBALE} = IMT_{CHÔMAGE} + (1 - RISQUE_{CHÔMAGE}) * IMT_{SALAIRE FAIBLE}$ où IMT représente l'insécurité sur le marché du travail.

Les calculs se fondent sur les données de 2009-10, sauf pour l'Afrique du Sud (2010-12), le Brésil (2009-11), le Chili (2009-11), la Chine (2008-09), le Costa Rica (2010-12), l'Inde (2010-12), le Mexique (2010-12), la Russie (2010-12), et la Turquie (2011-12).

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257884>

Graphique 5.6. **Pourcentage de travailleurs travaillant de très longues heures**

Note : Les longues heures de travail sont définies comme les temps de travail hebdomadaires moyens supérieurs à 60 heures. Les chiffres portent sur 2010 sauf pour le Brésil (2011), le Chili (2011), la Chine (2009) et l'Inde (2011).

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie) et le Gallup World Poll (Inde). Le chiffre cité pour l'OCDE concerne l'ensemble des travailleurs ; il est calculé sous forme de moyenne internationale simple d'après la Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257898>

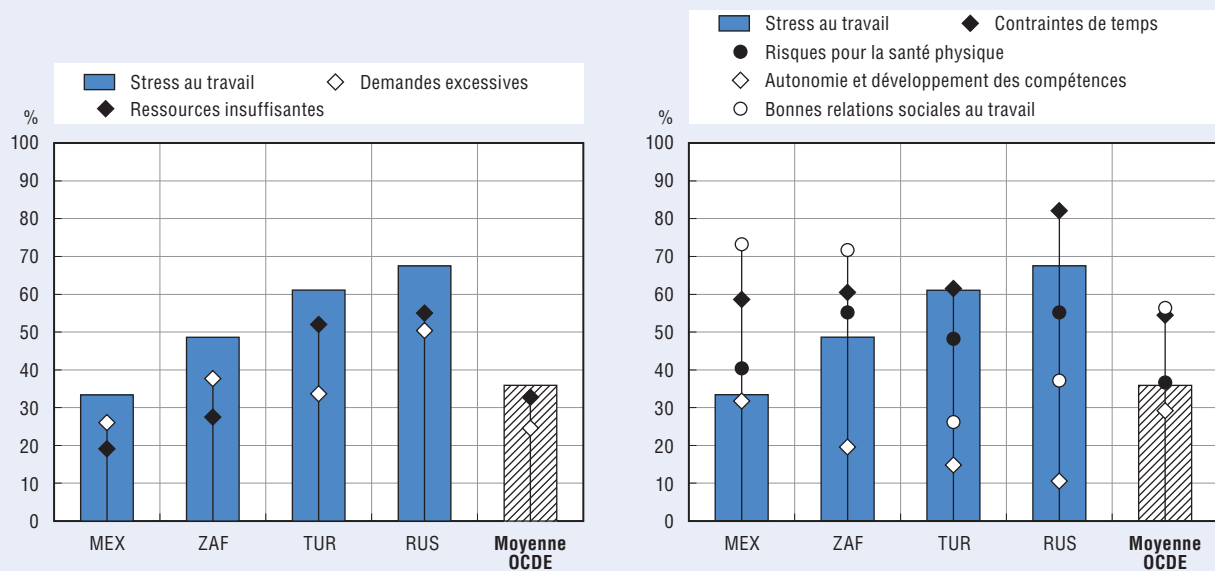
Encadré 5.1. Le stress au travail dans quatre pays émergents

En complément à l'indicateur de très longues heures de travail présenté au graphique 5.6, on peut calculer une version réduite des indicateurs de stress au travail issus d'OCDE (2014) pour quatre des pays émergents examinés dans ce chapitre. La partie gauche du graphique 5.7 indique le pourcentage de salariés soumis à une tension professionnelle élevée au Mexique, en Afrique du Sud, en Turquie et en Fédération de Russie, ainsi que la moyenne de l'OCDE en 2005. On constate que ces pays affichent généralement de plus mauvais résultats que la moyenne de l'OCDE, à l'exception du Mexique, qui enregistre la plus faible proportion d'employés souffrant de stress au travail (34 %). Dans les trois autres pays examinés, entre 49 % (Afrique du Sud) et 67 % (Turquie) des salariés souffrent de cette tension. Dans les quatre pays, le pourcentage de travailleurs assujettis à de fortes demandes professionnelles est supérieur à la moyenne de l'OCDE, en raison des contraintes de temps notamment.


Comme le montre la partie de droite du graphique 5.7, les ressources professionnelles disponibles pour compenser ces facteurs de stress diffèrent toutefois sensiblement selon les pays. La Turquie et la Fédération de Russie, par exemple, comptent un pourcentage élevé de salariés soumis à de fortes contraintes de temps et disposant de ressources insuffisantes pour compenser les facteurs de stress, tandis que les bonnes relations professionnelles font fonction d'amortisseur au Mexique et en Afrique du Sud. Il ressort en outre d'une analyse comparative de ce petit échantillon que les longues heures ouvrées constituent bel et bien un indicateur adéquat pour mesurer la qualité de l'environnement de travail dans les pays émergents, même si les indicateurs du temps de travail et de tension professionnelle ne rendent assurément pas compte des mêmes aspects du travail (ainsi, les contraintes de temps, qui sont l'un des principaux facteurs de stress au travail, comprennent, outre les longues heures ouvrées, une notion d'intensité du travail). On ne saurait donc s'étonner que les classements diffèrent.

Graphique 5.7. Demandes professionnelles, ressources professionnelles et taux de stress au travail

Pourcentage des employés dans les pays émergents retenus, 2005



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur Eurofound (2007), Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, pour la Turquie ; et *International Social Survey Programme*, module Sens du travail (2005) pour les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257908>

Note : Cet encadré a bénéficié de l'excellent appui statistique de Hande Inanc (Direction des Statistiques de l'OCDE).

Comment les travailleurs se situent-ils les uns par rapport aux autres ?

Il convient également d'examiner la situation de différentes catégories socio-démographiques à l'intérieur des pays. Cette analyse peut apporter de nouveaux éclairages sur les inégalités face à l'emploi, du fait qu'elle permet de mieux appréhender la nature et l'ampleur des handicaps auxquels sont confrontés certains segments de la population. Une ventilation des principaux indices de qualité de l'emploi et les taux d'emploi par sexe, par âge et par niveau d'instruction ont été établis pour chaque pays ; les moyennes internationales sont présentées au graphique 5.8. Il en ressort que certaines catégories sociodémographiques cumulent de nombreux handicaps, tandis que d'autres obtiennent de bons résultats sur tous les plans.

Les plus mal lotis en ce qui concerne la qualité de l'emploi sont les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Ils associent de faibles taux d'emploi (graphique 5.8, partie D) à de mauvais résultats à l'aune des différents critères de la qualité de l'emploi (parties A-C). Les travailleurs très qualifiés, en revanche, affichent des taux d'emploi supérieurs, et occupent en outre des emplois de meilleure qualité selon tous les paramètres examinés. Les femmes sont manifestement désavantagées à certains égards. Il existe une disparité entre les sexes en termes de qualité du revenu d'activité et de nombre d'emplois (taux d'emploi). L'insécurité sur le marché du travail est également plus forte pour les femmes, comme l'indique le risque de très bas salaire, mais leur risque de chômage est analogue à celui des hommes. Cependant, les femmes sont moins exposées que les hommes à de très longues heures de travail.

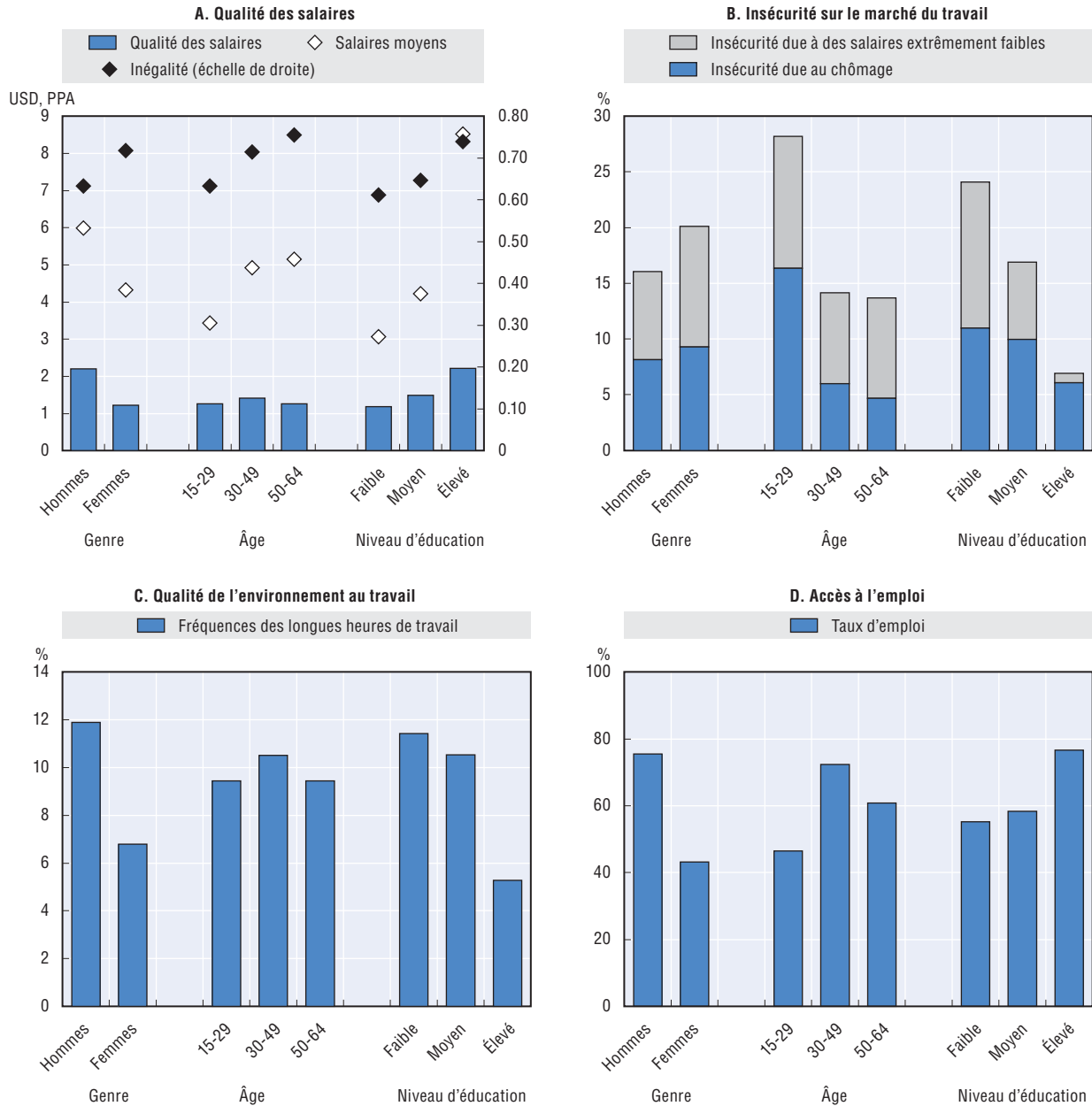
Ces résultats sont dans l'ensemble représentatifs des schémas observés dans les différents pays, mais les chiffres globaux masquent une très forte hétérogénéité. Il est primordial de noter que les disparités entre catégories diminuent généralement avec la qualité globale de l'emploi. Autrement dit, dans un pays qui affiche une note plus élevée pour un critère donné de la qualité de l'emploi, on observe généralement moins d'inégalité entre les différentes catégories et, en particulier, une situation (relative) plus favorable des plus désavantagés.

L'écart de qualité entre travailleurs formels et informels


Le taux d'informalité élevé sur le marché du travail est l'une des caractéristiques les plus saillantes des pays émergents. Jütting et de Laiglesia (2009) ont estimé que 60 % des emplois non agricoles dans le monde relèvent du secteur parallèle, les pourcentages les plus élevés étant observés en Afrique, en Asie du Sud et en Amérique latine. Les ouvrages spécialisés s'interrogent depuis longtemps sur la question de savoir si l'informalité est un choix ou une nécessité pour la plupart des travailleurs concernés, et aboutissent à la conclusion que le secteur est très hétérogène²⁷. Soucieux de faire progresser le débat, nous faisons ici appel au cadre de la qualité de l'emploi présenté plus haut pour évaluer l'ampleur de l'écart de qualité entre emplois formels et informels selon les trois paramètres utilisés dans le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE.

On entend ici par travailleurs informels « les salariés qui ne sont pas affiliés à un régime de sécurité sociale (ne versent pas cotisations) et les travailleurs pour compte propre (indépendants) dont l'activité n'est pas enregistrée »²⁸. Ce choix s'inscrit dans la logique de nombreuses études antérieures et des fondements théoriques du présent chapitre, qui met l'accent sur les travailleurs individuels, par opposition aux entreprises²⁹. En outre, notre objectif consistant en partie à étudier le lien entre la sécurité sur le marché du travail et le bien-

Graphique 5.8. Résultats qualitatifs et quantitatifs de l'emploi par catégories sociodémographiques



Note : Les chiffres correspondent aux moyennes nationales non pondérées des douze pays émergents de l'échantillon. Font exception : i) la Chine, qui est exclue des calculs des taux d'emploi de la partie D parce que les données nécessaires ne sont pas disponibles ; ii) la Chine, l'Inde, l'Indonésie et la Russie sont exclues du calcul de l'insécurité globale de l'emploi à la partie B en raison d'un manque d'informations concernant les transferts sociaux. Les taux d'emploi pour la partie D sont calculés d'après les mêmes sources de données que celles utilisées dans le reste de l'analyse, si ce n'est que la base de données sur l'éducation de l'OCDE a été utilisée pour la Russie. Pour de plus amples informations quant à la construction de ces indicateurs, voir les notes correspondant aux graphiques précédents. Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie) et le Gallup World Poll (Inde).

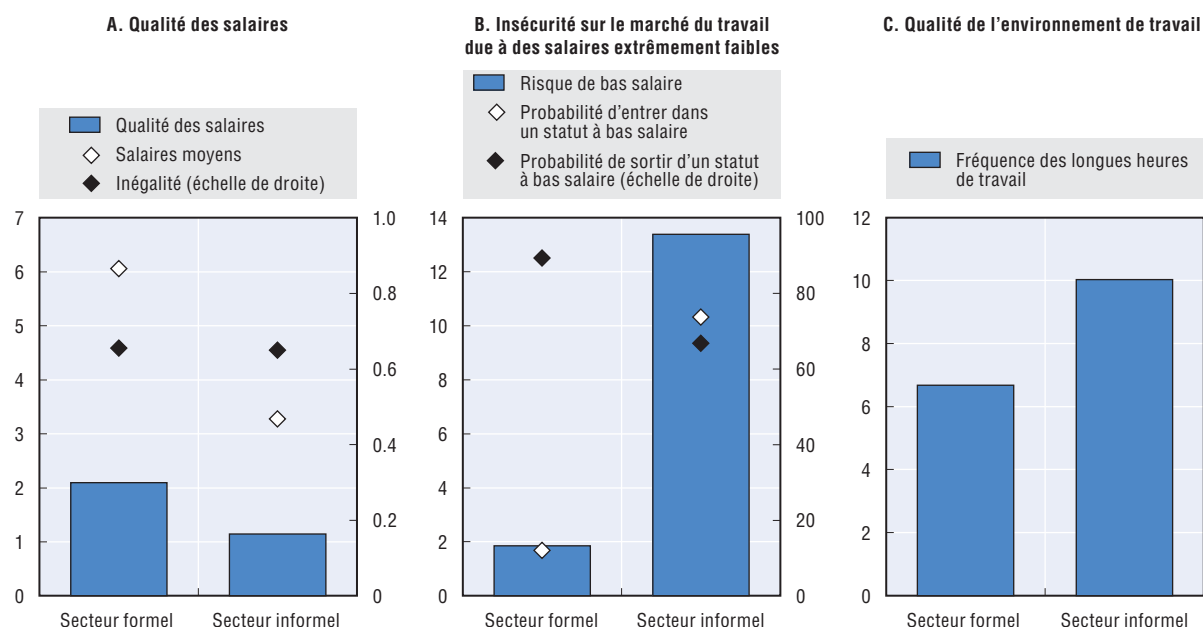
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257914>

être, une définition fondée sur l'accès à la protection sociale nous paraît particulièrement appropriée³⁰. Selon cette définition, le taux d'informalité (dans l'emploi total) dans les pays considérés est compris entre moins de 10 % en Russie et plus de 70 % en Inde et en Indonésie. L'informalité est plus répandue parmi les femmes, les jeunes, et surtout les travailleurs peu qualifiés (voir l'encadré 5.2 pour une analyse détaillée).

Le graphique 5.9 compare la qualité du revenu d'activité, la sécurité sur le marché du travail vis-à-vis du risque de bas salaire et la qualité de l'environnement de travail (définie par le pourcentage de salariés travaillant de très longues heures) pour les travailleurs formels et informels³¹. Les résultats montrent clairement que la qualité des emplois informels est inférieure à l'aune de tous les critères :


- Les inégalités de revenus d'activité sont similaires dans les deux catégories, mais les travailleurs formels ont des salaires sensiblement supérieurs dans l'ensemble, et la qualité de leur rémunération est donc substantiellement plus élevée. Le revenu d'activité moyen inférieur des travailleurs informels corrobore le sentiment largement partagé selon laquelle les emplois informels sont moins productifs³². Si la qualité des rémunérations est plus faible chez les travailleurs informels dans tous les pays analysés, les écarts les plus importants sont observés en Argentine et en Afrique du Sud, les plus faibles au Chili, au Mexique et en Colombie (non représentés ici). Les différences entre pays tiennent en grande partie à l'amplitude variable de l'écart de rémunération moyen entre les deux secteurs.

Graphique 5.9. **Qualité de l'emploi dans les secteurs formel et informel**



Note : Les chiffres correspondent aux moyennes nationales non pondérées de tous les pays émergents de l'échantillon à l'exception de l'Indonésie. Faut de données suffisantes, la Chine a été exclue du calcul de la sécurité sur le marché du travail dans la partie B, et l'Inde du calcul de l'incidence des longues heures de travail dans la partie C. Le classement entre statut formel et informel se fonde sur les cotisations à la sécurité sociale (employés) et sur l'enregistrement de l'activité (travailleurs indépendants), sauf en ce qui concerne le Chili et la Russie pour lesquelles on a fait appel aux informations sur les contrats de travail (écrits ou pas). Pour de plus amples informations quant à l'établissement des indicateurs de la qualité de l'emploi utilisés, voir les notes aux graphiques 5.2, 5.3 et 5.4.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257920>

- La différence en termes de risque lié au marché du travail est criante. Les emplois informels sont généralement associés à un taux nettement supérieur de très bas salaires dans tous les pays examinés (sept fois plus élevé en moyenne). Qui plus est, l'analyse de la mobilité salariale ascendante et descendante révèle que la mobilité descendante est généralement plus élevée dans les emplois informels, et la mobilité ascendante sensiblement supérieure dans le secteur formel. Autrement dit, les travailleurs informels, qui sont déjà confrontés aux plus grands risques d'évolution négative, ont en outre moins des chances de progression salariale.
- Le pourcentage de travailleurs travaillant de très longues heures est de 10 % en moyenne pour les travailleurs informels, et de 6.7 % pour les travailleurs formels. Les nombreuses heures de travail sont plus courantes chez les travailleurs informels dans tous les pays analysés ici hormis le Chili et au Mexique, où les deux proportions sont similaires. En Turquie, l'un des pays affichant le taux le plus élevé de longs temps de travail, 29 % des travailleurs informels travaillent plus de 60 heures par semaine, ce chiffre étant de 16 % pour les travailleurs formels ; en Colombie, où le travail informel est également répandu, ces deux pourcentages sont de 20 % et 11 %.
- Les résultats bivariés présentés au graphique 5.9 sont confirmés par une simple analyse de régression (voir le tableau 5.A3.1), qui montre que même après prise en compte des différences dans la composition des deux catégories de main-d'œuvre en termes de sexe, d'âge et de niveau d'instruction, l'informalité est associée à un écart de qualité négatif et substantiel de l'emploi.

2. Dans quelle mesure est-il difficile d'échapper à des emplois informels de faible qualité ?

La section précédente a mis en évidence un écart de qualité substantiel entre emplois formels et informels. Celle-ci examine la question sous un angle dynamique et, à l'instar de l'analyse dynamique des vies actives au chapitre 4, examine la difficulté à sortir de l'emploi informel, les déterminants de la mobilité, et la mesure dans laquelle différentes catégories de travailleurs peuvent espérer sortir de l'informalité au cours de leur vie professionnelle. Ce faisant, l'analyse s'efforce de répondre à la question débattue de longue date, à savoir si l'emploi informel est un tremplin ou une impasse. Pour atteindre ces objectifs, elle se concentre sur un sous-ensemble de quatre pays émergents pour lesquels on dispose de données de panel à l'échelon individuel : les zones urbaines de Colombie, l'Afrique du Sud, la Chine urbaine et la Turquie. Cela permet de procéder à une étude approfondie des transitions entre secteur formel et informel et de leurs déterminants.

Les emplois informels sont très précaires...

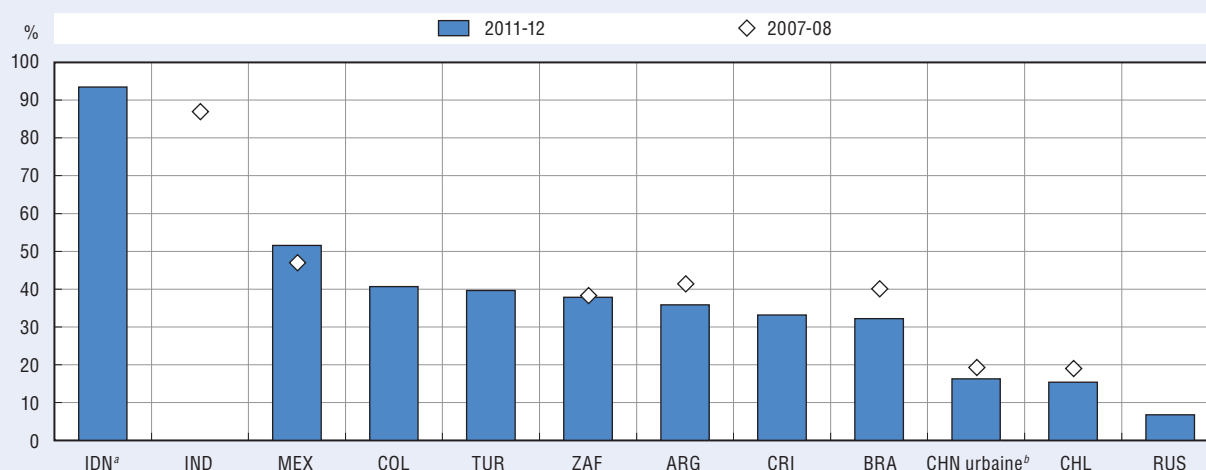
Dans un premier temps, il est utile de quantifier la mobilité entre les deux secteurs. Le graphique 5.12 montre la probabilité que des travailleurs formels (partie A) et informels (partie B) changent de statut professionnel entre deux vagues consécutives d'enquêtes³³. On constate d'abord que les emplois informels sont très précaires. Dans tous les pays analysés, le pourcentage de travailleurs qui conservent leur emploi dans le secteur informel d'une année sur l'autre est sensiblement inférieur au taux de rétention chez les travailleurs formels. Ensuite, un pourcentage notable de travailleurs informels obtient un emploi formel chaque année (de 7 % en Turquie à 34 % en Chine urbaine). Enfin, l'informalité semble également exposer les travailleurs à une probabilité nettement plus élevée de chômage et d'inactivité que l'emploi formel. Ce phénomène est particulièrement

Encadré 5.2. **Caractéristiques de l'informalité****Dans quelle mesure l'emploi informel est-il répandu dans les pays émergents ?**

Le graphique 5.10 compare le taux d'informalité dans l'emploi total dans les douze pays émergents analysés dans le chapitre. L'Indonésie et l'Inde affichent les plus forts pourcentages d'emplois informels (supérieurs à 70 %), les plus faibles revenant au Chili, à la Chine urbaine et à la Russie (inférieurs ou proches de 15 %). L'Argentine, l'Afrique du Sud, la Colombie, le Costa Rica et le Brésil enregistrent des pourcentages similaires (entre 35 % et 40 %), légèrement inférieurs à ceux du Mexique et de la Turquie (de 40 % à 50 %). Dans les pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques, l'informalité semble avoir diminué ces dernières années (la seule exception étant le Mexique). C'est au Brésil qu'elle enregistre le recul le plus notable, grâce à des mesures efficaces d'incitation à la formalisation (analysées à la dernière section du chapitre).

Graphique 5.10. **Taux d'informalité dans les pays émergents**

En pourcentage de l'emploi total




Note : L'informalité comprend : i) les salariés qui ne paient pas de cotisations sociales, sauf dans le cas de la Colombie, pour laquelle on a utilisé le statut contractuel ; ii) les travailleurs indépendants qui ne versent pas de cotisations sociales (Brésil, Chili, Chine, Inde, Indonésie, Turquie) ou dont l'activité n'est pas enregistrée (Afrique du Sud, Argentine, Colombie, Costa Rica, Mexique).

a) Les chiffres pour l'Inde sont basés sur l'hypothèse que tous les travailleurs indépendants sont dans le secteur informel.

b) Les chiffres pour la Chine portent sur les années 2008 et 2009 au lieu de 2011-12.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie).

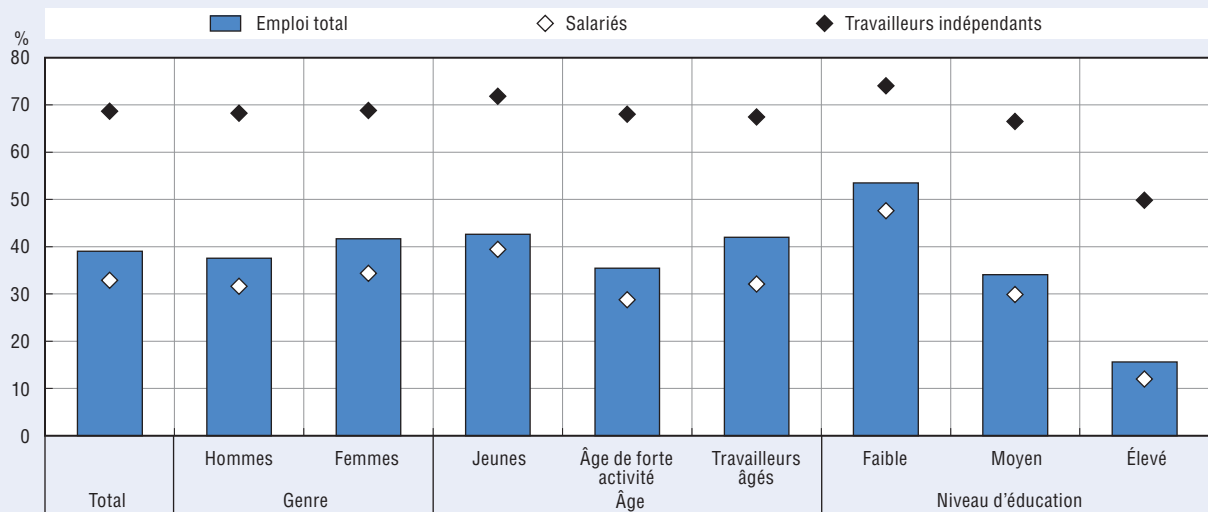
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257938>

Qui travaille dans le secteur informel ?

Le graphique 5.11 montre en quoi le taux moyen d'informalité varie en fonction des caractéristiques des travailleurs. Il met en lumière des schémas précis. D'abord, l'informalité n'est que légèrement plus répandue chez les femmes que chez les hommes. Ensuite, elle est plus prononcée chez les plus jeunes et les plus âgés que chez les travailleurs d'âge très actif. Dans la mesure où les emplois informels offrent aux jeunes un tremplin vers l'emploi formel, un taux élevé d'informalité dans cette tranche d'âge n'est pas forcément inquiétant. Néanmoins, si l'informalité a de profonds effets stigmatisants, entrer dans la vie active avec un emploi informel peut s'avérer très préjudiciable. Un taux relativement élevé d'informalité parmi les travailleurs plus âgés peut aussi avoir des significations diverses. Certains peuvent choisir de travailler dans le secteur informel avant de partir en retraite, mais d'autres n'ont peut-être pas la possibilité de trouver un travail formel lorsqu'ils perdent leur emploi. Troisièmement, et c'est le point le plus frappant, le taux d'informalité est trois fois plus élevé parmi les travailleurs peu qualifiés que parmi les très qualifiés.

Encadré 5.2. **Caractéristiques de l'informalité** (suite)


Ce résultat s'accorde avec l'écart de productivité qui distingue entreprises formelles et informelles (La Porta et Schleifer, 2014). Il laisse également entendre que les emplois informels sont souvent les seuls accessibles aux travailleurs non qualifiés, ce qui a de graves conséquences en termes d'inégalité. Enfin, et conformément aux données existantes, l'informalité est sensiblement plus répandue chez les travailleurs indépendants que chez les travailleurs dépendants dans tous les pays considérés. Cela montre clairement que les emplois informels sont souvent une stratégie de subsistance, les travailleurs qui n'ont pas accès à l'emploi formel salarié se voyant contraints de créer leur propre emploi.

Graphique 5.11. **Taux d'informalité selon les principales caractéristiques des travailleurs**Moyenne des pays retenus, 2010^a

Note : L'informalité comprend : i) les salariés qui ne paient pas de cotisations sociales, sauf dans le cas de la Colombie, pour laquelle on a utilisé le statut contractuel ; ii) les travailleurs indépendants qui ne versent pas de cotisations sociales (Brésil, Chili, Inde, Turquie) ou dont l'activité n'est pas enregistrée (Afrique du Sud, Argentine, Colombie, Costa Rica, Mexique).

a) Les chiffres excluent la Chine et l'Indonésie (en raison du manque de données) et la Russie (où il n'a pas été possible de recenser séparément les travailleurs indépendants informels) ; les chiffres pour le Brésil, le Chili et l'Inde portent sur 2011.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), et des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

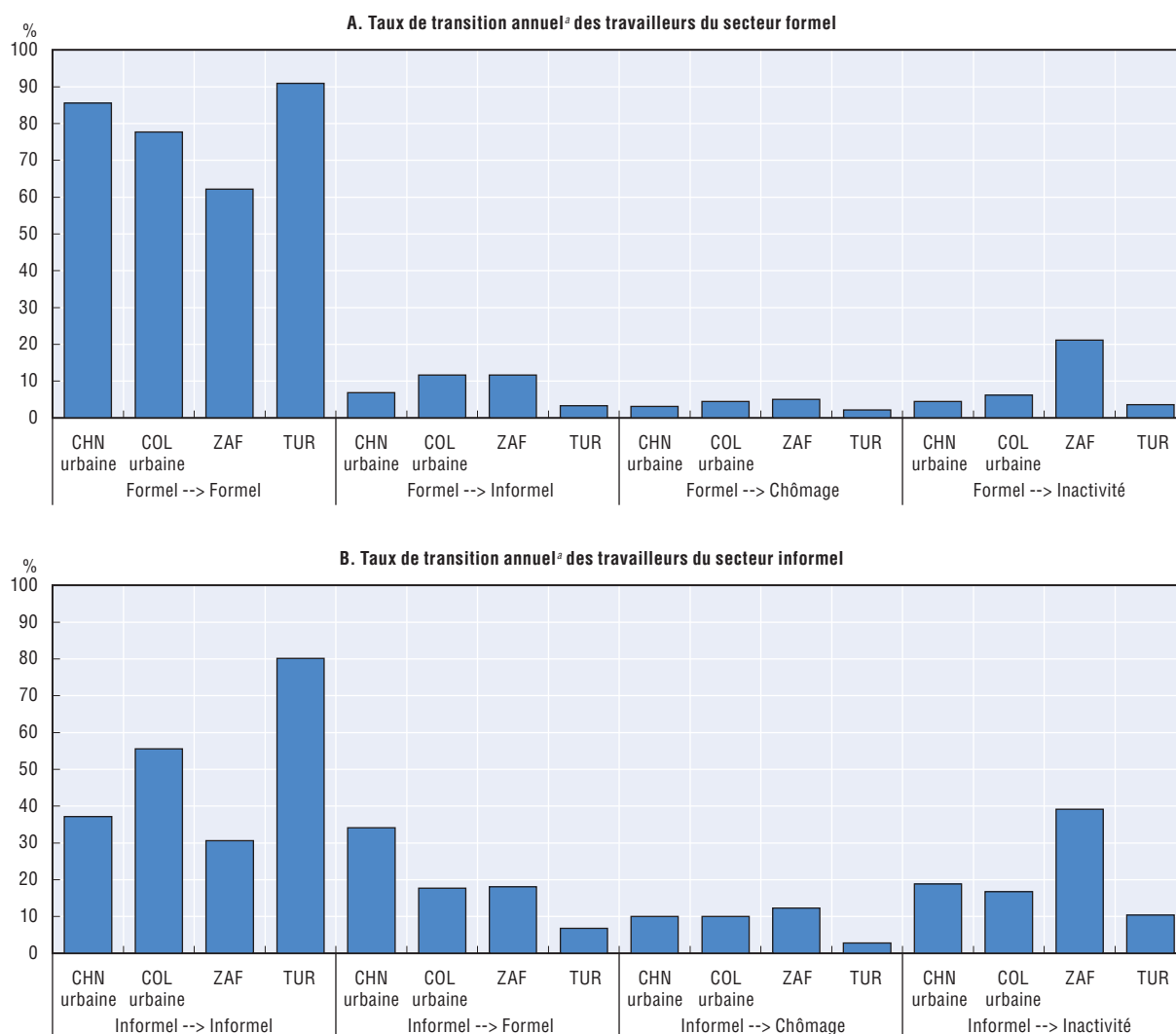
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257947>

frappant en Afrique du Sud, où la crise économique a conduit un nombre considérable de travailleurs à l'inactivité, tout particulièrement parmi les travailleurs informels. Dans l'ensemble, les emplois informels paraissent très incertains. Ils offrent une probabilité appréciable d'intégrer le secteur formel (de ce point de vue, ils peuvent constituer un tremplin), mais ils s'accompagnent également d'un risque important de perte d'emploi, débouchant notamment sur l'inactivité³⁴.

... et il est plus difficile pour les femmes, les travailleurs plus âgés, et surtout les travailleurs peu qualifiés d'y échapper

L'examen des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs qui évoluent d'un emploi informel à un emploi formel montre que les femmes, les travailleurs plus âgés et, surtout, les travailleurs peu qualifiés se heurtent à d'importantes difficultés pour échapper au travail informel. Les résultats en sont résumés au graphique 5.A3.1.


Graphique 5.12. Flux d'entrée et de sortie de l'emploi informel



Note : L'informalité comprend tous les salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les taux de transition annuels sont calculés sur les périodes suivantes : 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie, et 2010-11 pour la Turquie. Les chiffres concernant l'Afrique du Sud représentent les transitions biannuelles calculées sur la période 2010-12.

a) Sauf pour l'Afrique du Sud, où les transitions sont biannuelles.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarrollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257950>

Les travailleurs informels sont souvent plus susceptibles d'évoluer vers un emploi temporaire...

Pour évaluer si les emplois informels sont des tremplins utiles vers un emploi de bonne qualité, il convient de garder à l'esprit que tous les emplois formels ne présentent pas le même intérêt, et la réponse est donc fonction des catégories d'emplois formels qui sont accessibles aux travailleurs informels. De nombreux ouvrages établissent notamment l'existence d'un fossé, au sein du secteur formel, entre les emplois assortis de contrats permanents et ceux qui font l'objet de contrats à durée déterminée. Cette distinction est particulièrement utile du point de vue de la qualité de l'emploi puisque les emplois à durée

déterminée sont généralement des emplois de deuxième choix qui se caractérisent par des salaires plus bas, un degré plus élevé de risques liés au marché du travail (dû à la fois au risque supérieur de chômage et à une couverture plus réduite des prestations de chômage) et à la moindre qualité de l'environnement de travail (OCDE, 2014, chapitre 3). En outre, ces formes d'emploi à durée déterminée sont très répandues dans les pays émergents, notamment dans les pays latino-américains et en Chine.

Quelles catégories d'emplois formels les travailleurs du secteur parallèle sont-ils plus susceptibles d'obtenir ? La partie A du graphique 5.13 analyse cette question et montre que la majorité des travailleurs informels qui accèdent au secteur formel obtiennent des emplois à durée déterminée dans les régions urbaines de Colombie et de Chine, alors que le contraire se vérifie pour l'Afrique du Sud et la Turquie. Les faibles taux de transition de l'informalité aux contrats à durée déterminée dans ces deux derniers pays s'explique en partie par la législation assez restrictive portant sur l'emploi à durée déterminée en Turquie, et aux règles très souples en matière de protection de l'emploi applicables aux contrats permanents en Afrique du Sud.

... et les emplois temporaires dans le secteur formel sont généralement ceux qui risquent le plus d'évoluer ultérieurement vers l'informalité

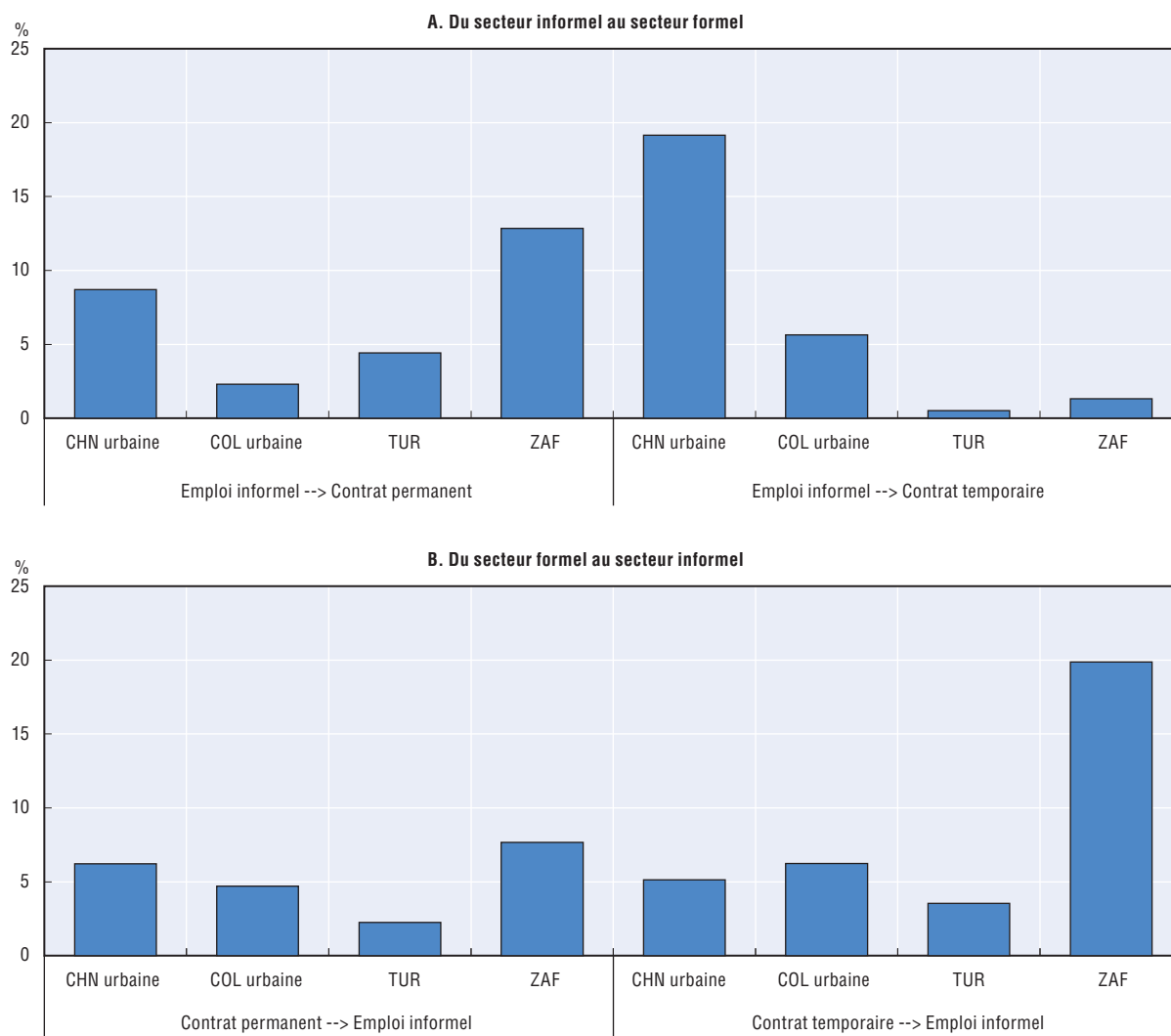
La partie B du graphique 5.13 montre que dans tous les pays analysés, hormis la Chine urbaine, les travailleurs du secteur formel sont nettement plus susceptibles d'entrer dans l'informalité s'ils occupent un emploi à durée déterminée que s'ils ont un contrat permanent. Ces données laissent supposer l'existence d'un cercle vicieux, dans des pays comme la Colombie (urbaine), où des travailleurs alterneraient constamment emplois informels, emplois formels à durée déterminée et chômage. Cette possibilité affaiblit l'assertion selon laquelle l'emploi informel sert généralement de tremplin à une carrière satisfaisante. La section qui suit apporte d'autres informations à cet égard.

Une entrée dans la vie active par le biais d'un emploi informel peut limiter considérablement les perspectives professionnelles

Quel pourcentage de leur vie professionnelle des travailleurs de différentes catégories peuvent-ils s'attendre à passer dans des emplois formels et informels ? Quels sont ceux qui sont confrontés aux perspectives les plus sombres ? En quoi ces dernières dépendent-elles d'une entrée dans la vie active avec un emploi formel ou informel ? Pour examiner ces questions, l'analyse fait appel à un modèle logit multinomial (McFadden, 1974) et estime des probabilités de transition en fonction du profil et des antécédents professionnels des travailleurs (le modèle est décrit en détail à l'annexe 5.A1). Le graphique 5.14 montre les pourcentages estimés de sa vie professionnelle qu'un travailleur occupant un emploi informel à l'âge de 20 ans peut s'attendre à passer dans chaque catégorie d'emploi (formel, informel, chômage/inactivité) au cours des 40 années suivantes, selon son profil. Les résultats, non disponibles pour la Chine³⁵, indiquent que dans les zones urbaines de Colombie et en Turquie, les travailleurs peuvent difficilement se soustraire à l'informalité, car les individus qui entrent dans la vie active avec un emploi informel passent généralement l'essentiel de leur vie professionnelle dans ce secteur. En revanche, les sorties de l'informalité étant plus fréquentes en Afrique du Sud, le pourcentage de la vie professionnelle passée dans un emploi informel y est plus bas³⁶. Dans tous les pays, la persistance de l'informalité diminue avec l'éducation (de manière encore plus marquée dans les zones urbaines de Colombie), ce qui montre que les travailleurs très qualifiés ont


Graphique 5.13. **Informalité et vie professionnelle ultérieure**

Pourcentage de travailleurs changeant de statut professionnel



Note : L'informalité comprend tous les salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les taux de transition annuels sont calculés sur les périodes suivantes : 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie ; et 2010-11 pour la Turquie. Les chiffres concernant l'Afrique du Sud représentent les transitions semestrielles calculées sur la période 2010-12. Les transitions de l'informalité à une activité indépendante formelle ne sont pas prises en compte.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

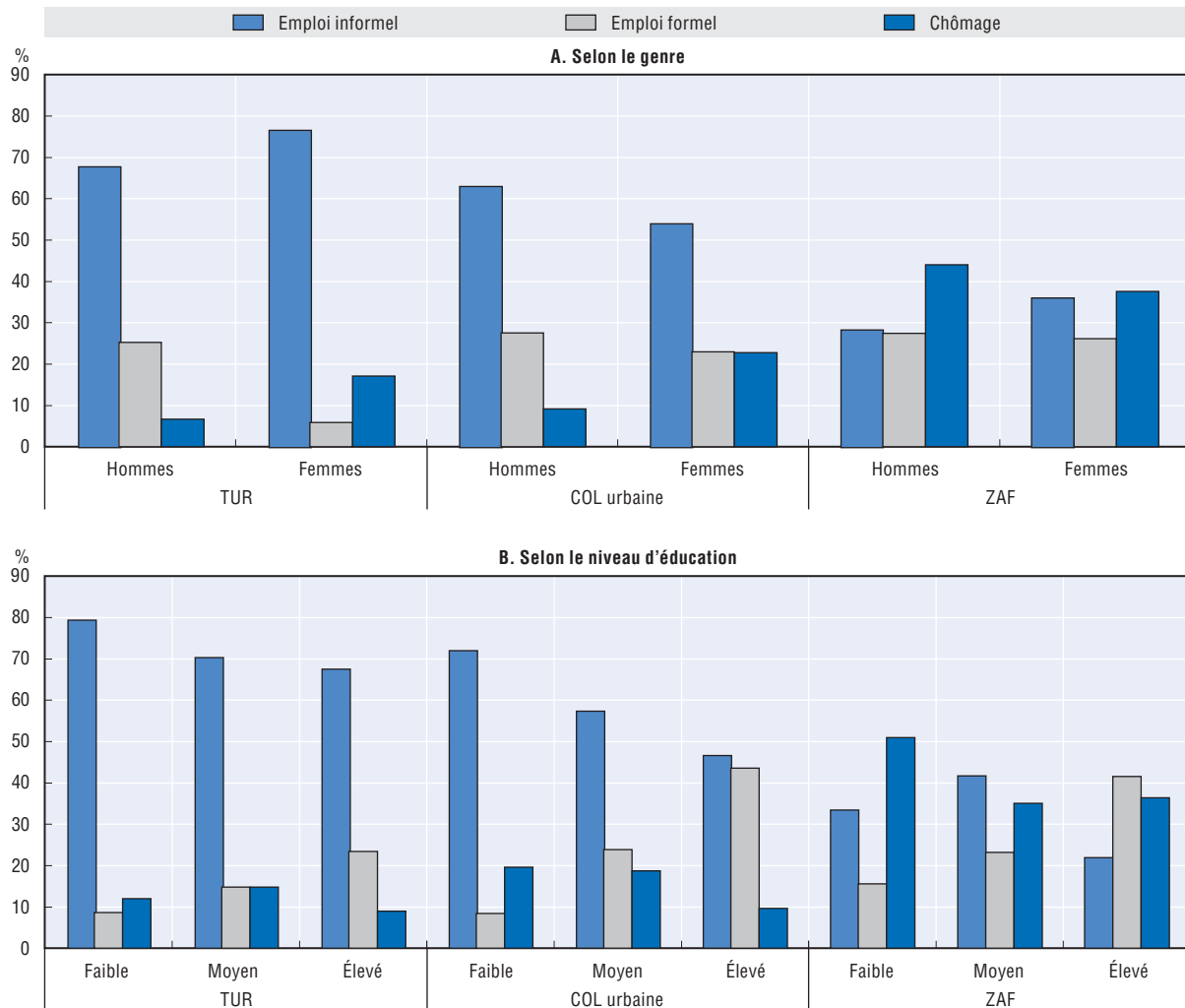
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257966>

plus de chances de sortir de l'informalité, aucun schéma distinctif n'étant en revanche observable selon le sexe³⁷.

Après avoir rassemblé des données sur l'ampleur et les déterminants des mouvements d'entrée et de sortie de l'informalité, l'analyse se penche dans sa partie finale sur le lien entre ces transitions et les salaires (apportant ainsi des informations indirectes sur l'incidence de ces changements sur le bien-être des travailleurs). Étant donné la structure des données disponibles, il est notamment possible d'estimer les évolutions salariales moyennes associées à différentes transitions professionnelles (à savoir les entrées et sorties de


Graphique 5.14. **Pourcentages prévus de la vie professionnelle dans chaque catégorie d'emploi en cas d'entrée dans la vie active avec un emploi informel**

Pourcentage sur l'ensemble de la vie professionnelle



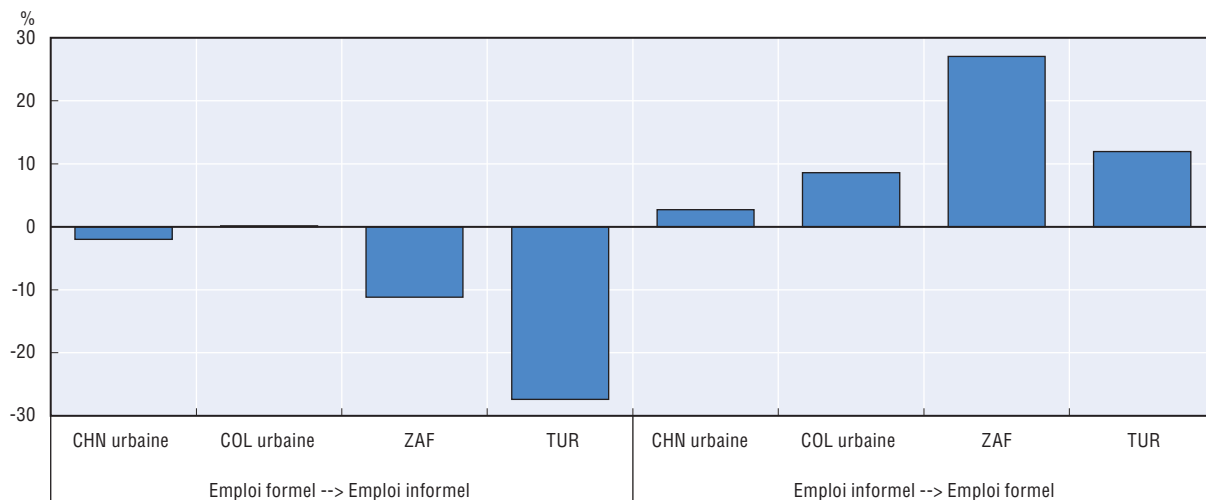
Note : Ces prévisions se fondent sur les probabilités de transition annuelles (semestrielles pour l'Afrique du Sud) obtenues au moyen d'un modèle logit multinomial dynamique, en tenant compte des profils individuels observés. Les graphiques représentent les pourcentages obtenus pour une vie professionnelle simulée entre 20 et 60 ans.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257970>


l'informalité) par rapport à celles des travailleurs stables³⁸. Le graphique 5.15 présente les résultats par pays et montre que les entrées dans l'informalité vont de pair avec une perte de salaire, ces changements étant cependant très faibles dans les régions urbaines de Chine et de Colombie. Comme un tri endogène pourrait amener les travailleurs à opter pour la catégorie d'emploi leur conférant le meilleur avantage comparatif, ce résultat devrait correspondre à la limite inférieure de l'effet négatif réel de l'informalité³⁹. Le fractionnement de l'analyse en fonction des caractéristiques des travailleurs (sexe, âge, éducation) révèle en outre que les sorties de l'informalité profitent davantage aux hommes qu'aux femmes, aux jeunes qu'aux travailleurs plus âgés, les travailleurs très qualifiés en tirant le plus d'avantages (les résultats sont présentés au graphique 5.A3.2).

Graphique 5.15. **Variation des salaires liée à l'entrée et à la sortie de l'informalité**
Variation moyenne (en pourcentage) des salaires des employés



Note : L'informalité comprend l'ensemble des salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les variations des salaires sont calculées par rapport aux travailleurs stables (en soustrayant la variation moyenne des salaires des travailleurs stables de la variation moyenne des salaires des travailleurs mobiles) sur les périodes suivantes : 2010-12 pour l'Afrique du Sud ; 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie ; et 2010-11 pour la Turquie. La distribution des variations de salaires est tronquée du premier et du 99^e centiles.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarrollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257987>

En conclusion, le chapitre montre que les emplois informels sont moins avantageux en terme de qualité de l'emploi, qu'ils permettent rarement d'accéder à des emplois de meilleure qualité et sont extrêmement difficiles à éviter pour la plupart des membres défavorisés de la population active (les travailleurs peu qualifiés par exemple), qui risquent fort de se trouver pris dans le cercle vicieux que forment les emplois informels, les contrats temporaires et le chômage. Si ces conclusions se vérifient globalement, il convient de garder à l'esprit l'extrême diversité des emplois informels, qui s'inscrivent dans un éventail allant d'emplois manufacturiers mal rémunérés, où les conditions de travail sont mauvaises, l'assurance sociale limitée et le travail non réglementé à des formes productives d'entrepreneuriat qui (dans des cas assez rares) prospèrent en l'absence de réglementation. Cette hétérogénéité ressort partiellement du graphique 5.A3.2, qui montre que les différentes catégories de travailleurs évoluent de manière très diverse quand ils sortent de l'informalité. Le graphique 5.A3.3 présente en outre la distribution complète des variations de salaires (logarithmiques) résultant des évolutions de l'informalité à la formalité dans les trois pays analysés dans cette section. Il montre que si certains travailleurs tirent manifestement profit de cette sortie de l'informalité, le secteur informel est nettement plus avantageux pour d'autres, tout au moins en termes de revenus. Cette conclusion concorde avec de nombreuses études, notamment Fields (1990), Maloney (2004) et les travaux récents de Falco et al. (2015).

3. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics

Cette section propose quelques orientations stratégiques pour rehausser la qualité de l'emploi dans les pays émergents. Elle s'inspire pour cela des données présentées dans ce chapitre et d'éditions antérieures des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2010 ; OCDE, 2011, chapitre 2). Elle envisage en particulier des mesures visant à améliorer la qualité des emplois existants, à aider les travailleurs à obtenir des emplois de meilleure qualité et à réduire la part des emplois de faible qualité dans l'emploi total en limitant l'informalité⁴⁰. Ces dispositions devront être adaptées aux particularités et cadres institutionnels nationaux avant de pouvoir être appliquées à l'échelon des pays.

Relever la qualité des emplois grâce à des régimes de protection sociale et une législation du travail plus efficaces

Les conclusions présentées dans ce chapitre ont montré que la multitude de risques auxquels les travailleurs (en particulier ceux qui occupent des emplois informels et sont peu qualifiés) sont confrontés pèse lourdement sur la qualité de l'emploi dans les pays émergents. Il s'agit notamment de leur forte vulnérabilité à la volatilité des salaires, du risque élevé de descendre en deçà du niveau de subsistance et de leur exposition fréquente à des conditions de travail difficiles, comme les longues heures ouvrées.

À la lumière de ces considérations, les responsables publics doivent envisager de privilégier les mesures destinées à améliorer la sécurité des travailleurs et la qualité de leur environnement de travail, comme les normes de sécurité et la réglementation du travail. Figurent parmi les objectifs prioritaires la mise en place de régimes adéquats et performants de protection sociale (indemnités de chômage et programmes d'aide sociale, tels que les transferts monétaires et les prestations de santé) et la promotion de lois du travail efficaces (bien conçues et, surtout, correctement appliquées). Des variations importantes sont certes observables d'un pays à l'autre, mais la plupart des pays émergents accusent encore un retard dans ces deux domaines. Leur capacité administrative et institutionnelle est souvent trop faible pour assurer la gestion des programmes de protection sociale, et le faible degré d'application des lois rend la législation du travail inopérante. Les politiques de l'emploi (mesures actives et dispositifs de prestation chômage par exemple), y sont inexistantes, ou n'ont qu'une portée et une efficacité modérées.

Seuls quelques-uns des pays analysés dans le chapitre disposent d'un régime efficace de prestations de chômage⁴¹. Le pourcentage de chômeurs effectivement couvert par les prestations de chômage y est nettement inférieur à celui des pays avancés : il est généralement inférieur à 15 %, sauf au Chili et en Fédération de Russie, où il s'établit à 20 % et 25 % respectivement (OCDE, 2011, chapitre 2). Si différents facteurs peuvent expliquer ces faibles taux de couverture (règles d'admissibilité rigoureuses en Turquie, au Chili et en Chine ; obligation d'affiliation au régime de sécurité sociale dans plusieurs pays), cela implique au bout du compte un faible soutien au revenu pour les chômeurs dans la majorité de ces pays. Par ailleurs, ces dispositifs sont généralement moins généreux que la moyenne de l'OCDE, les taux de remplacement étant plus bas et la durée du droit aux prestations plus courte dans la plupart des pays émergents. La part des dépenses consacrées aux prestations chômage, en pourcentage du PIB, apporte d'autres précisions quant à la couverture et la générosité des régimes d'assurance chômage : malgré quelques différences entre pays, ces pourcentages sont en général nettement inférieurs dans les pays émergents par rapport aux les pays avancés de l'OCDE (OCDE, 2010).

La mise en place de dispositifs d'indemnisation du chômage plus efficaces, notamment par l'établissement ou l'élargissement d'un régime d'assurance chômage, est une mesure ambitieuse mais prioritaire que les autorités des pays émergents doivent envisager compte tenu de la protection insuffisante des revenus qu'offrent généralement les dispositifs existants. Il s'agit dans l'immédiat d'améliorer l'administration des prestations, de renforcer les incitations à entrer dans le secteur formel et à orienter les prestations sur les plus démunis (OCDE, 2011, chapitre 2). Un aspect délicat de la conception d'un régime adéquat et efficace de prestations de chômage consiste à trouver le juste équilibre entre protection et incitations au travail, ces dernières englobant les incitations à participer au marché du travail et, surtout, à opter pour l'emploi formel plutôt qu'informel⁴². Les conditions d'ouverture au droit aux prestations, la générosité de ces dernières et leur durée doivent donc être définies à un niveau qui ne décourage pas l'emploi et, en particulier, l'emploi formel. L'allocation de prestations de chômage suffisantes doit être assujettie à des conditions rigoureusement appliquées de disponibilité au travail et s'inscrire dans le cadre d'un programme « d'activation » bien conçu (OCDE, 2010). L'instauration d'un régime de prestations de chômage fondé sur un compte d'épargne individuel au Chili offre un bon exemple de réforme visant à consolider le lien entre prestations et incitations individuelles.

Les mêmes considérations s'appliquent à la conception de dispositifs de transferts monétaires et de prestations de maladie. Ces mécanismes, qu'il s'agisse de transferts inconditionnels (comme le *Dibao* en Chine, ou l'allocation pour enfant à charge en Afrique du Sud) ou conditionnels (comme la *Bolsa Familia*⁴³ au Brésil ou le programme *Oportunidades* au Mexique) s'adressent aux ménages pauvres et ne sont pas fonction de la situation d'emploi du bénéficiaire. Ils ont pour objectif de réduire l'extrême pauvreté, mais peuvent aussi offrir un moyen utile d'aider les travailleurs à effectuer de meilleurs choix professionnels et de rehausser l'efficacité de la recherche d'emploi. Les transferts monétaires conditionnels peuvent également favoriser l'accès des travailleurs et de leur famille à l'éducation et aux soins, et avoir ainsi une incidence positive sur la formation du capital humain et les résultats ultérieurs du marché du travail. Les prestations de santé, pour leur part, peuvent jouer un rôle essentiel en donnant aux individus la possibilité de développer leur potentiel physique et intellectuel, en augmentant la productivité des travailleurs et en améliorant leurs perspectives d'emploi.

Malgré les différences observables entre les programmes, les groupes cibles et les pourcentages de la population couverts, les données indiquent que l'incidence à court terme des transferts monétaires sur les incitations à participer au marché du travail est limitée, et dans l'ensemble moins négative pour les ménages les plus démunis. Les effets à plus long terme des transferts monétaires conditionnels peuvent être positifs si les conditions sont liées à l'investissement dans l'éducation et la santé. En dernière analyse, la conception de ces dispositifs et leur stratégie à long terme sont des éléments de première importance dont il faut tenir compte (OCDE, 2011, chapitre 2).

La mise en œuvre de régimes d'assurance maladie satisfaisants et leur extension soulèvent le même genre de problèmes. Il est souvent avancé que l'instauration de régimes non contributifs, bien qu'incontestable du point de vue de l'équité, peut entraîner des pertes d'efficacité substantielles. À titre d'exemple, la mise en place d'un régime d'assurance maladie subventionné peut diminuer l'intérêt des emplois formels offrant une couverture d'entreprise, et encourager ainsi l'informalité. De nouvelles données laissent toutefois entendre que ce n'est pas forcément le cas dans la pratique, car la protection universelle peut libérer des ressources et permettre aux travailleurs de participer plus

activement au marché du travail. Par exemple, Del Valle Suarez (2014) et OCDE (2011, chapitre 2) montrent que l'instauration du *Seguro Popular* au Mexique a favorisé la croissance nationale en libérant les femmes de certaines tâches et en autorisant ainsi leur entrée sur le marché du travail. Le programme *Bolsa familia* a diminué la pauvreté et les inégalités de revenu sans pour autant réduire le taux d'activité (Soares et al., 2007). De nouveaux résultats concernant l'allocation pour enfant à charge en Afrique du Sud permettent de penser que le programme n'a pas d'incidence négative sur les taux de participation et l'emploi formel, et qu'il a peut-être même concouru à réduire l'informalité (Tondini, 2015). Si ces données apportent de nouveaux éclairages sur les incitations au travail associées à des prestations non contributives, le débat n'est pas clos et de nombreux observateurs s'inquiètent encore des effets éventuellement pervers de ces dispositifs sur le marché du travail (voir Levy et Schady, 2013, pour une analyse globale).

Il ressort de ces considérations que les responsables politiques doivent examiner l'ensemble des options disponibles et en évaluer soigneusement les coûts et les avantages, et tenir compte, au moment de définir des programmes de protection sociale, de tous les biais par lesquels ces dispositifs peuvent influencer sur les incitations à travailler. Les possibilités sont les suivantes : orienter l'aide sur ceux qui en ont le plus besoin ; définir la façon dont les transferts monétaires peuvent fournir les ressources nécessaires pour aider les travailleurs à effectuer de meilleurs choix sur le marché du travail et à mener des recherches d'emploi plus efficaces ; fusionner des programmes séparés ou réunir différentes mesures dans un cadre commun (on peut aussi prévoir une succession de mesures, en commençant par exemple par des mesures ciblées, comme les transferts monétaires conditionnels, et définir en parallèle les conditions préalables à la mise en œuvre d'un régime général de prestations de chômage) ; développer l'assurance individuelle obligatoire fondée sur des comptes d'épargne pour ceux qui peuvent se le permettre et prévoir en parallèle une composante redistributive pour ceux qui ne peuvent miser sur l'épargne individuelle (OCDE, 2011, chapitre 2).

Une autre conséquence importante pour l'action des pouvoirs publics a trait à l'efficacité du droit du travail à protéger les travailleurs en présence d'une vaste économie informelle et d'une application lacunaire des lois. À cet égard, il convient d'envisager le renforcement des règles d'hygiène et de sécurité et de la réglementation du temps de travail de manière à se rapprocher des normes internationales. L'inspection du travail doit disposer de ressources suffisantes pour mener sa mission à bien. Le nombre de travailleurs par inspecteur demeure très élevé dans des pays comme la Colombie, la Turquie ou le Mexique (28 000, 26 000 et environ 192 000, respectivement ; OCDE, 2015). Les inspecteurs doivent posséder les qualifications requises et être en mesure d'utiliser les techniques statistiques modernes pour que leur travail soit plus efficace. Ces techniques comprennent le profilage statistique, de manière à identifier les travailleurs et les entreprises qui présentent le plus de risque d'informalité, et le ciblage sélectif des interventions. La réussite passe également par le renforcement de la coordination entre les différents organismes publics. Un enseignement majeur à tirer de ces expériences est qu'une application satisfaisante des réglementations doit être transparente et rigoureuse, mais pas trop sévère dans la mesure où l'informalité est en dernière analyse un moyen de survie pour de nombreuses personnes. D'aucuns craignent que l'application renforcée des règles n'augmente les coûts de la formalité et, partant, n'ait pour effet d'attirer encore davantage de travailleurs dans le secteur informel. Cette crainte est légitime, mais

elle ne doit pas servir d'excuse à l'inaction : sa pertinence dans le cadre de tout projet de renforcement de l'application des lois doit être soigneusement mesurée à l'aune des données disponibles pour ce contexte particulier.

De manière plus générale, il serait possible de renforcer l'efficacité de la réglementation du travail moyennant une conception adaptée de la législation sur la protection de l'emploi et une application plus stricte de cette dernière. Très souvent, cette législation est rigoureuse sur le plan *de jure* dans les pays émergents, mais l'insuffisance de son application la rend inefficace. En Inde, par exemple, les usines de plus de 100 salariés sont tenues d'obtenir l'autorisation du ministère du Travail avant de procéder à un licenciement. Le rapport annuel du ministère indique qu'en 2006, 24 entreprises seulement ont été autorisées à licencier 884 travailleurs. Or les taux de destruction de l'emploi, dans les grandes entreprises manufacturières, sont assez élevés, ce qui laisse supposer que bon nombre d'entre elles parviennent à se soustraire à cette obligation (Venn, 2009). Une enquête menée en Russie auprès de juges, d'inspecteurs du travail, de centres d'emploi, d'organisations d'employeurs et de syndicats montre également que l'application du droit du travail y présente de graves lacunes : près de 85 % des personnes interrogées estiment que le non-respect du droit du travail est un problème grave ou critique, les dispositions relatives aux embauches, aux contrats, aux licenciements, aux salaires et au temps de travail étant les plus couramment enfreintes (Gimpelson et al., 2008). Dans de nombreux pays latino-américains, un problème central tient au non-versement des indemnités obligatoires de licenciement. Une étude des affaires portées devant les tribunaux du travail, au Mexique, constate que 60 % des compensations financières accordées aux salariés pour licenciement abusif ne sont pas versées (Kaplan et Sadka, 2011). Au Chili, selon une étude réalisée au début des années 2000, seuls 44 % des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique indiquaient avoir été indemnisés sous une forme ou une autre. Parmi ceux qui auraient dû percevoir des indemnités mais n'ont rien reçu, 22 % ont indiqué être parvenus à un accord avec leur employeur, et 44 % ont déclaré que celui-ci avait tout simplement refusé de payer (Sehnbruch, 2006).

Aider les travailleurs à trouver un emploi de qualité en début de vie active

L'analyse dynamique présentée à la section 2 du chapitre indique qu'un premier emploi informel peut entraver durablement la vie professionnelle d'un travailleur. Il importe donc que les responsables politiques aident les travailleurs à prendre un bon départ dans la vie active, en particulier les travailleurs peu qualifiés qui sont les plus exposés au risque de tomber dans le piège d'emplois peu productifs et de faible qualité aux perspectives d'évolution limitées.

Dans ce contexte, les responsables politiques doivent envisager de faire appel aux divers programmes actifs du marché du travail, comme les dispositifs de formation ou les incitations à l'entrepreneuriat. Bien que conçues, à l'origine, pour les pays de l'OCDE, ces interventions ont aussi un rôle de premier plan à jouer dans les pays émergents, en particulier pour aider les jeunes travailleurs et les catégories les plus vulnérables de la population à sortir de l'informalité afin d'occuper des emplois de meilleure qualité dans le secteur formel, notamment en parant à la dégradation du capital humain et en créant des emplois. Chaque programme devra être soigneusement adapté aux marchés du travail des pays émergents (où dominant le sous-emploi, l'informalité, les travailleurs pauvres, de même que les transactions sur le marché informel) et au faible niveau de capacité technique (à titre d'exemple, les prestataires publics de services de l'emploi sont souvent mal formés et en sous-effectifs) et financière.

Le Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes « Aider les jeunes à prendre un meilleur départ » présente un éventail complet de mesures pour lutter contre la crise actuelle du chômage des jeunes et améliorer leurs perspectives professionnelles à long terme. L'une des priorités parmi les mesures structurelles proposées consiste à renforcer le système éducatif pour qu'il offre à tous les jeunes une bonne préparation au monde du travail. Cela suppose avant tout d'augmenter les taux de scolarisation et de réduire le taux d'abandon scolaire, mais aussi d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'adapter les programmes aux besoins du marché du travail. Ce plan confère un rôle particulièrement important à l'enseignement et la formation professionnels (EFP), qui doivent fournir de solides compétences de base, s'adapter rapidement aux besoins du marché du travail, et prévoir des programmes efficaces d'apprentissage au travail. Les partenaires sociaux doivent autant que possible participer activement à l'élaboration des programmes d'EFP pour veiller à ce qu'ils correspondent aux besoins du moment sur le marché du travail.

L'apprentissage est une autre composante essentielle qui permet de donner aux travailleurs un meilleur départ dans la vie active dans la mesure où il peut les aider à surmonter l'obstacle du manque d'expérience. Des dispositifs d'apprentissage bien conçus peuvent favoriser l'acquisition de compétences, faciliter le passage de l'école à la vie active, augmenter la disponibilité d'emplois de qualité et réduire le taux d'abandon scolaire. Les principales interventions dans ce domaine doivent viser à améliorer l'accès des jeunes les plus défavorisés et marginalisés à des programmes de qualité. Il convient en outre de renforcer la reconnaissance de l'apprentissage et de son utilité en tant que choix de carrière attrayant pour les jeunes. Les données limitées dont on dispose pour les pays émergents indiquent toutefois que ce problème n'y est pas aussi important que dans certains pays de l'OCDE : les taux d'achèvement des formations en apprentissage se situent aux alentours de 80 % en Inde, en Argentine et au Mexique, ce qui permet de supposer que les règles et le contenu des programmes sont plutôt bien adaptés aux attentes et aux besoins des jeunes. Enfin, la participation des employeurs est un autre facteur indispensable à la réussite des dispositifs d'apprentissage. Malgré les incitations financières, les employeurs hésitent souvent à participer au système d'apprentissage, surtout lorsqu'il existe d'autres sources de main-d'œuvre bon marché. Il est parfois difficile de veiller à ce que les coûts pour les entreprises qui investissent dans l'apprentissage ne soient pas trop élevés et d'assurer dans le même temps des conditions de travail et une qualité de formation convenables aux apprentis. Au Brésil, *Aprendiz Legal*, un programme fondé sur une obligation légale pour les entreprises d'engager des apprentis, a réussi à augmenter le nombre d'apprentissages (OCDE, 2015).

De manière plus générale, et comme préconisé plus haut, les programmes de formation, les subventions à l'emploi, les incitations à l'entrepreneuriat, mais aussi les programmes de travaux publics, peuvent renforcer la qualité des emplois. De nombreux pays émergents ont mis en place des programmes de travail et de formation spécifiques qui sont susceptibles de compléter les programmes d'apprentissage. On citera notamment les programmes de formation professionnelle en Turquie, le programme BECATE au Mexique et les programmes *Joven* au Chili, en Argentine et en Colombie, qui associent enseignement, formation professionnelle et stages. Il a été globalement démontré que ces programmes ont une incidence positive sur l'emploi formel (OCDE, 2015). Par ailleurs, les programmes de travaux publics peuvent aussi fournir des formes importantes de protection sociale et améliorer les résultats sur le front de l'emploi à plus long terme, comme cela a été le cas du programme *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee*

Scheme (MGNREG) en Inde⁴⁴ ou du *Extended Public Works Programme* (EPWP) en Afrique du Sud (Cazes et Verick, 2013). Néanmoins, comme nous l'avons déjà souligné, ces programmes disposent rarement de ressources suffisantes (financières et techniques) pour atteindre leur pleine efficacité dans les pays émergents.

Bien que le montant global des dépenses consacrées aux politiques actives de l'emploi dans les pays émergents soit en général nettement inférieur aux niveaux observés dans les pays de l'OCDE (le Mexique y a par exemple consacré 0.01 % de son PIB en 2007), les PAMT se multiplient, en particulier celles qui s'adressent aux catégories les plus vulnérables sur le marché du travail, dont les programmes de travaux publics et les incitations à l'entrepreneuriat (Betcherman et al., 2004). Ces initiatives revêtent une grande importance, et doivent être encore développées. Le maintien ou l'instauration de politiques actives du marché du travail rationnelles sur le plan économique, y compris les services de conseil et d'aide à la recherche d'emploi, peuvent faciliter l'intégration des jeunes au marché du travail et améliorer l'efficacité du processus de rapprochement entre les chercheurs d'emploi et les entreprises. Dans un contexte de pénurie de ressources, il est indispensable que les fonds soient alloués aux interventions les plus efficaces. Or les programmes ne font généralement pas l'objet d'un suivi et d'une évaluation systématiques dans ces pays.

Réduire le taux d'emplois de faible qualité en luttant contre l'informalité

Compte tenu du lien étroit entre informalité et emplois de faible qualité mis en évidence dans ce chapitre, on peut s'attendre à ce que les mesures de lutte contre l'informalité concourent à relever la qualité globale des emplois. Dans cette perspective, il est utile de formuler brièvement quelques recommandations stratégiques en vue de promouvoir la formalisation de l'emploi, selon trois grands axes d'intervention (OCDE, 2008, chapitre 2) :

- Premièrement, les entreprises et les travailleurs doivent prendre clairement conscience des avantages de la formalisation. Les autorités doivent relever la qualité des services publics et consolider le lien entre cotisations et prestations dans les dispositifs de protection sociale. L'amélioration des services publics affermira la confiance des populations dans leur gouvernement et renforcera leur motivation à entrer dans le secteur formel. Comme analysé plus haut, l'instauration de comptes d'épargne-chômage individuels (comme au Chili) offre un bon exemple de la façon dont les coûts de la formalisation peuvent être clairement associés à ses avantages, et inciter les travailleurs à intégrer le secteur formel. Un autre exemple est celui de l'Afrique du Sud, où les travailleurs nationaux ont été intégrés au Fonds d'assurance chômage en 2003 et progressivement amenés à rejoindre le secteur formel.
- Deuxièmement, il faut abaisser les coûts de la formalité pour les employeurs et les travailleurs indépendants. La simplification des régimes fiscaux et administratifs, l'harmonisation des procédures d'enregistrement et la réduction des formalités sont des mesures capitales en ce sens. Le Brésil offre un bon exemple des avantages que présente cette approche. Ces vingt dernières années, le pays a adopté diverses mesures visant à réduire les coûts de la formalité, comme la « loi Simples », qui a introduit une structure fiscale plus progressive et simplifié le recouvrement des impôts et des cotisations sociales. Ces mesures auraient favorisé la formalisation de 500 000 micro-entreprises représentant 2 millions d'emplois entre 2000 et 2005 (Delgado et al., 2007).

- Troisièmement, il convient d'améliorer les méthodes d'application de la loi. Les organismes responsables, comme l'inspection du travail, doivent disposer de moyens suffisants pour remplir efficacement leur tâche (comme déjà vu à la section précédente).

Lorsqu'ils mettront ces recommandations en application, les responsables politiques devront soigneusement les adapter au contexte particulier dans lequel ils opèrent, et être attentifs à leurs éventuelles retombées négatives. Dans certains pays émergents, par exemple, le processus de formalisation s'est accompli au prix d'une précarisation de la main-d'œuvre (formelle) (comme en Colombie et en Indonésie). Les emplois temporaires étant généralement de faible qualité, ce résultat n'est pas souhaitable.

Enfin, il convient de souligner que ces trains de mesures devraient tout particulièrement profiter aux travailleurs sur le point de formaliser. Comme l'affirment La Porta et Shleifer (2014), l'informalité résulte au bout du compte de facteurs liés à la fois à la demande (forte demande de produits de base fournis par des entreprises informelles par exemple) et à l'offre (compétences insuffisantes). Bon nombre (voire la plupart) des entreprises du secteur informel diffèrent fondamentalement de celles du secteur formel et seraient incapables de soutenir la concurrence dans l'économie formelle, même si les coûts de la formalisation étaient bas. C'est pourquoi l'intégration obligée de ces entreprises dans le secteur formel de l'économie risque tout simplement de les conduire à la faillite. Tout bien considéré, le meilleur moyen de réduire l'informalité consiste à encourager la croissance économique, puisque le processus global de développement a généralement pour effet de réduire la taille du secteur parallèle (La Porta et Shleifer, 2014). Il conviendra en outre d'encourager l'accumulation de compétences, en matière d'entrepreneuriat notamment, qui sont le moteur fondamental du développement.

Le tableau 5.1 présente une synthèse des mesures qui semblent les plus susceptibles d'instaurer des emplois de qualité dans les pays émergents.

Tableau 5.1. **Promouvoir l'emploi de qualité par des politiques d'emploi et la protection sociale**

Mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi dans les pays émergents		
Réglementations efficaces	Protection sociale	PAMT
Rehausser l'efficacité du droit du travail (notamment la réglementation du temps de travail, et en matière de santé et de sécurité au travail) Renforcer la capacité des inspecteurs du travail à faire respecter la loi Simplifier le régime fiscal	Instaurer/élargir les régimes de protection sociale , y compris la micro-assurance et les transferts monétaires de manière à couvrir les travailleurs du secteur informel de l'économie et les ménages pauvres en général Élargir/établir un régime universel de sécurité sociale et des stratégies d'activation	Élaborer des PAMT axées sur les travailleurs pauvres, notamment des programmes de travaux publics, des mesures de garantie de l'emploi des incitations à l'entrepreneuriat. Mettre en œuvre des PAMT destinées à la fois aux personnes sous-employées et aux chômeurs, des formations et une aide à la recherche d'emploi par exemple. Renforcer la capacité du service public de l'emploi

Conclusion

La contribution principale de ce chapitre est d'adapter le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, présenté et appliqué pour la première fois aux pays de l'OCDE dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, au contexte des pays émergents, où une large proportion de la population active travaille dans le secteur informel de l'économie et se trouve donc en grande partie hors de portée de la réglementation et privée d'accès à la protection sociale. Le chapitre s'appuie sur ce cadre élargi pour réaliser la première analyse complète de la qualité de l'emploi dans douze pays émergents pour lesquels on dispose des données nécessaires.

L'application du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE est adaptée de manière à prendre en compte les caractéristiques des marchés du travail des économies émergentes, tout en conservant les principes fondamentaux et les trois composantes : qualité du revenu d'activité, sécurité sur le marché du travail et qualité de l'environnement de travail. En particulier, la dimension relative à la sécurité sur le marché du travail est élargie de manière à couvrir le risque pour les travailleurs de percevoir un salaire extrêmement bas, risque qui est substantiel dans la plupart des pays émergents. Par ailleurs, un indicateur approprié de la qualité de l'environnement de travail est défini qui lève l'obstacle de l'insuffisance des données, laquelle empêche d'utiliser les indicateurs de stress au travail élaborés l'an dernier.

S'il s'agit là d'une avancée importante dans l'analyse de la qualité de l'emploi à l'échelle mondiale, l'élargissement du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE aux pays émergents présente plusieurs difficultés. D'abord, les données disponibles ne rendent pas toujours précisément compte des taux réels de remplacement fourni par l'assurance et les régimes de prestations sociales. Ensuite, l'évaluation approximative de la qualité de l'environnement de travail par la fréquence des très longues heures ouvrées, si elle se justifie sur le plan conceptuel et statistique, aboutit inévitablement à une approche plus simpliste que le modèle intégral de stress au travail présenté dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

L'analyse empirique présentée ici dresse un tableau détaillé des disparités internationales en matière de qualité de l'emploi. Les résultats montrent que le problème essentiel pour les pays émergents n'est pas la pénurie d'emplois, mais celle d'emplois de qualité. Cela s'explique en partie par l'insuffisance de la sécurité sociale, qui contraint les travailleurs à accepter des emplois de subsistance. La qualité du revenu d'activité y est généralement beaucoup plus faible que dans les pays plus développés de l'OCDE, ce qui tient à la fois à l'écart prononcé entre les salaires moyens et au plus haut degré d'inégalité dans les pays émergents. L'insécurité sur le marché du travail liée au chômage est similaire à la moyenne de l'OCDE dans la plupart des pays émergents, mais les travailleurs de ces pays sont en outre confrontés au risque substantiel de percevoir des salaires extrêmement bas. La qualité de l'environnement de travail est généralement inférieure à celle observée dans l'OCDE, la moitié environ des pays examinés dans ce chapitre affichant des taux extrêmement élevés de salariés travaillant de très longues heures.

Le chapitre analyse aussi le lien entre la qualité des emplois et les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs, et identifie les catégories les plus susceptibles d'occuper des emplois de faible qualité. Comme dans les pays avancés, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont les plus défavorisés. Ils cumulent généralement de mauvais résultats tant sur le plan quantitatif (faibles taux d'emploi) que qualitatif (salaires de moindre qualité, plus grande insécurité et qualité inférieure de l'environnement de travail). Surtout, les travailleurs informels affichent généralement de plus mauvais résultats que les travailleurs formels pour tous les indicateurs de la qualité de l'emploi. Le chapitre présente aussi une analyse détaillée des entrées/sorties de l'emploi informel dans les régions urbaines de Chine et de Colombie, en Afrique du Sud et en Turquie, et évalue les conséquences éventuellement préjudiciables de commencer sa carrière par un premier emploi informel. Les résultats montrent que si la mobilité entre informalité et formalité est assez élevée, l'informalité peut avoir des effets négatifs durables sur les perspectives professionnelles des travailleurs, de sorte qu'un jeune dont le premier emploi est informel peut s'attendre à passer l'essentiel de sa vie active dans ce secteur.

Le chapitre met en avant les principales catégories de mesures nécessaires pour stimuler la création d'emplois de qualité dans les pays émergents, mais il faudra conduire d'autres travaux pour définir la combinaison de mesures la plus adaptée aux spécificités et au cadre institutionnel de chaque pays. D'autres travaux statistiques seront également nécessaires pour vérifier et prolonger les résultats empiriques présentés ici. Il conviendra de s'employer en priorité à mieux mesurer l'efficacité de l'assistance sociale (taux de couverture) et la qualité de l'environnement de travail, domaine dans lequel les données sont particulièrement rares. Une action internationale concertée, entre les organisations internationales et les responsables politiques notamment, doit favoriser l'utilisation généralisée des indicateurs de la qualité de l'emploi dans les travaux analytiques, et donner à cette qualité la place qu'elle mérite dans le débat sur la performance des marchés du travail.

Notes

1. Le chômage déclaré correspond à une situation dans laquelle les travailleurs n'ont aucun travail à accomplir, par opposition au sous-emploi (où leurs capacités sont sous-utilisées) ou au chômage déguisé (où le chômage est en fait un mécanisme de partage du travail dans les activités de subsistance où la productivité marginale de la main-d'œuvre est proche de zéro). Le terme chômage sera utilisé ici pour désigner le chômage déclaré, les deux termes étant utilisés indifféremment.
2. Ce chapitre a été rédigé avec l'appui financier et technique de l'Union européenne dans le cadre du projet de l'OCDE « Définir, mesurer et évaluer la qualité de l'emploi et ses liens avec les performances du marché du travail et le bien-être » [VS/2013/0108 (SI2.666737)]. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'OCDE et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne. Ce projet est mené conjointement par la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et la Direction des statistiques de l'OCDE, et doit s'achever à la fin de septembre 2015. Il englobe également le chapitre 3 de l'édition de 2014 des *Perspectives de l'emploi* et le chapitre 4 de celle de 2015.
3. L'analyse statistique a bénéficié de l'excellente assistance d'Alessandro Tondini. Mme Zhe Liang a apporté à l'analyse des régions urbaines de Chine un appui statistique précieux.
4. Le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE s'inscrit par ailleurs dans la droite ligne de l'initiative *Vivre mieux* de l'OCDE (OCDE, 2013), qui fait fond des travaux de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi. Le graphique 5.A4.1 de l'annexe 5.A4 donne un aperçu des relations entre ces trois cadres d'évaluation du bien-être.
5. Pour un examen des principaux cadres internationaux d'évaluation de la qualité de l'emploi voir Cazes et al. (2015).
6. Cette méthode d'évaluation du bien-être s'écarte légèrement de celle de l'OCDE, qui analyse à la fois les résultats objectifs et subjectifs, car elle part du principe selon lequel l'évaluation et les sentiments des individus vis-à-vis de leur vie sont aussi importants que des aspects objectivement mesurables et observables par un tiers.
7. La moyenne généralisée (GM) d'ordre α pour une distribution des revenus α s'écrit comme suit : .

$$W_{GM}(y, \alpha) = \left[\frac{y_1^\alpha + y_2^\alpha + \dots + y_N^\alpha}{N} \right]^{1/\alpha} \text{ si } \alpha \neq 0 \text{ et } W_{GM}(y, \alpha) = [y_1 \times y_2 \times \dots \times y_N]^{1/N} \text{ si } \alpha = 0$$

On peut considérer que α représente le degré d'aversion à l'inégalité, étant entendu que retenir un α plus faible revient à donner plus de poids à la moitié inférieure de la distribution. Quand $\alpha = 1$, la moyenne généralisée correspond à la moyenne arithmétique dans un scénario de préférences neutres vis-à-vis de l'inégalité ; lorsque α est inférieur à 1, on est en présence d'une aversion à l'inégalité. Lorsque les revenus sont également distribués dans la population active, toutes les

moyennes généralisées correspondent à la moyenne arithmétique. En exploitant cette propriété de « normalisation » des moyennes généralisées, on obtient une mesure de la perte de bien-être due à l'inégalité, qui peut être exprimée comme suit :

$$I_A = \frac{W_A(y) - W_{GM}(y, \alpha)}{W_A(y)} = 1 - \frac{W_{GM}(y, \alpha)}{W_A(y)}$$

où $W_A(y)$ représente la moyenne arithmétique. I_A est la mesure de l'inégalité présentée dans le chapitre.

8. La pondération précise dépend de la distribution analysée. Les chiffres présentés ici se fondent sur la distribution des revenus d'un pays représentatif de l'OCDE, mais il est probable que l'hypothèse d'une aversion à l'inégalité de -1 (ou inférieure, de -3 par exemple), donnera plus de poids aux déciles inférieurs de la distribution.
9. Si l'ajustement en fonction des PPA est la méthode la plus logique pour procéder à des comparaisons entre pays, il peut présenter quelques limites. Les niveaux de vie peuvent par exemple varier sensiblement d'un pays à l'autre (malgré la correction des PPA) selon l'existence de services publics gratuits ne figurant pas dans le panier de produits utilisés pour estimer la PPA. De manière analogue, l'accès à la production non commerciale, probablement plus répandue dans certains pays et en milieu rural, peut être à l'origine d'écarts que l'ajustement PPA n'est pas en mesure de corriger.
10. Pour une description détaillée de la méthode, voir l'annexe A. Les estimations des risques et les classements des pays sont robustes aux variations du paramètre de persistance estimé des chocs sur les revenus individuels (graphique 5.A1.1 de l'annexe 5.A1).
11. Le tableau 5.A2.1 présente une description détaillée des dispositifs de transfert de revenu dans chaque pays, et en identifie les composantes qui pourraient être analysées au moyen des microdonnées disponibles, et sont donc couvertes dans la présente étude.
12. La principale différence méthodologique tient à ce que l'assurance chômage a été calculée en deux étapes dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi*. On a d'abord estimé les taux de couverture et de remplacement à partir des informations recueillies à l'échelon national et d'études modélisées pour établir des taux d'assurance distincts pour chaque catégorie de transfert (assurance chômage, allocations chômage et aide sociale), que l'on a ensuite ajoutés pour définir le degré global d'assurance. Cette année, étant donné l'utilisation de microdonnées et la prédominance des transferts au titre de l'aide sociale, on a choisi, par souci de simplicité, de combiner ces deux étapes pour établir en une fois la capacité globale d'assurance de l'ensemble des transferts. Une autre différence méthodologique a trait à l'intégration des indemnités de licenciement dans le calcul de l'assurance chômage du fait qu'elles sont plus importantes que les prestations chômage dans les pays émergents (OCDE, 2011, chapitre 2).
13. Il existe toutefois d'autres modèles de référence, comme le modèle demande/latitude (Karasek, 1979) ou le modèle du déséquilibre entre efforts et récompense (Siegrist, 1996), voir OCDE (2014) pour de plus amples détails.
14. L'encadré 5.1 applique le jeu restreint d'indicateurs du stress au travail utilisé dans OCDE (2014, chapitre 3) aux quatre pays émergents étudiés dans ce chapitre dans les cas où l'on n'a pu obtenir les données nécessaires.
15. Les derniers chiffres nationaux publiés par l'OIT remontent à 2003. Les seuls chiffres plus récents dont on dispose correspondent à des agrégats régionaux. Les chiffres nationaux sous-jacents ne sont plus publiés parce que l'on estime que des normes de notification différentes pourraient nuire à la comparabilité internationale.
16. Les informations relatives aux taux de maladie que l'on pourrait éventuellement dégager des enquêtes nationales sur la population active des pays émergents examinés dans ce chapitre ne sont malheureusement pas comparables en raison de la discordance et de l'hétérogénéité des questions posées, des types de maladie considérés et des périodes couvertes par les différentes enquêtes.
17. L'existence de régimes de sécurité sociale plus ou moins généreux peut biaiser les taux d'absence pour maladie : les travailleurs sont peut-être plus enclins à prendre des congés-maladie dans les pays pourvus de régimes généreux dans la mesure où ils peuvent davantage se permettre d'être malade.
18. Il s'agit de l'ensemble des pays de l'OCDE, plus l'Afrique du Sud et la Russie. La corrélation estimée est de 0.51.
19. Voir l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, notamment l'annexe 3.A1.

20. Les études spécialisées reconnaissent toutefois qu'il convient d'adapter ces modèles aux travailleurs indépendants, et quelques progrès ont été accomplis en ce sens. Il est par exemple suggéré que le pouvoir de négociation constitue pour cette catégorie un meilleur indicateur des ressources professionnelles que l'autonomie. Dans l'ensemble, deux difficultés persistent : la comparabilité des données et la difficulté à distinguer les travailleurs indépendants « authentiques » des « dépendants » dans les données d'enquête.
21. Plus précisément, les indicateurs de la qualité du revenu d'activité, de la sécurité sur le marché du travail par rapport au chômage et de la qualité de l'environnement de travail sont établis à partir de coupes transversales uniques ; l'indicateur de la sécurité sur le marché du travail vis-à-vis d'un très bas salaire est en revanche calculé à partir de coupes transversales répétées. Dans les cas où l'on dispose d'échantillons de données de panel (pour certains pays), ils sont traités ici comme des coupes transversales répétées pour assurer la comparabilité avec des jeux de données purement transversales. L'aspect longitudinal des données de panel disponibles sera examiné à la section 2 dans le cadre de l'analyse dynamique de la mobilité professionnelle et salariale.
22. Lorsque les données pour 2010 font défaut, on utilise les données disponibles pour l'année la plus proche, préférence étant donnée aux observations récentes.
23. En l'absence de données de panel, nous n'avons pu estimer directement les flux d'entrée et de sortie du chômage ; le risque de perte d'emploi est calculé par approximation au moyen du taux de chômage. Dans une économie stable au taux de chômage relativement faible, cette approximation est valable.
24. Le tableau 5.A2.1 énumère les programmes d'assurance sociale examinés dans chacun des pays émergents analysés dans le chapitre. Voir OCDE (2011, chapitre 2) pour un examen approfondi des régimes d'indemnisation du chômage dans la grande majorité de ces pays.
25. L'insécurité globale de l'emploi est calculée d'après la formule suivante :
- $$LMI_{OVERALL} = LMI_{UNEMPLOYMENT} + (1 - Risk_{UNEMPLOYMENT}) * LMI_{LOW-PAY}$$
26. La définition des longues heures de travail est assez arbitraire. Elle peut se fonder soit sur les lois relatives au temps de travail, soit sur la répartition des heures ouvrées dans la population considérée. Nous avons retenu ici une durée de 60 heures hebdomadaires en tant que plafond autorisé par les lois nationales dans les 12 pays émergents analysés dans le chapitre. La Colombie et le Costa Rica appliquent cette limite de 60 heures, le plafond hebdomadaire variant de 45 heures (Turquie) et 57 heures (Mexique) dans les dix autres pays (OIT, *Base de données Travail*). Frijters et al. (2009) choisissent le même plafond pour étudier les répercussions de longues heures de travail sur la santé mentale en Chine, car ce chiffre est très proche du nombre médian d'heures ouvrées dans leur échantillon.
27. Voir les contributions décisives de De Soto (1989, 2000), ainsi que La Porta et Schleifer (2008, 2014) et de Falco et Haywood (2013) pour une analyse plus récente.
28. Jütting et de Laiglesia (2009) signalent que « les critères opérationnels utilisés pour définir [l'emploi informel] sont essentiellement l'absence de contrat écrit et de protection sociale ». Il convient de noter que d'après cette définition, l'emploi salarié informel peut exister tant dans les entreprises officiellement enregistrées (autrement dit dans le secteur formel) que dans les entreprises (informelles) non enregistrées (à savoir le secteur informel). Pour autant, la majeure partie de l'emploi informel intervient dans le secteur informel. C'est ainsi le cas de deux emplois informels sur trois en Inde (OIT, 2014). Il n'en demeure pas moins qu'un nombre substantiel de salariés d'entreprises du secteur formel occupent des emplois informels.
29. Quelques études antérieures se sont plutôt fondées sur les caractéristiques des entreprises pour définir l'informalité. Une variante courante consiste par exemple à définir le secteur informel en fonction de la taille des entreprises (celles dont les effectifs ne dépassent pas cinq personnes, par exemple).
30. Dans un article récent, Öznur et Tansel (2014) soutiennent cet argument dans le cas de la Turquie. On pourrait toutefois avancer que c'est justement parce que la sécurité sociale est étroitement associée au résultat étudié qu'il faudrait établir un critère distinct pour définir l'informalité, par exemple l'existence d'un contrat écrit.
31. Il n'a pas été possible de calculer séparément la sécurité sur le marché du travail par rapport au risque de chômage pour les travailleurs formels et informels (les informations relatives à la probabilité de perte d'emploi n'étant pas établies séparément pour ces deux catégories).
32. L'écart estimé entre les salaires nets est vraisemblablement une sous-estimation de l'écart de productivité réel due à l'effet de distorsion des impôts. Comme les travailleurs formels paient des impôts et des cotisations sociales, ce qui n'est généralement pas le cas des travailleurs informels, l'écart entre les salaires avant impôts devrait être encore plus important, toutes choses étant égales par ailleurs.

33. Travailler avec des vagues successives d'enquête suppose de calculer des taux de transition annuels, sauf pour l'Afrique du Sud où l'enquête est biannuelle. Les conclusions de cette section sont néanmoins robustes aux modifications de l'horizon de transition. En particulier, les taux de transition observés sur deux années consécutives fournissent des informations très similaires à celles dégagées des taux de transition sur de plus longs intervalles.
34. Il convient de noter que les probabilités conditionnelles du graphique 5.12 dépendent de la taille du secteur de destination. Dans les pays où le secteur structuré est important, par exemple, la probabilité conditionnelle de passer de l'informalité à la formalité devrait être plus élevée. Il convient donc d'interpréter les différences entre pays avec prudence. Ce problème est analysé par Maloney (1999), qui propose une méthode alternative pour normaliser les probabilités de transition en fonction de la taille du secteur récepteur. Duryea et al. (2006) suivent la même méthode. Par souci de simplicité, nous avons choisi de ne pas retenir cette méthode ici, mais le lecteur doit être conscient du problème. Il convient également de mentionner que du point de vue des travailleurs, les probabilités brutes de transition sont les plus importantes puisqu'elles expriment la probabilité qu'ils puissent, en définitive, passer d'un secteur à l'autre.
35. Le modèle ne peut être estimé pour la Chine, car il faut disposer de données couvrant au minimum trois ans, et le panel disponible pour la Chine n'en couvre que deux.
36. Ce résultat tient peut-être au fait que les transitions pour l'Afrique du Sud sont calculées sur un horizon temporel plus long (deux ans). Néanmoins, après calcul des taux de transition de tous les pays sur cet horizon de deux ans, on n'observe pas de changement significatif des schémas qualitatifs ressortant de l'analyse.
37. Cet exercice descriptif présente l'avantage de résumer concrètement les probabilités de transition présentées plus haut sous forme de mesure simple du temps passé dans différentes catégories d'emploi. Son principal défaut tient à ce que les antécédents professionnels des travailleurs ne sont observés que sur une courte durée dans les données disponibles, observations à partir desquelles on extrapole des évolutions à long terme. L'hypothèse de base est celle d'une stationnarité des mécanismes du marché du travail ; autrement dit, les évolutions de carrière des travailleurs âgés donnent une idée correcte des trajectoires professionnelles que les jeunes peuvent envisager.
38. La variation moyenne parmi les travailleurs stables est soustraite de la variation moyenne chez les travailleurs mobiles.
39. L'effet d'autosélection (tri endogène) paraît particulièrement évident dans le cas de la Chine urbaine et de la Colombie urbaine, où les travailleurs qui entrent dans l'informalité ne semblent pas enregistrer d'importantes modifications de leurs revenus. Ce schéma indique que pour une partie des travailleurs chinois et colombiens au moins, le travail informel pourrait constituer un choix et non une nécessité.
40. Ces trois catégories sont manifestement interdépendantes, et de nombreuses mesures agissent simultanément sur différents critères.
41. Certains pays émergents n'offrent tout simplement aucun régime d'assurance chômage (Indonésie et Mexique par exemple).
42. Bosch et Esteban-Pretel (2014) analysent en profondeur les effets liés à l'introduction des prestations de chômage dans une économie où le niveau d'informalité est élevé.
43. *Bolsa Familia*, par exemple, couvre plus de 11 millions de familles pauvres, qui ont perçu en moyenne 70.00 BRL (35 USD environ) au titre des transferts. En contrepartie, elles s'engagent à maintenir la scolarisation de leurs enfants et à les soumettre régulièrement à des examens de santé.
44. Ce programme confère à chaque ménage rural un droit au travail de 100 jours par an au maximum dans des programmes de travaux publics.

Références

- Araujo, T.M. et R. Karasek (2008), « Validity and Reliability of the Job Content Questionnaire in Formal and Informal Jobs in Brazil », *SJWEH*, Suppl. n° 6.
- Atkinson, A.B. (1970), « On the Measurement of Inequality », *Journal of Economic Theory*, vol. 2, n° 3, Elsevier, pp. 244-263, septembre.
- Bakker, A. et E. Demerouti (2007), « The Job demands-Resources Model: State of the Art », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, n° 3, pp. 309-328.

- Bassanini, A., et E. Caroli (2015). « Is Work Bad for Health? The Role of Constraint vs Choice », *Annals of Economics and Statistics*, à paraître.
- Betcherman, G., K. Olivas et A. Dar (2004), « Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries », *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, n° 0402.
- Bongaarts, J. (2001), « Household Size and Composition in the Developing World in the 1990s », *Population Studies*, vol. 55, n° 3, pp. 263-279.
- Bosch, M. et J. Esteban-Pretel (2015), « The Labor Market Effects of Introducing Unemployment Benefits in an Economy with High Informality », *European Economic Review*, vol. 1, pp. 1-17.
- Burke, J.R., M. Koyuncu, L. Fiksenbaum et F.T. Acar (2009), « Work Hours, Work Intensity, Satisfaction and Well-Being along Turkish Manufacturing Managers », *Europe's Journal of Psychology*, vol. 2, pp. 12-30.
- Caruso, C.C. et al. (2004), « Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors », *DHHS (NIOSH) Publication*, n° 2004-143, Department of Health and Human Services, Public Health Service, Centres for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, États-Unis.
- Cazes, S. et S. Verick (2013), « The Labour Markets of Emerging Economy », *Has Growth Translated into More and Better Jobs*, Palgrave MacMillan.
- Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin (2015), « How Good Is Your Job? A Framework for Measuring and Assessing Job Quality », *Document de travail de l'OCDE*, à paraître.
- Cruces, G. et al. (2011), « Intra-Generational Mobility and Repeated Cross-Sections. A Three-country Validation Exercise », *Document de travail de recherche sur les politiques*, n° 5916.
- Dang, H. et P. Lanjouw (2013), « Measuring Poverty Dynamics with Synthetic Panels Based on Cross-Sections », *Document de travail de recherche sur les politiques*, n° 6504.
- Dang, H. et al. (2011), « Using Repeated Cross-Sections to Explore Movements into and out of Poverty », *Document de travail de recherche sur les politiques*, n° 5550, Banque mondiale, publié en 2014 dans *Journal of Development Economics*, vol. 107 (C), Elsevier, pp. 112-128.
- de Araújo, T.M. et R. Karasek (2008), « Validity and Reliability of the Job Content Questionnaire in Formal and Informal Jobs in Brazil », *SJWEH*, Suppl. 6, pp. 52-59.
- Delgado, G. et al. (2007), « Avaliação do Simples: Implicações à formalização previdenciária », *Texto para Discussão*, n° 1277, IPEA.
- De Soto, H. (1989), *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*, New York, Harper and Row.
- Del Valle Suarez, A. (2014), « From Caring to Work: The Labor Market Effects of Non-Contributory Health Insurance », Unpublished manuscript.
- Dembe, A.E. et al. (2005), « The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States », *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 62, pp. 588-597.
- Devereux, P.J. (2007), « Small-Sample Bias in Synthetic Cohort Models of Labor Supply », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 22, pp. 839-848.
- Duryea, S. et al. (2006), « For Better or for Worse? Job and Earnings Mobility in Nine Middle-and Low-Income Countries », in *Brookings Trade Forum*, *Brookings Institution Press*, pp. 187-209.
- Eyal, K. et I. Woolard (2013), « School Enrolment and the Child Support Grant: Evidence from South Africa », Unpublished Manuscript, *SALDRU Working Paper*, n° 125, University of Cape Town.
- Falco, P. (2014), « Does Risk Matter for Occupational Choices? Experimental Evidence from an African Labour Market », *Labour Economics*, vol. 28(C), Elsevier, pp. 96-109.
- Falco, P. et L. Haywood (2013), « Entrepreneurship Versus Joblessness: Explaining the Rise in Self-Employment », *Discussion Papers of DIW Berlin*, n° 1334, DIW Berlin, German Institute for Economic Research.
- Falco, P. et al. (2015), « Heterogeneity in Subjective Wellbeing: An Application to Occupational Allocation in Africa », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 111, pp. 137-153, March.
- Ferreira, F. et al. (2013), « Economic Mobility and the Rise of the Latin American Middle Class », *Publications de la Banque mondiale*, Banque mondiale, mai.

- Fields, G.S. (1990), « Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence [Electronic version] », in D. Turnham, B. Salomé et A. Schwarz (dir. pub.), *The Informal Sector Revisited*, Éditions OCDE, Paris, pp. 49-69.
- Fields, G. et M. Viollaz (2013), « Can the Limitations of Panel Datasets be Overcome by Using Pseudo-Panels to Estimate Income Mobility? », Unpublished manuscript.
- Foster, J.S., M. Lokshin et Z. Sajaia (2013), *A Unified Approach to Measuring Poverty and Inequality: Theory and Practice*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Frijters P., D. Johnston et X. Meng (2009), « The Mental Health Cost of Long Working Hours: The Case of Rural Migrants », mimeo.
- Giles, J., D. Mavridis et F. Witoelar (2014), « Happy on the Job? Employment and Subjective Well-Being in Indonesia », Unpublished manuscript.
- Gimpelson, V., R. Kapeliushnikov et A. Lukiyanova (2008), « Regional Variation in EPL Enforcement and Labour Market Performance », Presentation to OECD.
- Gray, M. et al. (2004), « Long Work Hours and the Well-Being of Fathers and their Families », *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 7, n° 2, p. 255.
- Grimm, M. et A.L. Paffhausen (2015), « Do Interventions Targeted at Micro-Entrepreneurs and Small and Medium-Sized Firms Create Jobs? A Systematic Review of the Evidence for Low- and Middle-Income Countries », à paraître dans *Labour Economics*.
- Hewlett, S.A. et C.B. Luce (2006), « Extreme Jobs – The Dangerous Allure of the 70-hour Workweek », *Harvard Business Review*, vol. 84, n° 12, pp. 49-59.
- Jiang, Y. (2011), « Amending the Labour Contract Law After it Came into Effect Three Years Ago », *Jingji GuanCha Daily*.
- Jütting, J. et J. de Laiglesia (2009), « L'emploi informel dans les pays en développement: une normalité indépassable ? », *Études du Centre de Développement*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059269-fr>.
- Kaplan, D. et J. Sadka (2011), « The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico », *IDB Working Paper*, n° IDB-WP-264.
- Karasek, R. (1979), « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Design », *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-308.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2014), « Informality and Development », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 3, pp. 109-126.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2008), « The Unofficial Economy and Economic Development », *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, vol. 39, n° 2 (automne), The Brookings Institution, pp. 275-363.
- Levy, S. et N. Schady (2013), « Latin America's Social Policy Challenge: Education, Social Insurance, Redistribution », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 27, n° 2, pp. 193-218.
- Maloney, W. F. (2004), « Informality Revisited », *World Development*, vol. 32, n° 7, Elsevier, pp. 1159-1178, juillet.
- Maloney, W.F. (1999), « Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico », *World Bank Economic Review*, vol. 13, n° 2, pp. 275-302.
- McFadden, D. (1974), « The Measurement of Urban Travel Demand », *Journal of Public Economics*, vol. 3, pp. 303-328.
- OCDE (2015), « Background Paper Prepared by the OECD », Second G20-OECD Conference on Promoting Quality Apprenticeships, Antalya, 25 février 2015.
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2013), *Comment va la vie ? 2013 : mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2013-fr.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.

- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr.
- OIT (2014), « G20 Labour Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses », Rapport préparé pour la réunion ministérielle sur le travail et l'emploi du G20, en collaboration avec l'OCDE et la Banque mondiale
- Öznur Acar, E. et A. Tansel (2014), « Defining and Measuring Informality in the Turkish Labor Market », *IZA Discussion Paper*, n° 8377, Bonn.
- Sehnbruch, K. (2006), *The Chilean Labor Market: A Key to Understanding Latin American Labor Markets*, Palgrave MacMillan, New York et Basingstoke.
- Siegrist, J. (1996), « Adverse Health Effects of High Effort-low Reward Conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, pp. 27-41.
- Soares, F.V., R.P. Ribas et R.G. Osorio (2007), « The Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective », *IPC Evaluation Note*, n° 1, décembre.
- Stiglitz, J., A. Sen et J.P. Fitoussi (2009), « Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress ».
- Tondini, A. (2015), « The Impact of Unconditional Cash Transfers on Informality: New Evidence from South Africa », *Master Thesis*, Paris School of Economics.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.
- Verbeek, M. et T. Nijman (1992), « Can Cohort Data Be Treated as Genuine Panel Data », *Empirical Economics*, vol. 17, pp. 9-23.

ANNEXE 5.A1

Méthodes empiriques

Une méthode pour estimer le risque salarial à partir de données de pseudo-panel

Cette section décrit dans les grandes lignes la méthode proposée par Dang et al. (2011). Elle s'intéresse en particulier à la version paramétrique de leur méthode et à son prolongement ultérieur par Dang et Lanjouw (2013). Dang et al. utilisent ce modèle pour estimer la probabilité que les individus tombent dans la pauvreté ou en sortent au moyen de données de revenus en coupes transversales répétées ; dans ce chapitre, nous appliquons le même modèle pour évaluer la probabilité que les travailleurs entrent ou sortent de la catégorie des bas salaires.

Prenons le cas de deux coupes transversales répétées et supposons que la population sous-jacente échantillonnée est la même. Dans ce qui suit, les exposants A et B renvoient respectivement aux individus de la première coupe et de la seconde.

À partir des observations de la coupe transversale A, on peut estimer le modèle suivant de salaire individuel pour la période 1, qui comporte *uniquement des covariables constantes dans le temps* dans la partie droite¹,

$$y_{i,1}^A = \beta_1' x_{i,1}^A + \varepsilon_{i,1}^A \quad [1]$$

et obtenir des estimations pour $\beta_{t=1}$, $\varepsilon_{i,t=1}^A$ et pour l'écart type des termes d'erreur σ_{ε_1} .

On peut estimer le même modèle pour la période 2, à partir des observations de la coupe transversale B:

$$y_{i,2}^B = \beta_2' x_{i,2}^B + \varepsilon_{i,2}^B \quad [2]$$

En supposant que $\varepsilon_{i,1}^A$ et $\varepsilon_{i,2}^B$ ont une distribution normale à deux variables avec un coefficient de corrélation non négatif ρ et des écarts type σ_{ε_1} et σ_{ε_2} , le pourcentage de travailleurs de la cohorte B percevant une faible rémunération au cours de la première période mais pas au cours de la seconde (mobilité ascendante) peut être estimé comme suit :

$$\hat{P}(\tilde{y}_{i1}^B < z_1 \text{ et } y_{i2}^B > z_2) = \Phi\left(\frac{z_1 - \hat{\beta}_1' x_{i,t=2}^B}{\hat{\sigma}_{\varepsilon_1}}, -\frac{z_2 - \hat{\beta}_2' x_{i,t=2}^B}{\hat{\sigma}_{\varepsilon_2}}, -\hat{\rho}\right) \quad [3]$$

où $\Phi(\cdot)$ est la fonction de distribution cumulée normale à deux variables et \tilde{y}_{i1}^B rend compte des salaires imputés à la période 1 aux travailleurs de la cohorte B.

À l'inverse, le pourcentage des travailleurs de la cohorte B dont le salaire est élevé au cours de la première période et faible durant la seconde (un indicateur de la mobilité descendante) peut être estimé sous la forme suivante :

$$\hat{P}(\bar{y}_{i1}^B > z_1 \text{ et } y_{i2}^B < z_2) = \Phi\left(-\frac{z_1 - \hat{\beta}'_1 x_{i,t=2}^B}{\hat{\sigma}_{\varepsilon_1}}, \frac{z_2 - \hat{\beta}'_2 x_{i,t=2}^B}{\hat{\sigma}_{\varepsilon_2}}, -\hat{\rho}\right) \quad [4]$$

En divisant ces probabilités inconditionnelles par le pourcentage de travailleurs dont le salaire initial est faible (élevé), on obtient les probabilités conditionnelles de sortie (entrée) dans la catégorie des bas salaires qui sont utilisées dans l'analyse principale.

La principale difficulté pour appliquer ce modèle réside dans l'estimation de $\hat{\rho}$, car les coupes transversales répétées ne contiennent pas d'observations pour les mêmes individus au cours du temps ; il est donc impossible d'estimer la corrélation sérielle de chocs isolés.

Dang et al. (2011) contournent ce problème en supposant une valeur minimale et une valeur maximale pour $\hat{\rho}$, de manière à obtenir des estimations des limites inférieure et supérieure (plutôt que des estimations ponctuelles) de la mobilité. Pour appliquer cette méthode, une possibilité consiste à établir les limites inférieure et supérieure en fonction des données de panel effectives de séries temporelles antérieures ou de contextes suffisamment semblables. En l'absence de ces données, Dang et al. proposent d'utiliser les valeurs extrêmes de $\rho=0$ (pas de corrélation sérielle) et $\rho=1$ (corrélation parfaite). Cette approche s'avère très fructueuse dans leur exercice de validation, les estimations de la mobilité obtenues avec les panels réels se situant généralement dans les limites estimées. Son principal inconvénient est que l'écart entre les deux limites est parfois très important. Par ailleurs, il est difficile de déterminer si les responsables politiques doivent cibler la limite inférieure ou supérieure de la mobilité estimée. La première méthode a été appliquée dans une publication récente de la Banque mondiale sur la mobilité des revenus en Amérique latine (Ferreira et al., 2013), où les auteurs supposent que $\rho=1$ et obtiennent une estimation (limite inférieure) prudente de la mobilité. Ferreira et al. estiment que cette hypothèse fournit une meilleure évaluation de la mobilité « véritable » puisque, en supposant une corrélation parfaite des termes d'erreur dans le temps, l'estimation inférieure est corrigée de l'erreur d'évaluation classique. Qui plus est, l'hypothèse de corrélation sérielle parfaite de chocs isolés fait apparaître plus clairement l'incidence de la croissance économique sur la pauvreté globale. Comme ce chapitre porte sur la mobilité de l'emploi et l'incertitude et les risques auxquels sont confrontés les travailleurs, cette approche n'est pas adaptée à nos objectifs.

Dans une étude complémentaire, Dang et Lanjouw (2013) présentent une approche par cohorte qui peut être utilisée pour estimer directement $\hat{\rho}$ de manière à obtenir des estimations ponctuelles de la mobilité. Pour un échantillon suffisamment important, comme celui d'une enquête classique auprès des ménages, on peut ainsi estimer le modèle dynamique de revenus suivant pour plusieurs cohortes d'âge² :

$$\bar{y}_{c,2} = \delta' \bar{y}_{c,1} + \bar{\eta}_{c,2} \quad [5]$$

où $\bar{y}_{c,t}$ est la moyenne de y dans la cohorte c et la période $t = 1, 2$.

À partir de l'estimation de [5], on peut obtenir une estimation convergente de δ et du coefficient de corrélation au niveau de la cohorte, $\hat{\rho}_{y_{c,1}y_{c,2}}$, que l'on peut utiliser pour calculer approximativement le coefficient de corrélation au niveau individuel $\hat{\rho}_{y_{i,1}y_{i,2}}$.

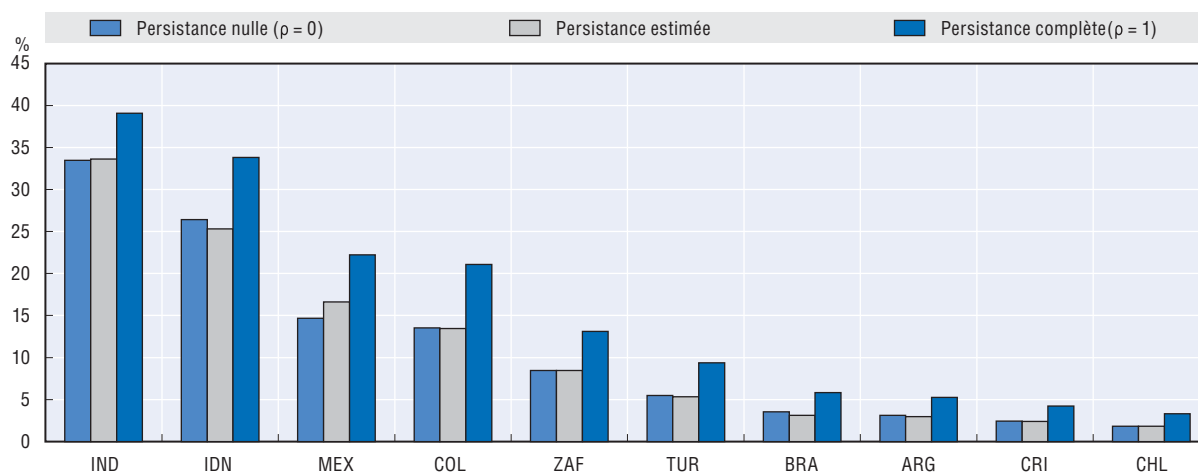
$$\hat{\rho}_{y_{i,1}y_{i,2}} \approx \hat{\rho}_{y_{c,1}y_{c,2}} = \frac{\text{cov}(\bar{y}_{c,1}, \bar{y}_{c,2})}{\sqrt{\text{var}(\bar{y}_{c,1})\text{var}(\bar{y}_{c,2})}} \quad [6]$$

Enfin, pour estimer [3] et [4], il faut obtenir le coefficient de corrélation partielle ρ , qui exprime la corrélation sérielle des revenus conditionnée par les variables de contrôle (à savoir la corrélation sérielle dans les résidus du modèle). Comme le montrent Dang et Lanjouw (2013), ρ peut être obtenu au moyen de la formule suivante :

$$\hat{\rho} = \frac{\hat{\rho}_{y_{i,1}y_{i,2}} \sqrt{\text{var}(y_{i1})\text{var}(y_{i2})} - \hat{\beta}'_1 \text{var}(x_i) \hat{\beta}'_2}{\hat{\sigma}_{\varepsilon_1} \hat{\sigma}_{\varepsilon_2}} \quad [7]$$


Le graphique 5.A1.1 vérifie la robustesse des résultats présentés à la section 1 du chapitre aux variations de ρ . Outre la valeur du paramètre estimé au moyen de la méthode exposée ci-dessus, il présente deux cas extrêmes de persistance nulle ($\rho = 0$) et de persistance complète ($\rho = 1$) des chocs sur les salaires. Deux conclusions en ressortent. Il apparaît d'abord que la méthode proposée ici aboutit à des estimations proches de la borne inférieure (persistance nulle) de ρ . Ensuite, fort heureusement, les variations du paramètre de persistance n'influent pas sur classement des pays.

Graphique 5.A1.1. **Sensibilité du risque de très bas salaire à la persistance des chocs isolés sur les salaires**



Note : Le risque de bas salaire est calculé au moyen de la méthode du pseudo-panel analysée plus haut, selon les trois hypothèses relatives à la persistance du choc sur les salaires : persistance nulle ($\rho = 0$), persistance estimée selon la méthode de Dang et Lanjouw (2013) et persistance complète ($\rho = 1$). Compte tenu de l'insuffisance des données, il n'a pas été possible de procéder aux calculs de sensibilité pour la Russie et la Chine.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; EPH : Argentine ; PNAD : Brésil ; CASEN : Chili ; UHS : Chine ; GEIH : Colombie ; ENHAO : Costa Rica ; NSS : Inde ; SAKERNAS : Indonésie ; ENIGH : Mexique), et des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257998>

Une méthode pour estimer les profils de carrière à partir d'un échantillon réduit

Les simulations de profils de carrière analysées à la section 3 se fondent sur un logit multinomial (McFadden, 1974) qui modélise la probabilité de passer d'un état d'emploi à un autre (formel, informel, chômage et inactivité) d'une période étudiée à la suivante.

Pour chaque état initial :

$$P(i, j | x_{it}) = \frac{\exp[x_{it}\gamma(i, j)]}{\sum_{m=0}^N \exp[x_{it}\gamma(i, m)]} \quad [1]$$

où $P(i, j)$ est la probabilité de passer de l'état i au moment t à l'état j au moment $t+1$ pour un individu caractérisé par un vecteur de covariables x_{it} comportant des variables indicatrices du sexe, de l'éducation et de l'âge à la période initiale. Pour appréhender l'ampleur véritable de la mobilité dans les données, des variables indicatrices de l'état pour la période précédente $t-1$ sont également intégrées à l'analyse. Ainsi, les coefficients $\gamma(i, j)$ rendent partiellement compte de la dépendance de durée et de la persistance des transitions sur le marché du travail. La même approche a été appliquée au chapitre 4 pour modéliser la persistance de l'emploi et des salaires³.

On peut utiliser les estimations de ce modèle pour prévoir la probabilité qu'un travailleur initialement âgé de 20 ans doté d'un ensemble spécifique de particularités (un homme au faible niveau d'instruction par exemple) et occupant un premier emploi dans le secteur informel effectue une transition vers chacun des autres états d'emploi d'année en année, puis calculer le pourcentage de temps qu'il peut s'attendre à passer dans différents états durant sa carrière (40 ans au total)⁴.

Le défaut éventuel majeur de cette méthode est que les antécédents professionnels des travailleurs ne sont observés que sur une courte durée, à partir de laquelle on extrapole des évolutions à long terme. L'hypothèse sous-jacente est que les schémas de transition observés sont constants dans le temps, ce qui laisse entendre que les évolutions professionnelles des travailleurs âgés (et leurs probabilités de transition) donnent une idée assez juste des trajectoires professionnelles que les jeunes peuvent espérer. Des problèmes de sélection endogène peuvent également compromettre l'analyse. Si les travailleurs informels diffèrent sensiblement des travailleurs formels (par exemple parce que les emplois informels attirent généralement les travailleurs moins productifs ou moins motivés), la généralisation des résultats de cette analyse à l'ensemble de la population devra être faite avec prudence. Cette réserve étant exprimée, les résultats révèlent qu'en ce qui concerne les travailleurs dont le premier emploi relève du secteur informel, le pourcentage prévu de la vie active passé dans un emploi informel est très élevé. Ce résultat laisse entrevoir l'existence potentielle d'un effet stigmatisant de l'informalité, mais les problèmes de sélection endogène évoqués plus haut appellent à une certaine prudence à l'égard de cette interprétation.

Notes

1. Le jeu de covariables comprend le sexe, l'année de naissance et le niveau d'instruction de l'individu.
2. Comme le soulignent Dang et Lanjouw (2013), aucun consensus ne se dégage des études spécialisées quant à la taille de l'échantillon requise pour obtenir des estimations précises de $\hat{\beta}$. Selon des simulations de Monte Carlo effectuées par Verbeek et Nijman (1992), des cohortes de 100 à 200 observations suffisent, mais des travaux récents de Devereux (2007) indiquent une taille idéale de 2 000 observations au moins.

3. Le modèle logit multinomial repose sur l'hypothèse de l'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA), qui ne peut se vérifier que si les différents choix sont suffisamment distincts les uns des autres. C'est probablement le cas de la spécification utilisée dans le chapitre, qui ne comporte que trois issues professionnelles, clairement distinctes : formalité, informalité et chômage/inactivité. Voir Falco (2014) pour une application similaire aux choix professionnels dans les pays en développement.
4. Ce calcul est réalisé en produisant une coupe transversale synthétique de 1 000 individus dotés des mêmes caractéristiques (sexe, niveau d'instruction, âge initial et état initial) et en les laissant évoluer vers différents états en proportions égales aux taux de transition prévus par le modèle. Si l'on fait progresser cette procédure dans le temps, chacun des travailleurs simulés se retrouve à 60 ans pourvu d'un historique professionnel complet, et l'on peut calculer le pourcentage moyen de la carrière passé dans chaque état.

ANNEXE 5.A2

Transferts sociaux dans les pays émergents

Tableau 5.A2.1. **Structure des transferts sociaux utilisée pour évaluer l'assurance publique par pays**

	Programmes existants	Données disponibles	Autres sources nationales utilisées
Argentine	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (Seguro de Desempleo, employés du secteur public) ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage ● Indemnités de licenciement 	« Social Spending and Income Redistribution in Argentina during the 2000s: The Rising Role of Noncontributory Pensions » (2013), Nora Lustig et Carola Pessino, CEQ <i>Working Paper</i> , vol. 3, n° 5
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Soutien du revenu pour les familles dont le chef est au chômage (Jefes y Jefas) ● Allocations familiales (Programa Familias para la Inclusion Social) ● Allocation pour enfant à charge (Asignacion Universal por Hijo) ● Prestation pour enfant ● Allocation scolaire ● Pension non contributive pour mère de famille nombreuse ● Bourses d'études nationales (Programa Nacional de Becas Estudiantiles) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transferts d'aide sociale ● Bourses de l'État 	
Brésil	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (Seguro Desemprego) ● Allocations chômage (Fundo de Amparo ao Trabalhador, INSS) ● Indemnités de licenciement (Aviso Previo) 		« The Effects of Brazil's High Taxation and Social Spending on the Distribution of Household Income » (2013), Sean Higgins et Claudiney Pereira, CEQ <i>Working Paper</i> , n° 7
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (Bolsa Familia) ● Versement de prestations garanti (Beneficio de Prestacao Continuada) ● Aide aux travailleurs agricoles (Previdencia Rural) ● Aide sociale financée par les cotisations des employeurs (PIS/PASEP) ● Autres éléments de la protection sociale de base ● Bourses et subventions à la formation professionnelle ● Programmes de dons alimentaires aux travailleurs D24 ● Allocation de résidence (Abono de permanência) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transferts publics (Pensao) ● Autres types de transferts ● Autres catégories de revenus non professionnels (aide sociale comprise) ● Allocation de résidence 	

Tableau 5.A2.1. **Structure des transferts sociaux utilisée pour évaluer l'assurance publique par pays (suite)**

	Programmes existants	Données disponibles	Autres sources nationales utilisées
Chili	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (comptes individuels) ● Allocations et indemnités chômage ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Chapitre consacré au pays dans la série de l'OCDE <i>Prestations et Salaires</i> (2011) ● Fichier national de la base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi (2013) ● Sites Internet du gouvernement chilien :
	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (Subsidio Familiar) ● Soutien familial (Chile solidario, Ingreso Etico familiar) ● Allocations sociales (Asignacion social) ● Prestations en nature (Pension de alimentos) ● Subvention à la consommation d'eau (SAP) ● Allocations pour les femmes au travail (Bono al Trabajo de la Mujer) ● Subventions au logement (Fondo Solidario de Elección de Vivienda) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales ● Protection familiale (Bono de proteccion familiar) ● Soutien familial (Bono de apoyo a la familia) ● Allocations sociales ● Prestations en nature ● Allocations pour l'eau potable, l'électricité et le carburant ● Subvention à l'emploi des jeunes ● Autres subventions publiques 	<ul style="list-style-type: none"> ● www.previsionsocial.gob.cl/subprev/ ● www.programassociales.cl/
Chine	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (administrée par les pouvoirs locaux) 		« A Case Study on Social Security Coverage Extension in China » (2009), Yukun Zhu, <i>ISSA Working Paper</i> , n° 7.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocation de subsistance (Dibao, zones urbaines seulement) 		« Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa. The Role of Labour Market and Social Policies » (2010), OCDE, Paris.
Colombie	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance et allocations chômage (FONEDE) ● Indemnités de licenciement (Cesantias ; semblable au compte d'épargne individuel) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnités de licenciement 	« The Unemployment Subsidy Program in Colombia: An Assessment » (2013), Carlos Medina, Jairo Núñez et Jorge Andrés Tamayo, Banque interaméricaine de développement, <i>Working Paper Series</i> , n° 369.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Transferts d'aide sociale (Familias en Accion) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transferts d'aide sociale ● Subventions publiques ● Allocations familiales ● Bourses de l'État 	« The Unemployment Insurance Program in Colombia: An Assessment » (2011), Carlos Medina, Jairo Núñez et Jorge Andrés Tamayo, Banque de la République de Colombie.

Tableau 5.A2.1. **Structure des transferts sociaux utilisée pour évaluer l'assurance publique par pays (suite)**

	Programmes existants	Données disponibles	Autres sources nationales utilisées
Costa Rica	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (Seguro de Desempleo) ● Assurance pour travailleurs adolescents (Seguro de Riesgos para Adolescentes) ● Assurance pour travail domestique (Seguro de Riesgos del Trabajo Hogar) ● Protection du crédit (Proteccion Crediticia) ● Indemnités de licenciement (Cesantia) 		« Social Public Spending, Taxes, Redistribution of Income, and Poverty in Costa Rica » (2014), Pablo Saumaet Juan Diego Trejos, <i>CEQ Working Paper</i> , n° 18.
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (Asignaciones Familiares) ● Aide financière aux ménages (IMAS) ● Bourses d'État (Fondo Nacional de Becas; Avancemos) ● Prestations logement (Bono Familiar de Vivienda) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aide sociale (Transferencias régimen no contributivo) ● Assistance sociale (IMAS, ayuda social) ● Bourses de l'État ● Subventions publiques ● Transferts de subsistance 	
Inde	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage (couverture partielle) ● Indemnités de licenciement 		« Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa. The Role of Labour Market and Social Policies » (2010), OCDE, Paris.
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (National Family Benefit Scheme) ● Subventions alimentaires (Targeted Public Distribution System) 		
Indonésie	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Indemnités de licenciement 		« Program Keluarga Harapan (PKH) Conditional Cash Transfer » (2012), <i>Social Assistance Program and Public Expenditure Review</i> , n° 6, Banque mondiale.
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (Program Keluarga Harapan) ● Subventions de l'État (Bantuan Langsung Tunai) 		« Bantuan Langsung Tunai (BLT) temporary unconditional cash transfer » (2012), <i>Social Assistance Program and Public Expenditure Review</i> , n° 2, Banque mondiale.
Mexique	Indemnisation du chômage <ul style="list-style-type: none"> ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fichier national de la <i>Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi</i> (2013). ● Sites Internet du gouvernement mexicain :
	Transferts d'aide sociale <ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (Oportunidades) ● Programme d'aide alimentaire (Programa Alimentario) ● Soutien temporaire au revenu (Programa de Empleo Temporal) ● Subventions agricoles (Programa de Apoyos Directos al Campo) ● Bourses de l'État ● Transferts en nature 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transferts monétaires conditionnels (Oportunidades) ● Transfert monétaire conditionnel (Programa Alimentario) ● Transfert monétaire conditionnel (Programa de Empleo Temporal) ● Subventions agricoles ● Bourses de l'État ● Autres programmes sociaux 	www.semarnat.gob.mx/apoyos

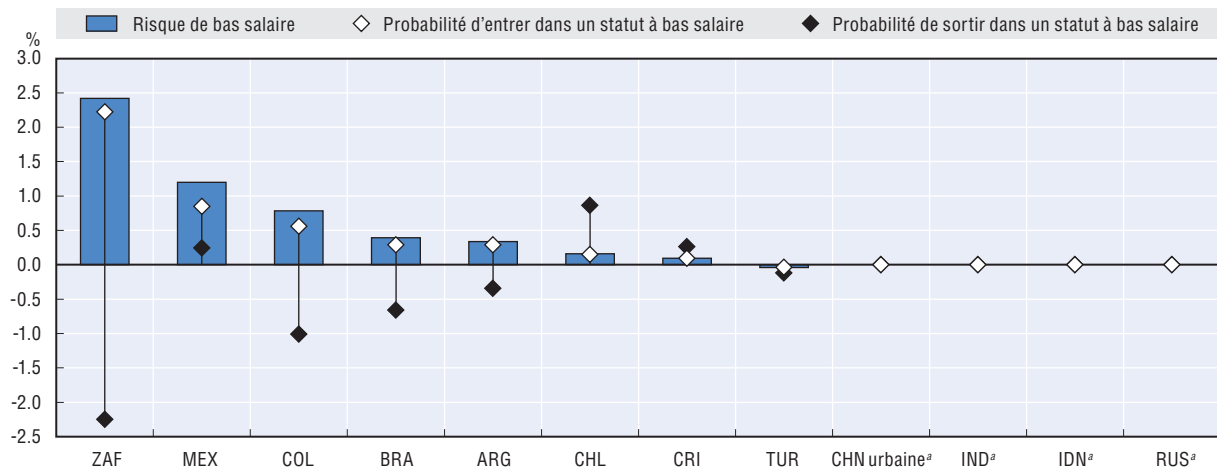
Tableau 5.A2.1. **Structure des transferts sociaux utilisée pour évaluer l'assurance publique par pays (suite)**

	Programmes existants	Données disponibles	Autres sources nationales utilisées
Russie	Indemnisation du chômage	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance et allocations chômage ● Indemnités de licenciement 	« Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2010 ». Social Security Administration, Washington, DC.
	Transferts d'aide sociale	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales et pour enfant à charge ● Subventions au logement ● Transferts en nature divers (logement, services d'utilité publique, services de transport) 	
Afrique du Sud	Indemnisation du chômage	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage ● Indemnités de licenciement Site Internet du ministère sud-africain du Travail : www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/basic-guides
	Transferts d'aide sociale	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocation pour enfant à charge ● Allocation pour famille d'accueil ● Aide sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocation pour enfant à charge ● Allocation pour famille d'accueil « The Evolution and Impact of Unconditional Cash Transfers in South Africa », Ingrid Woolard et Murray Leibbrandt, <i>Southern Africa Labour and Development Research Unit Working Papers</i> , n° 51
Turquie	Indemnisation du chômage	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurance chômage ● Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestations de chômage ● Indemnités de licenciement <ul style="list-style-type: none"> ● Chapitre consacré au pays dans la série de l'OCDE <i>Prestations et Salaires</i> (2010) ● Fichier national de la base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi (2013)
	Transferts d'aide sociale	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocations familiales (assujetties au respect de conditions en matière éducative et sanitaire) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Allocations éducatives

Note : S'agissant des programmes existants, le classement se fonde sur les données de 2010. L'indemnisation du chômage peut inclure les prestations de chômage (assurance et allocations chômage) et les indemnités de licenciement. Les transferts d'aide sociale englobent le cas échéant les transferts publics monétaires et en nature. Surtout, seuls sont pris en considération les transferts qui font partie de programmes nationaux et visent la population d'âge actif en activité et employable. (Autrement dit, les transferts destinés aux personnes définitivement inactives (pensions de vieillesse ou d'invalidité) et temporairement inactives (prestations maladie ou programmes d'indemnisation), ou qui sont associés à des évolutions de la situation familiale des individus (indemnité de mariage, prestations maternité, allocation d'adoption) ne sont pas pris en considération). La colonne « Données disponibles » énumère les postes de transferts pertinents qui figurent dans les enquêtes nationales sur la population active et celles menées auprès des ménages et sont utilisés pour l'analyse empirique. Les listes correspondent à l'année de l'enquête utilisée pour les calculs (voir les notes relatives aux graphiques 5.3 et 5.4).

Source : Profils nationaux, *International Social Security Association*, chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010*, et chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*.

Graphique 5.A2.1. **Réduction du risque de très bas salaire due aux transferts sociaux**
Variations en points de pourcentage, 2010




Note : Les probabilités d'entrée ou de sortie de la catégorie des bas salaires sont calculées par la méthode des pseudo-panels proposée par Dang et Lanjouw (2013) et correspondent à une année. Le risque de bas salaire est calculé par (la transformation proportionnée de) la probabilité d'entrée dans la catégorie des bas salaires multipliée par la durée prévue du maintien dans ce statut.

Les calculs se fondent sur des comparaisons du salaire horaire net avec et sans transferts sociaux. Les graphiques représentent les estimations des coupes transversales de 2009-10, sauf en ce qui concerne l'Afrique du Sud (2010-12), le Brésil (2009-11), le Chili (2009-11), la Chine (2008-09), le Costa Rica (2010-12), l'Inde (2011-12), le Mexique (2010-12), la Russie (2010-12), et la Turquie (2011-12).

a) On ne dispose pas d'informations sur les transferts pour la Chine, l'Inde, l'Indonésie et la Russie.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (NIDS – Afrique du Sud, EPH – Argentine, PNAD – Brésil, CASEN – Chili, UHS – Chine, GEIH – Colombie, ENHAO – Costa Rica, NSS – Inde, SAKERNAS – Indonésie, ENIGH – Mexique), des fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Russie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258005>

ANNEXE 5.A3

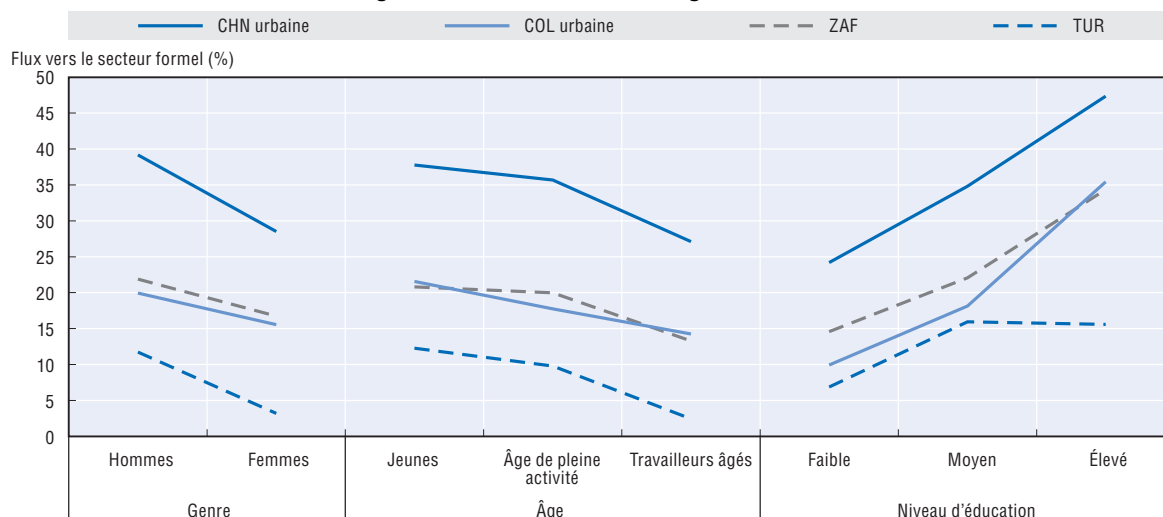
*Informalité*Tableau 5.A3.1. **Régressions au niveau des groupes de la qualité de l'emploi sur les caractéristiques des travailleurs et l'informalité**

	Qualité des revenus d'activité	Insécurité sur le marché du travail	Qualité de l'environnement de travail (longues heures ouvrées)
Femmes	-0.910*** (0.175)	3.158*** (0.785)	-6.973*** (0.915)
Âgées de 30 à 49 ans	1.441*** (0.214)	-3.635*** (0.961)	0.979 (1.119)
Âgées de 50 à 64 ans	2.510*** (0.214)	-3.500*** (0.961)	1.616 (1.129)
Éducation secondaire	1.238*** (0.214)	-4.710*** (0.961)	-1.092 (1.132)
Éducation supérieure	4.848*** (0.214)	-9.830*** (0.961)	-5.360*** (1.136)
Secteur informel	-2.051*** (0.175)	10.21*** (0.785)	4.189*** (0.922)
Observations	324	324	334
R ²	0.773	0.644	0.371

Note : Les estimations sont calculées à partir de groupes au moyen de spécifications de régression comprenant des effets fixes par pays. La qualité du revenu d'activité est représentée par le salaire moyen (mesurée en USD corrigés de la PPA), l'insécurité sur le marché du travail indique le risque de très faible rémunération parmi les salariés (en points de pourcentage), et la qualité de l'environnement de travail exprime l'incidence des longues heures de travail (plus de 60 heures) parmi l'ensemble des salariés (mesurée en points de pourcentage). La catégorie de référence est constituée des hommes âgés de 15 à 29 ans, de faible niveau d'instruction, travaillant dans le secteur formel. Les erreurs-type figurent entre parenthèses. ***, **, * = significatif aux seuils de probabilité de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Pour de plus amples renseignements sur les sources de données, voir les notes rattachées à chaque graphique dans le corps du texte.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258199>

Graphique 5.A3.1. Sorties de l'informalité en fonction des caractéristiques des travailleurs
Pourcentage de travailleurs informels intégrant le secteur formel



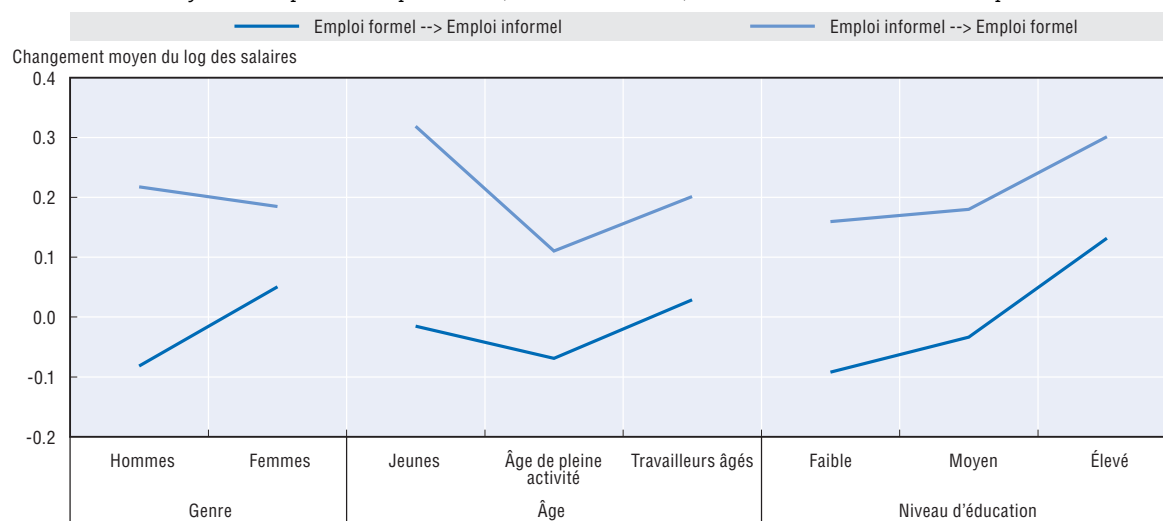
Note : L'informalité comprend l'ensemble des salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les variations des salaires sont calculées par rapport aux travailleurs stables (en soustrayant la variation moyenne des salaires des travailleurs stables de la variation moyenne des salaires des travailleurs mobiles) sur les périodes suivantes : 2010-12 pour l'Afrique du Sud ; 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie ; et 2010-11 pour la Turquie. La distribution des variations de salaires est tronquée du premier et du 99^e centiles.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarrollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933258017>

Graphique 5.A3.2. Variations des salaires associées aux entrées/sorties de l'informalité, en fonction des principales caractéristiques des travailleurs

Variation moyenne du logarithme des salaires pour les salariés
Moyenne simple en Afrique du Sud, en Chine urbaine, en Colombie urbaine et en Turquie

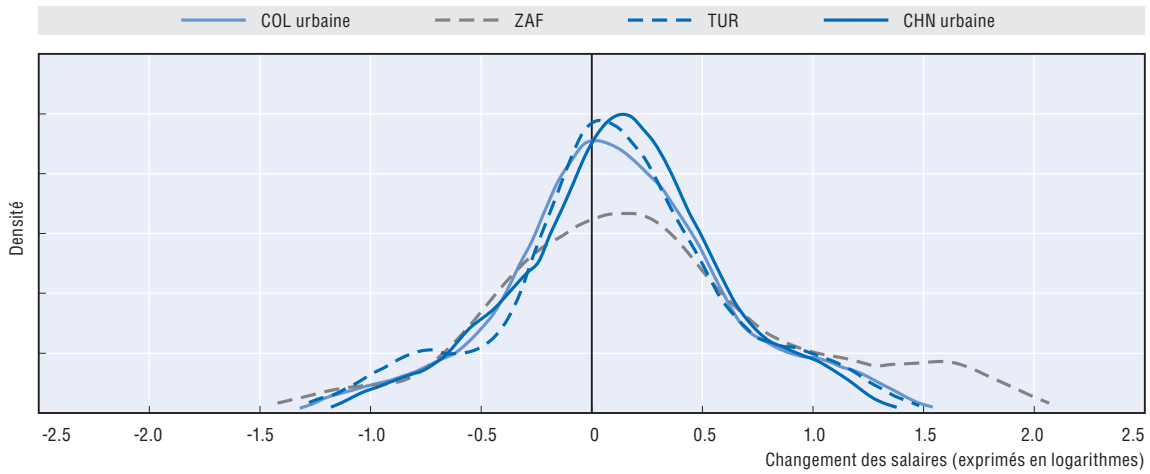


Note : L'informalité comprend l'ensemble des salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les variations des salaires sont calculées par rapport aux travailleurs stables (en soustrayant la variation moyenne des salaires des travailleurs stables de la variation moyenne des salaires des travailleurs mobiles) sur les périodes suivantes : 2010-12 pour l'Afrique du Sud ; 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie ; et 2010-11 pour la Turquie. La distribution des variations de salaires est tronquée du premier et du 99^e centiles.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarrollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).


StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933258025>

Graphique 5.A3.3. Répartition des variations de salaires associées avec la sortie de l'informalité



Note : L'informalité comprend l'ensemble des salariés qui ne versent pas de contributions sociales en Turquie et en Chine. En Colombie et en Afrique du Sud, l'informalité recouvre à la fois les salariés qui ne payent pas de cotisations sociales et les travailleurs indépendants dont l'activité n'est pas enregistrée. L'échantillon pour la Chine et la Colombie couvre seulement la population urbaine. Les variations des salaires sont calculées par rapport aux travailleurs stables (en soustrayant la variation moyenne des salaires des travailleurs stables de la variation moyenne des salaires des travailleurs mobiles) sur les périodes suivantes : 2010-12 pour l'Afrique du Sud ; 2008-09 pour la Chine ; 2009-10 pour la Colombie ; et 2010-11 pour la Turquie. La distribution des variations de salaires est tronquée du premier et du 99^e centiles.

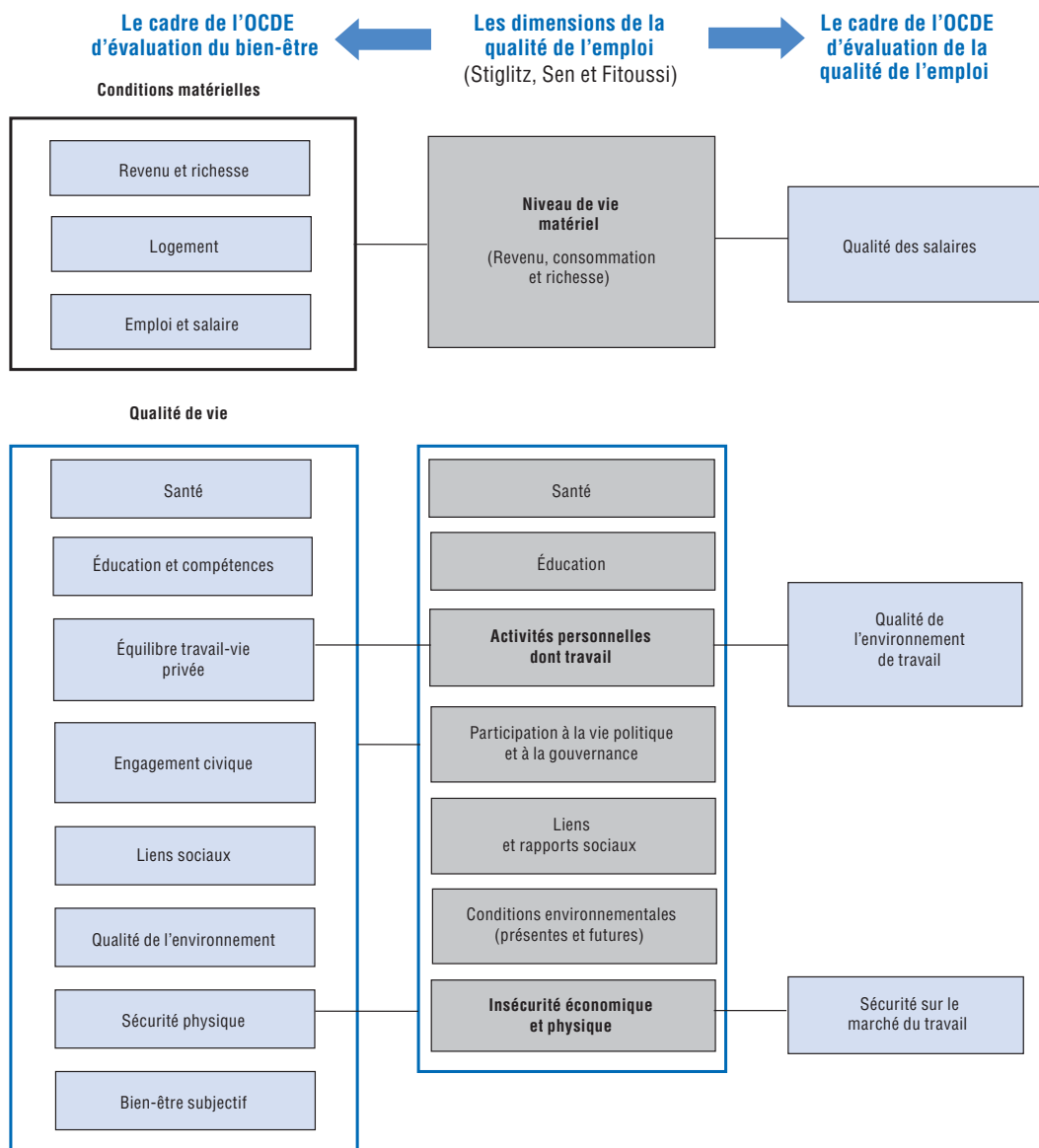
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales longitudinales conduites auprès des ménages et sur la population active (NIDS : Afrique du Sud ; UHS : Chine ; Fedesarollo : Colombie) et les fichiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258038>

ANNEXE 5.A4

Bien-être et qualité de l'emploi

Graphique 5.A4.1. Mesures du bien-être et de la qualité de l'emploi



Annexe statistique

Sources et définitions

Les tableaux de l'annexe statistique présentent les données disponibles pour les 34 pays membres de l'OCDE. Les données pour l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, la Colombie, le Costa Rica, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, la Lettonie et la Lituanie sont incluses dans les tableaux lorsqu'elles sont disponibles.

En général, les tableaux A à K et le tableau M présentent des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles, lorsqu'elles sont disponibles, basées sur les enquêtes sur la population active. Les données des tableaux L, N, O, P et Q sont issues d'une combinaison de sources d'enquêtes et de sources administratives. Les données présentées pour un certain nombre de pays européens dans les tableaux B, C, D, H, I, J, K et le tableau M sont basées sur les données de l'Enquête européenne sur les forces du travail (EFT-UE) qui produit des séries plus cohérentes et comparables dans le temps que les données provenant des enquêtes nationales sur la population active (par exemple pour la France).

Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : « Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international ».

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement à l'analyse et aux prévisions utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE telles que rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans les tableaux de l'annexe et les trois premiers graphiques du chapitre 1 du présent volume.

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe sont également consultables dans la banque de données de l'OCDE *OECD.Stat* (<http://stats.oecd.org>) accessible à partir de la page web en ligne consacrée aux statistiques de l'emploi (www.oecd.org/employment/basedonnees).

Cette base de données contient des données brutes et des statistiques dérivées. Elle contient aussi des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel, le travail temporaire, la durée du chômage et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, les personnes inactives attachées marginalement au marché du travail, etc. La base de données sur l'emploi contient en outre des séries statistiques complémentaires sur les heures travaillées, les salaires et les facteurs politiques et

institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries contiennent des données sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles.
- Les salaires réels annuels moyens d'un salarié en équivalent temps complet.
- La ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de revenu et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire.
- Le salaire minimum légal.
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail.
- Les travailleurs syndiqués et les salariés.
- Les indicateurs synthétiques de sur la protection de l'emploi.

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 des taux de chômage harmonisés.

Tableaux B à K et tableau M : la plupart des ruptures de séries mentionnées ci-dessous résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et de chômage et, dans une certaine mesure, sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu avec des résultats trimestrielles* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), France (2002/03), Hongrie (2005/06, résultats mensuels), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007) et Turquie (2013/14).
- *Refonte de l'enquête* : Introduction d'une nouvelle enquête au Chili depuis avril 2010 (voir ci-dessous), Allemagne (2010/11), Espagne (2004/05), Hongrie (2002/03), Portugal (2010/11), Turquie (2004/05, trimestrielle à mensuelle). En Israël (2011/12), passage d'une enquête trimestrielle à mensuelle et extension du champ de l'enquête de la population active civile à l'ensemble de la population active (incluant les conscrits et les forces armées permanentes). Au Mexique, introduction depuis 2005 d'une nouvelle enquête (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – ENOE*) et d'un nouveau questionnaire.
- *Changement dans la définition opérationnelle de l'emploi* :
 - ❖ Application plus nette du critère d'« au moins une heure travaillée dans un emploi rémunéré » au Chili dans la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE)* à partir d'avril 2010.

Principales ruptures dans les séries (suite)

- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur :*
 - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule au service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/01), France (2002/03).
 - ❖ La durée de la recherche active d'un emploi : En Belgique (2010/11), la durée de la recherche active d'un emploi est passée d'une durée illimitée aux quatre dernières semaines y compris la semaine de référence de l'enquête. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi est passée des « deux derniers mois » à « quatre semaines précédant incluant la semaine de référence l'enquête ».
 - ❖ Le critère de disponibilité pour commencer un emploi : En Suède (2004/05), le critère de disponibilité pour commencer un emploi est passé de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » pour se conformer avec la définition opérationnelle en place dans les autres pays de l'Union européenne. Au Chili, ce critère de durée pour la disponibilité pour commencer un emploi n'existait pas avant 2010 dans l'enquête *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) et a été introduit dans la nouvelle enquête (*Nueva Encuesta Nacional de Empleo – NENE*) depuis avril 2010.
 - ❖ Les personnes mises à pied sont considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/06).
 - ❖ Autres changements ayant un impact limité : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- *Changements dans le questionnaire ayant un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage :* en Allemagne (2010/11), le nouveau questionnaire permet une meilleure couverture des emplois à faible contenu horaire. Cela entraîne une hausse plus que normale des chiffres d'emploi. En Espagne (2004/05), l'impact porte sur les statistiques de l'emploi et du chômage tandis qu'en Norvège (2005/06) et en Suède (2004/05), l'impact porte sur les chiffres du chômage.
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires :* Royaume-Uni (2005/06) et Suisse (2009/10). Cependant, il n'y a pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- *Introduction d'un nouveau questionnaire harmonisé avec les recommandations de l'Union européenne :* Suède (2004/05) et Turquie (2003/04).
- *Baisse de la limite inférieure d'âge de l'enquête de 16 à 15 ans :* Islande (2008/09), Norvège (2005/06) et Suède (2006/07).
- En Norvège, depuis 2006, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge atteint durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint au cours de l'année de référence auparavant.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation :* Israël (2007/08), Mexique (2009/10) et Turquie (2006/07).
- Au Japon, les données 2011 excluent trois préfectures (Iwate, Miyagi et Fukushima) en raison de la suspension temporaire de la conduite de l'enquête sur la population active suite aux catastrophes naturelles sur la côte ouest du Japon.

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries de l'emploi et du chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés sur Internet : www.oecd.org/emploi/perspectives.

Le processus d'adhésion de la Colombie, du Costa Rica, de la Lettonie et de la Lituanie est actuellement en cours.

Tableau A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE
En pourcentage de la population active civile

	1991	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Australie	9.6	8.5	6.3	5.9	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1
Autriche	..	4.2	3.9	4.8	5.5	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6
Belgique	6.4	9.7	6.9	8.2	8.4	8.4	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5
Canada	10.3	9.5	6.8	7.6	7.2	6.8	6.3	6.1	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9
Chili	8.2	7.3	9.7	9.5	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	9.7	8.2	7.1	6.4	5.9	6.4
Rép. tchèque	..	4.0	8.8	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1
Danemark	7.9	6.7	4.3	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.5
Estonie	14.5	10.4	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4
Finlande	6.6	15.4	9.8	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7
France	9.6	12.0	9.6	8.5	8.9	8.9	8.9	8.0	7.5	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3
Allemagne	5.5	8.3	8.0	9.8	10.5	11.3	10.3	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0
Grèce	11.2	9.7	10.6	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6
Hongrie	6.3	5.7	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7
Islande	3.4	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0
Irlande	14.8	12.3	4.2	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3
Israël	..	6.9	8.8	10.7	10.4	9.0	8.4	7.3	6.1	7.5	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9
Italie	8.5	11.2	10.1	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7
Japon	2.1	3.2	4.7	5.3	4.7	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6
Corée	2.5	2.1	4.4	3.6	3.7	3.7	3.5	3.3	3.2	3.7	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	3.8	5.0	4.7	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	5.9
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.4	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	4.8	5.7	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	4.8	4.0	3.8	3.9	3.7	4.2	6.1	6.6	6.5	6.9	6.2	5.8
Norvège	5.5	4.9	3.2	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.6	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5
Pologne	16.1	19.8	19.1	17.9	14.0	9.6	7.0	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0
Portugal	4.2	7.2	5.1	7.4	7.8	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.5	14.1
Rép. slovaque	18.9	17.7	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2
Slovénie	6.7	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7
Espagne	15.5	20.8	11.9	11.5	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5
Suède	3.1	8.8	5.6	6.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9
Suisse	4.5	4.0	4.2	4.4	4.5
Turquie	9.2	8.8	8.8	9.7	12.6	10.7	8.8	8.2	8.7	10.0
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.2
États-Unis	6.8	5.6	4.0	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2
OCDE ^{a)}	6.6	7.4	6.1	7.0	6.9	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	7.9	7.9	7.9	7.4

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 34 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives de la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail du Bureau international du travail (BIT). Autant que faire se peut, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes sur la population active. Pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Turquie, les taux de chômage sont calculés par l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). L'OCDE est responsable de la collecte de données et du calcul des taux de chômage pour les autres pays de l'OCDE. Pour une description détaillée, voir les notes méthodologiques à l'adresse suivante : www.oecd.org/fr/emploi/statistique_sur_lemarche_dutravail/44743435.pdf.

a) Moyenne pondérée.

Source : OCDE (2015), *Principaux indicateurs économiques*, vol. 2015, n° 5, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2015-5-fr>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258204>

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	69.1	72.8	72.0	71.6	61.7	64.1	58.7	57.7	76.2	79.9	79.2	78.8	46.1	56.5	61.4	61.5
Autriche	68.3	69.9	71.4	71.1	52.8	53.8	53.1	52.1	82.5	82.9	84.0	83.4	28.3	36.0	43.8	45.1
Belgique	60.5	62.0	61.8	61.9	29.1	27.5	23.6	23.2	77.4	79.7	79.0	79.1	26.3	34.4	41.7	42.7
Canada	70.9	73.5	72.4	72.3	56.2	59.5	55.1	55.5	79.9	82.2	81.6	81.2	48.1	57.0	60.3	60.4
Chili	53.3	56.3	62.3	62.2	26.4	26.4	30.4	30.1	65.0	69.5	75.2	74.9	47.5	54.4	64.0	64.2
Rép. tchèque	65.2	66.1	67.7	69.0	38.3	28.5	25.6	27.1	81.6	83.5	83.5	83.8	36.3	46.0	51.6	54.0
Danemark	76.3	77.0	72.5	72.8	66.0	65.3	53.7	53.7	84.2	86.1	82.0	82.0	55.7	58.9	61.7	63.2
Estonie	60.6	69.6	68.5	69.6	34.9	34.6	33.4	34.4	74.4	84.6	80.3	80.7	42.8	59.4	62.5	64.0
Finlande	67.5	70.5	68.5	68.9	42.9	46.4	40.2	43.0	80.9	83.3	81.0	80.4	42.3	55.0	58.7	59.2
France	61.7	64.3	64.1	64.2	28.2	31.0	28.4	28.1	78.4	82.0	80.7	80.5	29.4	38.2	45.6	47.1
Allemagne	65.6	69.0	73.5	73.8	47.2	45.9	46.9	46.1	79.3	80.3	83.4	83.5	37.6	51.3	63.6	65.6
Grèce	56.5	60.9	48.8	49.4	27.6	24.0	11.8	13.3	70.5	75.4	61.3	62.4	39.0	42.7	35.6	34.0
Hongrie	56.0	57.0	58.1	61.8	32.5	21.1	20.1	23.5	73.0	74.7	75.7	79.2	21.9	32.2	37.9	41.8
Islande ^a	84.6	85.7	81.8	82.2	68.2	74.3	70.4	69.7	90.6	89.4	85.5	85.7	84.2	84.9	81.6	84.1
Irlande	65.1	69.2	60.2	61.3	49.3	50.4	28.8	27.2	75.5	78.8	70.8	72.3	45.3	54.2	50.9	52.6
Israël ^b	62.1	64.5	67.1	67.9	48.1	46.4	44.4	44.5	71.3	74.0	77.1	78.2	46.5	57.1	64.6	65.1
Italie ^a	53.9	58.6	56.4	56.5	27.8	24.5	18.0	17.2	68.0	73.4	68.5	67.9	27.7	33.7	42.7	46.2
Japon	68.9	70.7	71.7	72.7	42.7	41.4	39.7	40.3	78.6	80.2	81.4	82.1	62.8	66.1	66.8	68.7
Corée	61.5	63.9	64.4	65.3	29.4	25.7	24.2	25.8	72.2	74.0	75.0	75.7	57.8	60.6	64.3	65.6
Luxembourg	62.7	64.2	65.7	66.6	31.8	22.5	21.9	20.4	78.2	81.9	82.9	83.7	27.2	32.0	40.5	42.5
Mexique	60.1	61.1	61.0	60.4	48.9	44.2	42.3	41.2	67.4	70.3	70.7	70.2	51.7	54.7	55.2	55.0
Pays-Bas	72.1	74.4	74.3	73.1	66.5	65.5	62.3	58.8	81.0	84.4	82.4	81.7	37.6	48.8	60.1	59.9
Nlle-Zélande	70.3	75.1	72.8	74.2	54.2	58.0	49.2	51.7	78.2	81.8	80.8	81.8	56.9	71.8	74.3	76.2
Norvège ^a	77.9	76.9	75.5	75.3	58.1	55.1	52.4	50.9	85.3	85.8	84.1	83.9	67.1	69.0	71.1	72.2
Pologne	55.0	57.0	60.0	61.7	24.5	25.8	24.2	25.8	70.9	74.9	77.0	78.4	28.4	29.7	40.6	42.5
Portugal	68.3	67.6	60.6	62.6	41.8	34.4	21.7	22.4	81.8	80.9	74.6	77.4	50.8	51.0	46.9	47.8
Rép. slovaque	56.8	60.7	59.9	61.0	29.0	27.6	20.4	21.8	74.7	78.0	76.0	76.8	21.3	35.7	44.0	44.8
Slovénie	62.8	67.8	63.3	63.9	32.8	37.6	26.5	26.8	82.6	85.3	81.9	81.9	22.7	33.5	33.5	35.4
Espagne ^a	57.4	66.8	55.6	56.8	36.3	43.0	18.6	18.5	68.4	77.1	65.8	67.4	37.0	44.5	43.2	44.3
Suède ^a	74.3	74.2	74.4	74.9	46.7	42.1	41.5	42.6	83.8	86.1	85.4	85.4	65.1	70.1	73.7	74.2
Suisse	78.3	78.6	79.6	79.8	65.0	62.6	61.9	61.6	85.4	86.1	86.4	86.9	63.3	67.2	71.7	71.6
Turquie	48.9	44.6	49.5	49.5	37.0	30.2	32.2	33.5	56.7	53.2	59.1	58.8	36.4	27.1	31.5	31.4
Royaume-Uni ^a	72.2	72.4	71.3	72.6	61.5	56.5	48.8	51.2	80.2	81.4	80.8	82.0	50.4	57.3	59.7	60.8
États-Unis ^a	74.1	71.8	67.4	68.1	59.7	53.1	46.5	47.6	81.5	79.9	75.9	76.7	57.8	61.8	60.9	61.3
OCDE ^c	65.6	66.5	65.3	65.8	46.2	43.3	39.6	40.1	75.8	77.0	75.6	76.0	48.3	53.4	56.3	57.3
Brésil ^d	64.3	67.4	66.7	..	50.7	52.9	48.5	..	73.1	76.1	76.5	..	51.2	53.8	53.3	..
Chine ^e	79.3	..	75.1	..	61.9	..	53.7	..	88.0	..	85.8	..	59.2	..	59.0	..
Colombie ^d	60.3	60.2	66.5	67.1	41.4	38.0	44.2	44.4	71.0	72.0	77.7	78.2	52.0	51.9	61.0	61.6
Costa Rica	61.8	61.7	37.2	36.1	74.5	74.2	55.0	55.8
Inde ^e	53.3	30.7	64.1	52.5	..
Indonésie	..	62.4	64.6	39.1	37.9	72.1	75.1	67.6	66.7	..
Lettonie	57.3	68.1	65.0	66.3	29.2	38.1	30.2	32.5	73.5	82.1	77.9	78.2	35.9	58.0	54.8	56.4
Lituanie	58.8	65.0	63.7	65.7	25.2	24.8	24.6	27.6	75.0	82.2	79.6	80.8	40.3	53.2	53.4	56.2
Féd. de Russie	63.3	68.5	68.8	69.3	34.6	33.7	34.3	33.4	80.2	84.7	85.2	85.7	34.8	52.0	47.3	47.4
Afrique de Sud	..	44.4	42.7	42.8	..	15.7	12.5	12.3	..	60.6	57.7	57.5	..	42.2	39.2	40.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258213>

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	76.9	79.5	77.6	77.1	62.6	65.0	58.6	57.5	85.6	88.1	86.2	85.8	57.6	65.7	69.0	69.1
Autriche	77.3	76.3	76.0	75.2	57.6	57.0	56.4	54.3	91.4	89.0	87.5	86.6	40.5	46.0	52.8	54.3
Belgique	69.5	68.7	66.4	65.8	32.8	29.9	25.3	24.5	87.3	87.0	84.0	83.2	36.4	42.9	47.7	48.4
Canada	76.2	77.0	75.2	75.2	56.7	59.2	54.1	54.2	85.8	86.2	85.1	85.1	57.4	63.5	64.7	65.0
Chili	71.9	72.3	73.8	72.8	34.2	32.7	35.3	35.0	87.4	89.0	88.1	86.8	71.6	77.2	83.1	82.5
Rép. tchèque	73.6	74.8	75.7	77.0	42.8	32.8	29.9	32.3	89.3	91.7	91.2	91.5	51.7	59.6	62.5	64.8
Danemark	80.8	80.8	75.0	75.8	68.5	66.5	52.3	52.7	88.5	89.8	85.0	85.5	64.1	64.9	66.5	68.9
Estonie	64.1	73.2	71.4	73.0	40.8	39.1	36.0	35.4	75.8	89.4	84.6	85.5	51.0	58.1	61.3	65.1
Finlande	70.5	72.4	69.2	69.8	45.7	47.9	36.8	42.9	84.1	85.9	83.8	82.8	43.7	55.1	56.8	56.8
France	68.8	69.1	67.8	67.6	31.3	34.1	31.0	30.2	87.3	88.2	85.2	85.0	32.9	40.5	48.4	48.9
Allemagne	72.9	74.7	78.0	78.1	49.7	48.2	48.4	47.7	87.2	86.4	88.2	88.0	46.4	59.4	69.9	71.4
Grèce	71.5	74.2	57.9	58.0	32.7	29.1	14.6	15.8	88.5	90.1	71.4	71.8	55.2	59.1	46.0	44.0
Hongrie	62.7	63.7	63.7	67.8	36.0	24.4	23.0	26.4	79.2	81.6	81.4	85.3	32.8	40.1	44.8	49.6
Islande ^a	88.2	89.5	83.7	84.4	66.1	73.6	65.3	66.6	95.1	94.2	88.7	89.4	94.2	89.6	87.2	87.6
Irlande	76.3	77.5	64.6	66.3	53.4	53.2	28.0	28.0	88.4	87.9	76.2	78.3	63.6	68.1	58.7	60.3
Israël ^b	68.9	70.1	71.2	71.5	51.2	49.3	45.7	45.7	79.6	80.6	81.7	82.2	56.9	65.1	72.9	72.9
Italie ^a	68.2	70.6	65.7	65.7	33.2	29.4	20.7	20.1	84.9	87.4	79.2	78.2	40.9	45.0	52.8	56.5
Japon	80.9	81.7	80.8	81.5	42.5	41.3	38.6	39.6	93.4	92.8	91.7	92.1	78.4	81.5	79.8	81.5
Corée	73.1	74.7	74.9	75.7	24.6	20.5	20.3	21.8	88.0	87.3	87.8	88.3	68.5	74.7	78.2	79.6
Luxembourg	75.0	72.3	72.1	72.6	35.3	26.5	24.2	21.9	92.8	92.2	90.1	90.5	37.9	35.6	48.3	49.8
Mexique	82.8	80.9	78.3	77.9	64.7	57.8	54.8	53.3	93.8	92.9	90.2	90.2	78.1	79.2	75.4	76.1
Pays-Bas	81.2	81.1	78.7	78.1	67.9	66.9	61.8	58.7	91.4	91.4	86.4	86.9	49.7	60.0	70.2	69.4
Nlle-Zélande	77.8	82.0	78.3	79.7	56.2	60.3	50.9	53.9	87.0	90.0	88.3	89.2	67.9	80.7	79.3	80.8
Norvège ^a	81.7	79.7	77.4	77.1	61.0	54.0	50.9	49.5	88.8	89.2	86.5	86.3	73.1	73.9	74.9	75.8
Pologne	61.2	63.6	66.6	68.2	27.3	29.2	28.6	30.0	77.6	81.1	82.7	83.9	36.7	41.4	51.3	53.1
Portugal	76.3	73.6	63.5	65.8	47.3	38.5	22.9	22.9	90.0	87.2	77.1	80.6	62.2	58.7	53.5	54.3
Rép. slovaque	62.2	68.4	66.4	67.6	29.8	30.9	24.5	26.8	79.6	85.0	82.2	83.2	35.4	52.6	53.2	53.1
Slovénie	67.2	72.7	67.1	67.5	35.7	43.2	29.7	29.5	85.7	88.1	84.3	84.6	32.3	45.3	41.8	41.8
Espagne ^a	72.7	77.3	60.1	61.6	43.2	48.6	19.1	19.3	85.6	87.5	70.4	72.5	55.2	59.6	50.5	51.2
Suède ^a	76.3	76.5	76.3	76.6	47.9	41.9	40.4	41.4	85.9	89.0	87.9	87.8	67.7	73.1	77.0	76.6
Suisse	87.3	85.6	84.6	84.4	66.5	65.4	62.7	62.4	95.2	93.6	91.8	91.9	77.0	76.4	79.9	78.7
Turquie	71.7	66.8	69.5	69.5	49.7	41.5	43.1	45.0	85.0	80.7	83.2	82.8	51.9	40.5	45.2	45.6
Royaume-Uni ^a	78.9	78.6	76.1	77.6	64.0	58.0	48.9	51.1	87.4	88.3	86.5	88.0	59.7	66.1	66.6	67.7
États-Unis ^a	80.6	77.8	72.6	73.5	61.9	54.4	46.9	48.2	89.0	87.5	82.8	83.6	65.7	67.4	66.0	66.8
OCDE ^c	76.4	75.9	73.2	73.7	51.0	47.2	42.6	43.2	88.2	87.9	84.9	85.3	60.2	63.8	65.1	66.1
Brésil ^d	78.2	79.7	78.6	..	62.0	63.0	57.0	..	88.1	89.0	89.1	..	68.1	70.1	70.2	..
Chine ^e	84.6	..	82.0	..	61.8	..	55.9	..	94.2	..	93.3	..	70.4	..	70.1	..
Colombie ^d	75.5	75.2	79.1	79.6	52.1	47.9	54.0	53.9	87.6	88.9	90.8	91.3	73.4	72.8	78.7	79.6
Costa Rica	74.6	75.2	44.3	44.7	89.1	89.5	75.9	74.9
Inde ^e	78.5	44.3	95.2	80.3	..
Indonésie	..	78.4	80.1	47.9	45.5	91.8	93.7	83.4	83.3	..
Lettonie	61.1	72.7	66.8	68.4	34.3	43.8	33.3	36.5	74.4	86.0	79.9	80.4	48.1	64.3	55.2	56.3
Lituanie	60.1	68.2	64.7	66.5	28.3	29.4	27.6	31.0	73.8	84.2	79.8	80.7	49.9	60.7	56.1	58.8
Féd. de Russie	67.6	72.0	73.6	74.3	38.2	36.6	38.2	37.3	82.7	87.0	88.6	89.2	46.8	63.9	57.9	57.9
Afrique de Sud	..	52.2	48.7	48.9	..	18.8	14.5	14.4	..	71.3	65.5	65.2	..	55.3	48.2	49.9


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258213>

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	61.3	66.1	66.4	66.1	60.8	63.2	58.7	58.0	67.0	71.9	72.2	72.0	34.2	47.3	54.0	54.1
Autriche	59.4	63.5	66.9	66.9	48.1	50.6	49.8	49.9	73.6	76.7	80.5	80.3	16.8	26.5	35.2	36.4
Belgique	51.5	55.3	57.2	57.9	25.4	25.0	21.9	21.8	67.2	72.3	74.0	74.9	16.6	26.0	35.8	37.0
Canada	65.6	69.9	69.7	69.4	55.7	59.8	56.0	56.9	73.9	78.2	78.1	77.4	39.1	50.7	56.0	56.0
Chili	35.1	40.4	51.0	51.7	18.2	19.6	25.1	24.5	43.4	50.6	62.6	63.4	24.6	32.5	45.6	46.9
Rép. tchèque	56.9	57.3	59.6	60.7	33.6	23.9	21.0	21.6	73.7	74.9	75.5	75.7	22.4	33.5	41.4	43.8
Danemark	71.6	73.2	70.0	69.8	63.3	64.0	55.0	54.9	79.8	82.3	79.0	78.4	46.6	52.9	56.8	57.6
Estonie	57.3	66.1	65.6	66.2	28.5	29.8	30.6	33.3	73.2	79.9	76.0	76.0	36.5	60.5	63.6	63.0
Finlande	64.5	68.5	67.8	67.9	39.9	44.7	43.8	43.1	77.6	80.7	78.1	78.0	40.9	54.8	60.5	61.6
France	54.8	59.6	60.4	60.9	25.1	27.9	25.7	26.0	69.6	76.0	76.3	76.2	26.1	36.0	43.1	45.4
Allemagne	58.1	63.2	69.0	69.5	44.6	43.5	45.2	44.3	71.2	74.0	78.6	78.8	29.0	43.4	57.6	60.0
Grèce	41.7	47.7	39.9	41.1	22.4	18.8	9.1	10.9	52.7	60.9	51.4	53.1	24.3	27.0	26.0	25.0
Hongrie	49.6	50.7	52.6	55.9	28.8	17.7	17.0	20.5	66.9	67.9	70.0	73.2	13.1	25.8	32.1	35.2
Islande ^a	81.0	81.7	79.9	80.0	70.5	75.0	76.0	73.0	86.0	84.1	82.3	82.1	74.4	80.0	75.9	80.6
Irlande	53.7	60.6	55.9	56.4	45.1	47.6	29.7	26.4	62.6	69.5	65.6	66.6	26.8	40.0	43.2	44.9
Israël ^b	55.5	59.0	63.0	64.2	44.8	43.4	43.0	43.1	63.5	67.7	72.5	74.3	36.8	49.3	57.0	57.9
Italie ^a	39.6	46.6	47.2	47.5	22.1	19.5	15.1	14.1	50.9	59.6	58.0	57.6	15.3	23.0	33.2	36.6
Japon	56.7	59.5	62.5	63.6	43.0	41.5	40.8	41.0	63.6	67.4	70.8	71.8	47.9	51.2	54.2	56.1
Corée	50.0	53.2	53.9	54.9	33.7	30.4	27.8	29.5	56.0	60.5	61.8	62.7	47.9	46.9	50.8	52.0
Luxembourg	50.0	56.1	59.1	60.5	28.3	18.4	19.4	18.8	63.0	71.7	75.5	76.8	16.8	28.6	32.4	35.0
Mexique	39.6	43.6	45.3	44.5	34.0	31.5	30.1	28.8	44.3	51.0	53.5	52.6	27.7	32.7	37.5	36.3
Pays-Bas	62.7	67.5	69.9	68.1	65.1	64.0	62.8	58.8	70.3	77.3	78.3	76.5	25.5	37.5	50.0	50.4
Nlle-Zélande	63.1	68.6	67.7	69.1	52.1	55.6	47.5	49.4	69.9	74.2	74.0	74.9	46.1	63.2	69.7	71.8
Norvège ^a	74.0	74.0	73.5	73.4	55.0	56.3	54.0	52.5	81.6	82.3	81.6	81.4	61.2	64.0	67.1	68.5
Pologne	48.9	50.6	53.4	55.2	21.8	22.4	19.5	21.3	64.3	68.8	71.2	72.7	21.4	19.4	31.0	32.9
Portugal	60.5	61.8	57.9	59.6	36.1	30.2	20.4	21.9	73.9	74.8	72.2	74.3	40.9	44.3	41.0	42.1
Rép. slovaque	51.5	53.0	53.4	54.3	28.2	24.1	16.2	16.5	69.8	71.0	69.6	70.2	9.8	21.2	35.7	37.2
Slovénie	58.4	62.6	59.2	60.0	29.7	31.4	23.0	24.0	79.3	82.4	79.3	79.1	13.8	22.2	25.2	29.0
Espagne ^a	42.0	56.0	51.0	52.0	29.0	37.2	18.0	17.7	51.0	66.3	61.2	62.3	20.1	30.2	36.3	37.8
Suède ^a	72.2	71.8	72.5	73.2	45.4	42.2	42.8	43.9	81.7	83.0	82.7	82.8	62.4	67.2	70.5	71.7
Suisse	69.3	71.6	74.4	75.1	63.4	59.7	61.0	60.9	75.6	78.5	80.9	81.8	50.1	58.1	63.6	64.4
Turquie	26.2	22.8	29.6	29.5	24.8	19.3	21.5	22.0	27.6	25.6	34.8	34.6	21.5	14.6	18.2	17.5
Royaume-Uni ^a	65.6	66.3	66.6	67.8	59.1	54.8	48.7	51.3	73.1	74.6	75.3	76.1	41.4	48.9	53.0	54.3
États-Unis ^a	67.8	65.9	62.3	63.0	57.4	51.8	46.0	47.1	74.2	72.5	69.3	70.0	50.6	56.6	56.2	56.3
OCDE ^c	55.0	57.3	57.5	58.0	41.4	39.3	36.5	36.9	63.5	66.3	66.5	66.9	37.1	43.6	48.1	49.1
Brésil ^d	51.2	55.9	55.5	..	39.7	42.7	39.8	..	59.2	64.3	65.0	..	36.5	39.5	38.7	..
Chine ^e	73.8	..	68.0	..	62.1	..	51.5	..	81.6	..	78.0	..	47.1	..	47.8	..
Colombie ^d	46.0	46.0	54.6	55.2	30.8	28.2	34.3	34.9	55.4	56.3	65.2	65.9	32.9	33.4	45.7	45.8
Costa Rica	48.7	48.0	29.1	26.1	60.2	59.0	34.6	38.0
Inde ^e	27.3	15.5	33.0	25.2	..
Indonésie	..	46.3	49.0	30.0	30.1	52.8	56.5	50.3	49.6	..
Lettonie	53.8	63.9	63.4	64.3	23.8	32.2	27.0	28.3	72.6	78.4	76.1	76.0	26.8	53.4	54.6	56.4
Lituanie	57.5	62.0	62.8	64.9	22.1	20.0	21.5	24.1	76.1	80.2	79.4	80.9	33.0	47.5	51.2	54.3
Féd. de Russie	59.3	65.3	64.4	64.8	30.9	30.8	30.3	29.5	77.8	82.5	82.0	82.5	25.9	43.1	39.5	39.6
Afrique de Sud	..	37.4	36.9	36.9	..	12.6	10.5	10.2	..	51.2	50.2	49.9	..	31.8	31.7	32.9

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Par conséquent, les données antérieures à 2012 ont été réétalonnées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

c) Moyenne pondérée.

d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

e) Les données pour 2013 se réfèrent à 2010 pour le China et 2012 pour l'Inde.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tableau C. Taux d'activité par groupe d'âge
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	73.8	76.2	76.4	76.3	70.2	70.8	66.8	66.6	80.3	82.7	82.9	82.8	48.2	58.1	63.9	64.1
Autriche	70.8	73.5	75.5	75.4	55.7	59.4	58.8	58.0	85.2	86.5	88.3	88.0	29.8	37.2	45.5	46.9
Belgique	65.1	67.1	67.5	67.7	35.3	33.9	31.0	30.2	82.4	85.3	85.3	85.6	27.1	35.9	44.1	45.1
Canada	76.2	78.3	78.0	77.8	64.4	67.0	63.8	64.2	84.8	86.6	86.7	86.2	50.9	60.0	64.4	64.4
Chili	58.8	60.8	66.4	66.6	33.6	32.1	36.3	36.0	70.4	73.9	79.2	79.3	50.3	56.5	65.9	66.6
Rép. tchèque	71.6	69.8	72.9	73.5	46.1	31.9	31.5	32.2	88.4	87.8	89.1	88.8	38.2	48.2	54.8	56.8
Danemark	80.0	80.1	78.1	78.1	70.7	70.6	61.7	61.5	87.9	88.9	87.5	87.1	58.2	61.0	65.0	66.4
Estonie	71.1	73.0	75.1	75.2	44.8	38.4	40.7	40.1	86.6	88.3	87.6	87.0	48.3	61.6	66.6	67.6
Finlande	74.9	75.7	74.8	75.5	53.8	55.0	50.2	53.3	87.9	88.0	86.8	86.6	46.6	58.8	62.9	63.9
France	68.8	69.9	71.1	71.3	35.5	38.4	37.3	36.6	86.4	88.1	88.4	88.2	31.7	40.2	49.1	50.8
Allemagne	71.1	75.6	77.6	77.7	51.5	52.0	50.8	50.0	85.3	87.2	87.7	87.6	42.9	57.2	67.5	69.1
Grèce	63.8	66.5	67.5	67.4	39.0	31.0	28.4	28.0	78.1	81.8	83.9	84.3	40.5	44.2	42.4	41.1
Hongrie	59.9	61.6	64.7	67.0	37.2	25.7	27.4	29.5	77.3	80.1	83.3	85.0	22.6	33.7	41.2	44.6
Islande ^a	86.6	87.8	86.6	86.7	71.6	80.1	78.9	77.5	92.2	90.6	89.7	89.6	85.7	85.7	84.3	86.8
Irlande	68.2	72.7	70.1	69.7	53.6	56.2	40.9	37.3	78.7	82.1	81.0	81.0	46.5	55.5	56.9	58.1
Israël ^b	69.9	71.2	71.6	72.2	58.2	55.5	49.6	49.7	78.7	80.3	81.7	82.6	50.9	61.2	67.6	67.9
Italie ^a	60.3	62.4	64.3	64.9	39.5	30.8	30.0	30.0	74.3	77.5	77.1	77.0	29.0	34.5	45.3	48.9
Japon	72.5	73.6	74.9	75.5	47.0	44.9	42.6	43.0	81.9	83.3	84.8	85.1	66.5	68.4	69.4	71.0
Corée	64.4	66.2	66.6	67.8	33.0	28.2	26.6	28.6	75.2	76.4	77.3	78.2	59.5	62.0	65.7	67.3
Luxembourg	64.2	66.9	69.9	70.8	34.0	26.5	25.9	26.3	79.8	84.7	87.5	88.0	27.6	32.7	42.5	44.5
Mexique	61.7	63.3	64.3	63.7	51.5	47.4	46.6	45.6	68.6	72.3	73.9	73.2	52.4	55.6	56.8	56.5
Pays-Bas	74.3	77.1	79.7	79.0	70.8	70.4	70.0	67.4	83.1	86.8	87.5	87.1	38.5	50.8	64.1	64.9
Nlle-Zélande	75.0	78.1	77.9	79.0	62.7	64.5	58.8	60.8	82.0	84.0	84.9	85.6	59.7	72.9	77.4	78.7
Norvège ^a	80.7	78.9	78.3	78.1	64.7	59.4	57.7	55.2	87.6	87.5	86.7	86.8	68.0	69.7	72.0	73.1
Pologne	65.8	63.2	67.0	67.9	37.8	33.0	33.3	33.9	82.4	81.7	84.6	85.1	31.3	31.8	44.0	45.6
Portugal	71.2	73.9	73.0	73.2	45.7	41.3	35.0	34.3	84.8	87.7	88.3	88.6	52.5	54.6	54.4	55.3
Rép. slovaque	69.9	68.2	69.8	70.3	46.0	34.5	30.8	31.0	88.4	86.8	87.2	87.3	24.3	38.8	49.5	50.1
Slovénie	67.5	71.3	70.5	70.9	39.2	41.8	33.8	33.6	87.4	89.3	90.7	90.3	24.0	34.6	36.0	38.4
Espagne ^a	66.7	72.8	75.3	75.3	48.5	52.5	41.7	39.6	78.0	83.1	87.2	87.3	40.9	47.4	54.1	55.4
Suède ^a	79.0	79.1	81.1	81.5	52.9	52.1	54.3	55.3	88.2	90.0	90.9	90.8	69.3	73.0	77.7	78.4
Suisse	80.5	81.6	83.3	83.8	68.3	67.4	67.7	67.4	87.4	88.9	90.1	90.8	65.1	69.3	73.9	74.0
Turquie	52.4	49.8	55.0	55.1	42.5	37.7	39.6	40.8	59.6	58.2	64.5	64.4	37.2	28.3	33.2	33.4
Royaume-Uni ^a	76.4	76.5	77.4	77.6	69.7	65.8	61.7	61.2	83.9	84.6	85.8	86.1	52.7	59.2	62.6	63.5
États-Unis ^a	77.2	75.3	72.8	72.7	65.8	59.4	55.0	55.0	84.0	83.0	81.0	80.9	59.2	63.8	64.4	64.1
OCDE ^c	70.0	70.6	71.1	71.2	52.5	49.2	47.3	47.2	79.9	81.0	81.5	81.5	50.8	55.7	59.7	60.5
Brésil ^d	71.1	73.5	71.4	..	61.8	63.6	57.1	..	78.5	81.1	80.6	..	53.4	55.4	54.6	..
Chine ^e	82.3	..	77.4	..	67.9	..	57.4	..	90.5	..	88.0	..	59.4	..	59.7	..
Colombie ^d	71.3	68.0	73.9	74.0	57.1	48.8	54.6	54.6	80.6	79.1	84.3	84.4	56.5	55.2	64.7	65.1
Costa Rica	68.2	68.4	48.0	48.2	79.9	79.5	57.5	58.2
Inde ^e	55.4	34.4	65.6	53.2	..
Indonesie	..	68.9	69.0	52.3	48.3	76.4	77.7	68.8	67.5	..
Lettonie	67.0	72.6	74.0	74.6	37.4	42.6	39.4	40.4	85.5	87.1	87.6	87.2	39.8	60.7	61.3	62.6
Lituanie	70.5	67.9	72.4	73.7	36.2	27.1	31.5	34.2	88.8	85.6	89.5	89.7	45.4	55.3	60.1	63.0
Féd. de Russie	70.9	72.9	72.8	73.1	43.6	39.4	39.8	38.7	88.3	89.2	89.4	89.7	37.5	53.7	49.1	49.1
Afrique de Sud	..	57.2	56.8	57.1	..	29.3	25.8	25.3	..	74.5	73.8	74.1	..	44.8	42.5	44.0


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258226>

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge (suite)**
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	82.3	83.0	82.4	82.2	71.9	71.8	67.4	66.9	90.2	90.8	90.1	89.9	60.9	67.7	72.1	72.2
Autriche	79.9	80.0	80.4	80.0	60.6	62.9	62.3	60.7	94.0	92.5	92.1	91.5	42.8	47.6	55.1	56.8
Belgique	73.7	73.6	72.7	72.4	38.7	36.1	33.7	32.3	91.8	92.5	90.9	90.7	37.5	44.4	50.5	51.3
Canada	81.9	82.4	81.4	81.3	65.8	67.4	63.8	63.8	91.0	91.1	90.7	90.5	60.7	67.0	69.4	69.7
Chili	78.9	77.4	78.1	77.6	42.5	39.0	41.1	40.8	94.4	93.9	92.3	91.7	76.5	80.2	85.7	85.8
Rép. tchèque	79.4	78.1	80.5	81.2	51.3	36.7	36.8	38.1	94.9	95.0	95.8	95.6	54.5	62.4	66.1	67.9
Danemark	84.2	83.7	80.6	81.1	73.4	72.0	61.1	61.0	91.7	92.3	90.2	90.3	66.7	66.9	70.2	72.6
Estonie	76.3	77.5	78.6	79.3	52.1	44.3	43.1	43.1	89.2	93.2	92.3	92.0	60.0	62.4	66.7	69.1
Finlande	77.6	77.4	76.0	77.1	56.4	56.3	47.8	54.1	90.7	90.3	90.0	89.6	48.1	59.2	61.6	61.9
France	75.2	74.7	75.4	75.3	38.6	41.8	40.7	39.8	94.3	94.2	93.3	93.2	35.5	42.7	52.3	53.1
Allemagne	78.9	81.8	82.6	82.5	54.7	54.9	52.9	52.1	93.4	93.8	92.9	92.6	52.4	65.8	74.5	75.5
Grèce	77.4	78.4	76.9	76.0	41.7	34.4	31.6	30.0	94.4	94.6	93.6	93.1	57.3	60.9	55.0	53.4
Hongrie	67.5	68.6	71.0	73.4	41.8	29.5	31.0	33.0	84.4	87.2	89.5	91.2	34.1	42.1	49.0	53.2
Islande ^a	89.8	91.6	88.8	89.1	70.1	80.0	75.5	76.6	96.1	95.3	92.8	92.9	94.7	90.4	90.0	90.3
Irlande	80.0	81.6	77.2	77.1	57.8	59.6	41.5	38.9	92.3	91.7	89.5	89.7	65.2	69.8	66.9	68.3
Israël ^b	77.5	77.0	76.0	76.1	61.9	58.3	51.0	50.9	87.5	87.0	86.5	86.8	63.5	70.3	76.7	76.2
Italie ^a	74.3	74.3	74.4	74.7	44.6	36.0	33.9	34.3	90.6	91.0	88.3	87.7	42.7	46.2	56.6	60.2
Japon	85.2	85.2	84.6	84.9	47.4	45.1	41.8	42.7	97.1	96.3	95.7	95.6	84.1	84.9	83.5	84.8
Corée	77.1	77.6	77.6	78.6	28.4	23.1	22.5	24.6	92.2	90.5	90.7	91.3	71.3	76.8	80.4	82.0
Luxembourg	76.4	75.0	76.3	77.2	37.4	30.6	29.8	29.6	94.2	94.9	94.4	94.9	38.6	36.4	50.5	52.1
Mexique	84.7	83.7	82.5	82.1	67.7	61.7	59.9	58.8	95.2	95.3	94.3	94.1	79.3	80.9	78.2	78.7
Pays-Bas	83.2	83.8	84.7	84.2	71.6	71.4	69.3	67.0	93.2	93.5	92.3	92.2	50.9	62.6	75.3	75.5
Nlle-Zélande	83.1	84.9	83.1	84.1	65.8	67.1	60.5	63.0	91.1	92.1	91.8	92.4	71.9	81.9	82.5	83.6
Norvège ^a	84.8	81.8	80.4	80.2	67.5	58.6	56.9	54.3	91.4	90.9	89.2	89.3	74.4	74.7	76.0	77.0
Pologne	71.7	70.0	73.9	74.6	40.9	36.5	38.4	38.8	88.3	87.9	90.0	90.5	40.4	44.8	55.9	57.2
Portugal	78.9	79.2	76.5	76.7	50.5	44.7	36.2	34.8	92.5	92.9	91.1	91.6	64.5	63.2	62.7	64.0
Rép. slovaque	76.8	75.8	77.2	77.6	49.4	38.7	37.6	38.1	93.9	93.0	93.6	94.0	41.0	56.9	59.5	58.9
Slovénie	71.9	75.8	74.2	74.3	41.7	47.6	37.1	36.6	90.6	91.3	92.6	92.3	34.6	46.7	45.1	45.7
Espagne ^a	80.4	82.6	80.9	80.7	53.6	57.3	43.7	41.5	93.0	92.5	92.4	92.6	60.5	62.8	63.3	64.3
Suède ^a	81.5	81.4	83.3	83.6	54.4	51.5	53.7	54.7	90.7	92.9	93.6	93.5	72.6	76.4	81.8	81.7
Suisse	89.4	88.2	88.6	88.5	70.5	70.2	68.8	68.2	96.7	95.8	95.6	95.8	79.3	78.4	82.4	81.4
Turquie	76.9	74.4	76.3	76.6	57.6	51.6	51.9	54.0	89.5	88.1	90.0	89.8	53.4	42.9	48.2	49.3
Royaume-Uni ^a	84.1	83.3	83.1	83.1	73.6	68.8	63.8	62.7	91.9	91.7	92.0	92.4	63.2	68.9	70.4	70.9
États-Unis ^a	83.9	81.7	78.7	78.5	68.6	61.5	56.6	56.4	91.6	90.9	88.4	88.2	67.3	69.6	70.0	69.9
OCDE ^c	81.1	80.4	79.6	79.7	57.8	53.7	51.2	51.1	92.5	92.2	91.3	91.2	63.6	66.6	69.3	70.0
Brésil ^d	84.7	84.9	82.8	..	72.6	72.3	65.0	..	93.0	92.8	92.3	..	71.1	72.3	71.8	..
Chine ^e	87.8	..	84.3	..	68.0	..	59.6	..	96.8	..	95.4	..	70.8	..	71.0	..
Colombie ^d	86.1	82.6	85.5	85.7	67.2	58.2	63.2	63.1	96.5	95.2	96.3	96.2	80.2	77.7	83.5	84.3
Costa Rica	81.3	82.0	55.1	56.9	94.5	94.3	79.6	78.7
Inde ^e	81.4	49.5	97.2	81.4	..
Indonesie	..	85.6	85.4	62.8	57.7	96.3	97.0	84.9	84.4	..
Lettonie	72.3	77.9	76.6	77.8	43.4	49.2	42.6	45.3	87.8	91.6	90.6	90.5	53.9	67.6	62.2	63.7
Lituanie	74.3	71.3	74.7	76.0	41.6	31.6	35.8	38.6	89.7	87.7	90.6	90.8	57.9	63.3	65.2	68.2
Féd. de Russie	75.9	76.9	78.1	78.6	47.5	42.7	44.1	43.0	91.4	92.0	93.2	93.6	50.6	66.3	60.4	60.5
Afrique de Sud	..	64.3	63.4	63.7	..	32.0	27.9	27.7	..	84.0	82.2	82.3	..	59.1	53.0	54.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258226>

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge (suite)**
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	65.3	69.4	70.5	70.5	68.5	69.7	66.2	66.2	70.5	74.8	75.8	75.9	35.3	48.6	55.8	56.2
Autriche	61.8	67.1	70.7	70.8	50.8	56.0	55.3	55.4	76.3	80.5	84.5	84.5	17.6	27.5	36.4	37.5
Belgique	56.4	60.4	62.3	63.0	31.8	31.6	28.2	28.1	72.7	78.0	79.7	80.6	17.1	27.5	37.8	39.0
Canada	70.4	74.2	74.7	74.2	62.9	66.5	63.8	64.6	78.5	82.1	82.7	81.9	41.4	53.3	59.5	59.2
Chili	39.1	44.4	54.9	55.7	24.2	24.8	31.1	30.6	47.3	54.6	66.5	67.3	25.5	33.7	47.0	48.4
Rép. tchèque	63.7	61.5	65.1	65.6	40.6	26.9	26.1	26.1	81.8	80.3	81.9	81.6	23.7	35.2	44.2	46.3
Danemark	75.6	76.4	75.6	75.0	67.8	69.1	62.4	62.0	84.0	85.3	84.8	83.8	49.0	55.1	59.9	60.3
Estonie	66.3	68.8	71.7	71.2	37.1	32.1	38.1	37.0	84.1	83.4	82.8	81.8	39.4	61.0	66.5	66.5
Finlande	72.1	73.9	73.5	73.8	51.1	53.7	52.8	52.5	85.0	85.6	83.4	83.4	45.2	58.3	64.1	65.8
France	62.5	65.2	66.9	67.4	32.4	35.0	33.9	33.4	78.6	82.3	83.5	83.5	28.2	37.8	46.0	48.6
Allemagne	63.3	69.4	72.6	72.9	48.2	49.0	48.7	47.7	76.9	80.6	82.4	82.4	33.5	48.9	60.8	62.9
Grèce	50.5	54.8	58.3	59.0	36.2	27.5	25.3	26.1	62.0	69.2	74.3	75.6	25.4	28.2	31.0	29.9
Hongrie	52.6	54.9	58.6	60.7	32.5	21.8	23.6	25.9	70.5	73.2	77.1	78.8	13.3	26.9	34.7	37.4
Islande ^{a)}	83.3	83.6	84.3	84.2	73.2	80.1	82.5	78.4	88.2	85.4	86.6	86.3	76.8	80.7	78.5	83.3
Irlande	56.3	63.5	63.2	62.5	49.2	52.7	40.3	35.5	65.1	72.2	72.8	72.6	27.6	40.8	47.0	48.1
Israël ^{b)}	62.5	65.5	67.3	68.4	54.3	52.5	48.2	48.5	70.3	73.9	77.0	78.4	39.1	52.4	59.1	60.3
Italie ^{a)}	46.3	50.6	54.3	55.2	34.3	25.4	25.8	25.5	57.9	64.1	66.1	66.4	16.1	23.4	34.7	38.3
Japon	59.6	61.9	65.0	66.0	46.6	44.7	43.5	43.4	66.5	70.1	73.6	74.5	49.7	52.5	55.8	57.5
Corée	52.0	54.8	55.6	57.0	37.0	32.7	30.6	32.5	57.8	62.0	63.4	64.8	48.8	47.6	51.4	53.0
Luxembourg	51.7	58.9	63.2	64.2	30.6	22.3	21.8	23.0	64.9	74.7	80.5	80.9	16.8	29.1	34.2	36.5
Mexique	41.0	45.3	47.8	46.8	36.3	34.1	33.6	32.2	45.4	52.6	55.9	54.8	28.0	32.9	38.0	36.9
Pays-Bas	65.2	70.4	74.6	73.8	70.0	69.4	70.8	67.7	72.7	79.9	82.6	81.9	25.9	38.9	52.9	54.3
Nlle-Zélande	67.2	71.5	73.0	74.1	59.5	61.9	56.9	58.5	73.4	76.5	78.5	79.3	47.8	64.1	72.6	74.2
Norvège ^{a)}	76.5	75.9	76.1	75.9	61.8	60.3	58.5	56.2	83.5	84.0	84.0	84.1	61.6	64.6	68.0	69.2
Pologne	59.9	56.5	60.1	61.1	34.8	29.3	27.9	28.7	76.5	75.6	79.1	79.6	23.7	20.6	33.3	35.2
Portugal	63.8	68.7	69.8	70.0	40.9	37.8	33.8	33.8	77.3	82.7	85.5	85.8	42.0	47.0	46.9	47.5
Rép. slovaque	63.2	60.7	62.4	62.8	42.6	30.1	23.7	23.6	82.9	80.5	80.5	80.4	10.7	23.3	40.4	42.1
Slovénie	62.9	66.6	66.6	67.3	36.4	35.4	30.2	30.5	84.2	87.3	88.7	88.3	14.1	23.1	27.0	31.1
Espagne ^{a)}	52.9	62.8	69.7	69.8	43.3	47.5	39.6	37.6	62.8	73.3	81.8	82.0	22.6	32.7	45.2	46.9
Suède ^{a)}	76.4	76.8	78.8	79.3	51.2	52.6	55.0	55.9	85.6	87.1	88.1	88.0	65.9	69.6	73.5	75.2
Suisse	71.6	75.0	78.0	79.0	66.0	64.5	66.5	66.6	78.0	81.9	84.5	85.7	51.3	60.3	65.4	66.5
Turquie	28.0	25.7	33.7	33.6	28.1	24.4	27.5	27.7	28.9	28.0	38.9	38.8	21.6	14.8	18.8	17.9
Royaume-Uni ^{a)}	68.9	69.8	71.7	72.1	65.7	62.7	59.6	59.6	76.2	77.6	79.7	80.0	42.5	49.9	55.1	56.4
États-Unis ^{a)}	70.7	69.1	67.2	67.1	63.0	57.2	53.5	53.6	76.7	75.4	73.9	73.9	51.9	58.3	59.2	58.8
OCDE ^{c)}	59.0	60.9	62.6	62.8	47.1	44.5	43.3	43.1	67.5	70.1	71.9	72.0	38.7	45.3	50.7	51.5
Brésil ^{d)}	58.3	62.8	60.7	..	51.2	54.7	48.9	..	65.1	70.2	69.7	..	37.9	40.6	39.7	..
Chine ^{e)}	76.7	..	70.3	..	67.8	..	55.1	..	84.0	..	80.4	..	47.2	..	48.3	..
Colombie ^{d)}	57.4	54.2	62.8	62.9	47.2	39.5	46.0	46.1	65.7	64.2	73.1	73.2	35.3	35.2	48.3	48.3
Costa Rica	54.9	54.6	39.8	38.1	65.7	64.9	35.9	39.0
Inde ^{e)}	28.5	17.5	34.0	25.6	..
Indonésie	..	52.1	52.5	41.3	38.6	56.8	58.4	51.3	50.1	..
Lettonie	62.1	67.8	71.6	71.6	31.2	35.8	36.0	35.3	83.3	82.8	84.8	84.0	29.2	55.7	60.5	61.7
Lituanie	67.1	64.9	70.3	71.6	30.5	22.3	27.0	29.6	87.9	83.6	88.4	88.7	35.9	49.2	56.1	58.9
Féd. de Russie	66.2	69.2	67.9	68.1	39.7	36.0	35.4	34.3	85.3	86.6	85.8	86.1	27.8	44.2	40.7	40.7
Afrique de Sud	..	50.8	50.4	50.7	..	26.6	23.6	22.8	..	66.2	65.7	66.1	..	33.3	33.7	35.4

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Par conséquent, les données antérieures à 2012 ont été réévaluées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

c) Moyenne pondérée.

d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

e) Les données pour 2013 se réfèrent à 2010 pour le China et 2012 pour l'Inde.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258226>

Tableau D. **Taux de chômage par groupe d'âge**
En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	6.4	4.4	5.8	6.2	12.1	9.4	12.2	13.3	5.0	3.4	4.6	4.8	4.5	2.7	3.8	4.1
Autriche	3.5	4.9	5.4	5.7	5.1	9.4	9.7	10.3	3.1	4.2	4.9	5.2	5.2	3.4	3.8	3.8
Belgique	7.0	7.5	8.5	8.6	17.5	18.8	23.7	23.2	6.1	6.6	7.4	7.6	3.0	4.2	5.4	5.4
Canada	6.9	6.1	7.2	7.0	12.7	11.2	13.7	13.5	5.8	5.1	5.9	5.8	5.5	5.1	6.3	6.2
Chili	9.4	7.4	6.2	6.6	21.3	17.8	16.1	16.5	7.6	6.0	5.1	5.5	5.6	3.8	2.9	3.6
Rép. tchèque	8.8	5.4	7.0	6.2	17.0	10.7	19.0	15.9	7.7	4.9	6.2	5.6	5.2	4.6	5.8	4.9
Danemark	4.6	3.8	7.2	6.8	6.7	7.5	13.1	12.6	4.2	3.1	6.3	5.9	4.4	3.4	5.1	4.8
Estonie	14.8	4.7	8.8	7.5	22.2	9.9	17.9	14.3	14.0	4.2	8.3	7.2	11.5	3.6	6.0	5.4
Finlande	9.8	6.9	8.3	8.7	20.3	15.7	20.0	19.3	8.0	5.3	6.7	7.1	9.4	6.5	6.7	7.3
France	10.3	8.0	9.9	9.9	20.6	19.1	23.9	23.2	9.3	7.0	8.7	8.7	7.3	5.1	7.0	7.3
Allemagne	7.8	8.7	5.3	5.1	8.4	11.7	7.8	7.8	7.0	8.0	4.9	4.7	12.3	10.3	5.7	5.1
Grèce	11.6	8.5	27.7	26.7	29.2	22.7	58.3	52.4	9.7	7.8	26.9	26.0	3.9	3.4	16.2	17.2
Hongrie	6.4	7.5	10.2	7.8	12.7	18.0	26.6	20.4	5.7	6.9	9.1	6.8	3.0	4.4	8.1	6.4
Islande ^a	2.3	2.3	5.5	5.1	4.7	7.2	10.7	10.0	1.7	1.3	4.6	4.3	1.7	0.9	3.2	3.1
Irlande	4.7	4.9	14.1	12.1	7.9	10.3	29.6	26.9	4.0	4.0	12.6	10.7	2.6	2.3	10.7	9.6
Israël ^b	11.2	9.4	6.3	6.0	17.3	16.3	10.5	10.6	9.4	7.8	5.7	5.3	8.7	6.8	4.4	4.1
Italie ^a	10.6	6.2	12.3	12.9	29.7	20.4	40.0	42.7	8.5	5.3	11.2	11.8	4.5	2.4	5.7	5.5
Japon	5.0	4.1	4.3	3.8	9.2	7.7	6.9	6.3	4.1	3.7	4.1	3.6	5.6	3.4	3.8	3.3
Corée	4.6	3.4	3.2	3.7	10.8	8.8	9.3	10.0	4.0	3.1	2.9	3.3	2.9	2.2	2.1	2.5
Luxembourg	2.4	4.1	5.9	5.9	6.4	15.2	15.5	22.6	2.0	3.4	5.3	4.9	1.4	2.1	4.7	4.3
Mexique	2.6	3.5	5.2	5.1	5.1	6.7	9.2	9.6	1.8	2.7	4.3	4.1	1.4	1.6	2.8	2.8
Pays-Bas	3.1	3.6	6.7	7.5	6.1	7.0	11.0	12.7	2.5	2.8	5.8	6.2	2.1	4.0	6.3	7.7
Nlle-Zélande	6.2	3.8	6.5	6.0	13.5	10.1	16.3	15.0	4.7	2.6	4.8	4.4	4.7	1.4	4.0	3.2
Norvège ^a	3.5	2.6	3.6	3.6	10.2	7.3	9.2	7.8	2.6	1.9	2.9	3.3	1.3	1.0	1.3	1.3
Pologne	16.4	9.7	10.5	9.1	35.2	21.7	27.3	23.9	13.9	8.4	9.0	7.9	9.4	6.8	7.7	6.8
Portugal	4.2	8.5	17.0	14.5	8.6	16.7	38.1	34.8	3.5	7.7	15.5	12.7	3.2	6.5	13.7	13.5
Rép. slovaque	18.8	11.0	14.3	13.2	37.0	20.1	33.6	29.7	15.5	10.1	12.8	12.0	12.3	8.1	11.0	10.6
Slovénie	6.9	5.0	10.3	9.9	16.3	10.1	21.6	20.2	5.6	4.5	9.7	9.3	5.3	3.3	7.0	7.8
Espagne ^a	13.9	8.3	26.2	24.6	25.3	18.1	55.5	53.2	12.3	7.2	24.5	22.8	9.4	6.0	20.0	20.0
Suède ^a	5.9	6.2	8.2	8.1	11.7	19.2	23.6	22.9	4.9	4.4	6.1	6.0	6.1	3.9	5.1	5.4
Suisse	2.7	3.7	4.5	4.7	4.8	7.1	8.5	8.6	2.3	3.1	4.1	4.2	2.7	3.1	3.0	3.3
Turquie	6.7	10.5	9.9	10.1	13.1	20.0	18.7	17.9	4.9	8.5	8.5	8.7	2.1	4.3	5.3	6.0
Royaume-Uni ^a	5.5	5.3	7.8	6.4	11.7	14.2	20.9	16.3	4.4	3.7	5.8	4.8	4.4	3.3	4.7	4.2
États-Unis ^a	4.0	4.7	7.5	6.3	9.3	10.5	15.5	13.4	3.1	3.7	6.3	5.2	2.5	3.1	5.3	4.3
OCDE ^c	6.2	5.8	8.1	7.5	11.9	12.0	16.2	15.0	5.2	4.9	7.3	6.7	4.9	4.0	5.6	5.2
Brésil ^d	9.6	8.3	6.6	..	17.9	16.8	15.0	..	6.9	6.1	5.0	..	4.1	2.9	2.3	..
Chine ^e	2.9	6.4	2.5
Colombie ^d	15.4	11.5	9.9	9.4	27.6	22.2	19.1	18.7	11.9	9.0	7.9	7.3	7.9	5.9	5.6	5.4
Costa Rica	9.5	9.8	22.5	25.1	6.8	6.7	4.3	4.1
Inde ^e	3.7	10.7	2.3	1.4	..
Indonésie	..	9.5	6.4	25.1	21.6	5.6	3.3	1.8	1.3	..
Lettonie	14.5	6.2	12.1	11.1	22.1	10.6	23.2	19.6	14.0	5.7	11.0	10.4	9.6	4.5	10.5	9.9
Lituanie	16.7	4.3	12.0	10.9	30.2	8.4	21.9	19.3	15.6	4.0	11.0	9.9	11.2	3.7	11.2	10.7
Féd. de Russie	10.7	6.1	5.5	5.2	20.7	14.4	13.8	13.7	9.2	5.1	4.7	4.4	7.3	3.1	3.7	3.6
Afrique de Sud	..	22.3	24.7	25.1	..	46.5	51.4	51.3	..	18.6	21.8	22.5	..	5.6	7.7	7.7


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258233>

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
 En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	6.6	4.1	5.9	6.1	12.9	9.5	13.0	14.1	5.1	3.0	4.4	4.6	5.3	2.8	4.3	4.3
Autriche	3.3	4.6	5.5	5.9	5.0	9.3	9.4	10.6	2.8	3.8	5.0	5.4	5.4	3.4	4.2	4.5
Belgique	5.8	6.7	8.7	9.1	15.3	17.1	24.7	24.0	4.9	5.9	7.5	8.2	3.0	3.6	5.5	5.6
Canada	7.0	6.5	7.6	7.5	13.8	12.3	15.2	15.0	5.7	5.3	6.1	6.0	5.5	5.2	6.8	6.7
Chili	9.0	6.5	5.5	6.3	19.4	16.1	13.9	14.3	7.4	5.2	4.5	5.3	6.3	3.8	3.0	3.8
Rép. tchèque	7.4	4.3	6.0	5.2	16.7	10.6	18.6	15.0	6.0	3.5	4.9	4.3	5.0	4.5	5.4	4.6
Danemark	4.1	3.5	6.9	6.6	6.8	7.6	14.3	13.7	3.5	2.7	5.7	5.4	3.9	3.0	5.2	5.1
Estonie	16.0	5.5	9.1	7.9	21.7	11.8	16.5	17.8	15.0	4.2	8.3	7.1	15.0	6.9	8.2	5.8
Finlande	9.1	6.5	9.0	9.4	18.9	14.8	23.0	20.6	7.2	4.8	6.9	7.6	9.3	6.9	7.8	8.3
France	8.6	7.5	10.0	10.2	19.0	18.3	23.7	24.1	7.4	6.3	8.7	8.8	7.3	5.3	7.5	7.9
Allemagne	7.6	8.6	5.6	5.4	9.2	12.2	8.5	8.4	6.6	7.8	5.1	5.0	11.5	9.7	6.1	5.5
Grèce	7.6	5.3	24.7	23.8	21.6	15.5	53.8	47.4	6.2	4.7	23.7	23.0	3.7	2.9	16.4	17.7
Hongrie	7.1	7.2	10.3	7.6	13.8	17.4	25.6	20.0	6.2	6.5	9.1	6.5	3.7	4.8	8.6	6.7
Islande ^a	1.8	2.3	5.8	5.2	5.7	8.0	13.6	13.1	1.1	1.2	4.4	3.8	0.5	0.9	3.1	2.9
Irlande	4.7	5.0	16.3	14.0	7.6	10.7	32.5	28.0	4.2	4.2	14.9	12.7	2.5	2.4	12.3	11.6
Israël ^b	11.1	9.0	6.3	6.0	17.3	15.3	10.4	10.1	9.1	7.4	5.5	5.3	10.4	7.4	5.0	4.3
Italie ^a	8.2	5.0	11.7	12.1	25.4	18.4	39.0	41.3	6.3	4.0	10.3	10.8	4.4	2.6	6.7	6.2
Japon	5.1	4.1	4.5	4.0	10.4	8.3	7.6	7.1	3.9	3.6	4.2	3.6	6.8	4.1	4.4	3.8
Corée	5.1	3.8	3.4	3.7	13.5	11.4	9.8	11.2	4.5	3.6	3.2	3.3	3.9	2.7	2.8	2.9
Luxembourg	1.8	3.6	5.5	6.0	5.7	13.5	18.7	26.1	1.4	2.8	4.6	4.7	2.0	2.3	4.3	4.4
Mexique	2.3	3.3	5.2	5.1	4.4	6.2	8.5	9.2	1.5	2.5	4.4	4.2	1.5	2.0	3.6	3.4
Pays-Bas	2.5	3.2	7.1	7.2	5.3	6.3	10.8	12.4	1.9	2.3	6.3	5.8	2.5	4.2	6.9	8.1
Nlle-Zélande	6.4	3.5	5.9	5.3	14.5	10.0	15.9	14.3	4.6	2.2	3.9	3.4	5.5	1.5	3.9	3.3
Norvège ^a	3.6	2.6	3.8	3.9	9.5	7.9	10.6	8.9	2.9	1.9	2.9	3.5	1.8	1.1	1.4	1.5
Pologne	14.6	9.1	9.8	8.6	33.3	20.0	25.4	22.7	12.1	7.8	8.2	7.2	9.1	7.4	8.3	7.1
Portugal	3.3	7.0	17.0	14.2	6.3	13.8	36.7	34.2	2.7	6.1	15.4	12.0	3.6	7.1	14.6	15.2
Rép. slovaque	19.0	9.8	14.0	12.9	39.7	20.3	34.9	29.5	15.2	8.6	12.2	11.5	13.5	7.7	10.6	9.7
Slovénie	6.6	4.1	9.6	9.1	14.6	9.4	20.1	19.4	5.4	3.4	8.9	8.3	6.6	3.0	7.4	8.6
Espagne ^a	9.6	6.5	25.7	23.7	19.4	15.2	56.2	53.4	8.0	5.5	23.8	21.7	8.6	5.0	20.3	20.4
Suède ^a	6.3	6.0	8.4	8.4	12.1	18.6	24.8	24.3	5.3	4.1	6.0	6.0	6.8	4.3	5.8	6.2
Suisse	2.3	3.0	4.4	4.5	5.6	6.8	8.8	8.6	1.6	2.3	3.9	4.1	3.0	2.6	3.1	3.4
Turquie	6.8	10.2	8.9	9.2	13.7	19.6	16.9	16.6	5.0	8.5	7.6	7.8	2.9	5.4	6.3	7.4
Royaume-Uni ^a	6.1	5.6	8.4	6.6	13.2	15.7	23.3	18.5	4.8	3.7	6.1	4.7	5.5	4.1	5.4	4.6
États-Unis ^a	3.9	4.8	7.8	6.4	9.7	11.6	17.1	14.5	2.9	3.7	6.4	5.2	2.4	3.2	5.6	4.5
OCDE ^c	5.8	5.6	8.1	7.5	11.8	12.2	16.6	15.5	4.7	4.6	7.1	6.5	5.3	4.2	6.1	5.6
Brésil ^d	7.7	6.1	5.1	..	14.7	12.9	12.3	..	5.3	4.2	3.5	..	4.3	3.0	2.2	..
Chine ^e	2.7	6.3	2.2	1.4	..
Colombie ^d	12.3	8.9	7.5	7.1	22.5	17.8	14.6	14.6	9.2	6.6	5.7	5.2	8.5	6.3	5.8	5.6
Costa Rica	8.3	8.2	19.7	21.4	5.8	5.1	4.6	4.9
Inde ^e	3.5	10.4	2.1	1.3	..
Indonésie	..	8.4	6.3	23.8	21.2	4.7	3.3	1.8	1.3	..
Lettonie	15.5	6.7	12.8	12.1	20.9	11.0	21.8	19.4	15.3	6.1	11.8	11.2	10.7	4.9	11.4	11.6
Lituanie	19.1	4.3	13.4	12.4	32.1	7.0	23.0	19.6	17.7	3.9	11.9	11.1	13.7	4.1	13.9	13.8
Féd. de Russie	10.9	6.4	5.8	5.5	19.5	14.5	13.3	13.3	9.6	5.4	5.0	4.7	7.5	3.5	4.2	4.4
Afrique de Sud	..	18.8	23.1	23.3	..	41.1	48.0	48.0	..	15.1	20.3	20.8	..	6.4	9.1	8.1


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258233>

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	6.1	4.8	5.7	6.3	11.2	9.2	11.3	12.5	4.9	3.9	4.7	5.1	3.2	2.6	3.2	3.8
Autriche	3.8	5.4	5.4	5.5	5.2	9.6	10.0	9.9	3.5	4.7	4.8	5.0	4.7	3.5	3.2	2.8
Belgique	8.7	8.5	8.2	8.0	20.3	20.9	22.5	22.3	7.6	7.4	7.2	7.0	2.9	5.3	5.3	5.1
Canada	6.7	5.7	6.7	6.5	11.4	10.1	12.2	11.9	5.8	4.8	5.6	5.5	5.5	4.9	5.8	5.5
Chili	10.2	8.8	7.1	7.1	24.8	20.8	19.2	19.7	8.1	7.3	5.8	5.8	3.4	3.6	2.9	3.2
Rép. tchèque	10.6	6.8	8.4	7.5	17.4	11.0	19.4	17.1	9.9	6.7	7.9	7.1	5.4	4.8	6.4	5.4
Danemark	5.3	4.2	7.4	6.9	6.7	7.4	11.8	11.5	5.0	3.6	6.9	6.4	5.1	4.0	5.1	4.5
Estonie	13.5	3.9	8.5	7.0	23.0	7.2	19.7	10.0	12.9	4.2	8.2	7.2	7.5	0.9	4.4	5.1
Finlande	10.6	7.3	7.7	8.0	21.8	16.8	17.2	18.0	8.8	5.8	6.4	6.5	9.4	6.0	5.6	6.4
France	12.2	8.6	9.8	9.6	22.6	20.1	24.2	22.1	11.4	7.7	8.7	8.7	7.4	4.8	6.5	6.7
Allemagne	8.1	8.9	5.0	4.7	7.5	11.1	7.1	7.1	7.5	8.1	4.6	4.4	13.6	11.2	5.2	4.6
Grèce	17.5	13.0	31.6	30.4	38.2	31.7	63.8	58.1	15.1	12.0	30.9	29.8	4.3	4.3	15.9	16.4
Hongrie	5.7	7.8	10.2	8.0	11.2	18.9	27.9	20.9	5.0	7.3	9.2	7.2	1.6	3.9	7.5	6.0
Islande ^a	2.8	2.4	5.2	5.0	3.6	6.3	7.8	6.9	2.4	1.6	4.9	5.0	3.2	0.9	3.4	3.2
Irlande	4.7	4.7	11.5	9.8	8.3	9.8	26.5	25.6	3.8	3.7	9.9	8.3	2.9	2.0	8.3	6.7
Israël ^b	11.2	9.9	6.3	6.0	17.4	17.3	10.7	11.1	9.7	8.4	5.8	5.2	6.0	6.0	3.7	3.9
Italie ^a	14.6	7.9	13.2	13.9	35.4	23.3	41.5	44.7	12.1	7.1	12.3	13.2	4.7	2.1	4.2	4.4
Japon	4.7	3.9	3.9	3.5	7.9	7.1	6.2	5.4	4.4	3.9	3.9	3.5	3.6	2.4	2.8	2.5
Corée	3.8	2.8	3.0	3.6	9.0	7.1	9.0	9.2	3.0	2.4	2.6	3.3	1.6	1.4	1.2	1.9
Luxembourg	3.2	4.7	6.4	5.8	7.3	17.5	10.9	18.1	2.9	4.0	6.2	5.1	0.0	1.7	5.3	4.2
Mexique	3.4	3.8	5.1	5.0	6.2	7.5	10.5	10.3	2.4	3.1	4.2	4.1	0.9	0.6	1.4	1.7
Pays-Bas	3.9	4.1	6.3	7.8	7.0	7.8	11.2	13.1	3.3	3.3	5.2	6.6	1.5	3.8	5.5	7.2
Nlle-Zélande	6.0	4.0	7.2	6.8	12.4	10.2	16.7	15.7	4.8	3.0	5.8	5.6	3.6	1.3	4.1	3.1
Norvège ^a	3.2	2.5	3.4	3.3	10.9	6.6	7.7	6.6	2.3	2.0	2.9	3.2	0.7	0.8	1.2	1.0
Pologne	18.4	10.4	11.2	9.7	37.3	23.8	30.1	25.5	16.0	9.1	10.0	8.7	9.7	5.7	6.9	6.3
Portugal	5.2	10.1	17.0	14.8	11.6	20.3	39.6	35.4	4.4	9.5	15.6	13.4	2.6	5.8	12.5	11.5
Rép. slovaque	18.6	12.6	14.6	13.7	33.8	19.9	31.6	30.1	15.8	11.9	13.6	12.7	8.7	9.1	11.6	11.7
Slovénie	7.2	6.0	11.1	10.8	18.5	11.2	23.7	21.3	5.8	5.6	10.6	10.5	2.5	3.8	6.3	6.6
Espagne ^a	20.6	10.7	26.8	25.5	32.9	21.7	54.6	52.9	18.9	9.5	25.2	24.1	11.3	7.7	19.7	19.4
Suède ^a	5.4	6.5	8.0	7.8	11.3	19.8	22.3	21.5	4.5	4.7	6.1	5.9	5.4	3.5	4.2	4.6
Suisse	3.2	4.6	4.6	4.8	3.9	7.4	8.3	8.5	3.1	4.1	4.2	4.5	2.3	3.8	2.9	3.1
Turquie	6.5	11.3	12.2	12.1	11.9	20.8	21.9	20.4	4.6	8.8	10.6	10.9	0.5	1.1	2.7	2.2
Royaume-Uni ^a	4.8	5.0	7.2	6.1	10.1	12.5	18.3	14.0	4.0	3.8	5.6	4.9	2.7	2.2	3.8	3.8
États-Unis ^a	4.1	4.6	7.2	6.1	8.9	9.4	13.9	12.2	3.3	3.8	6.3	5.3	2.5	3.0	5.0	4.2
OCDE ^c	6.8	6.1	8.1	7.6	12.1	11.8	15.7	14.5	5.9	5.3	7.5	7.0	4.3	3.7	5.0	4.7
Brésil ^d	12.2	11.0	8.6	..	22.5	21.9	18.7	..	9.1	8.5	6.8	..	3.7	2.7	2.6	..
Chine ^e	3.8	..	3.3	..	8.4	..	6.5	..	2.9	..	2.9	..	0.2	..	0.9	..
Colombie ^d	19.8	15.1	13.1	12.3	34.8	28.6	25.4	24.3	15.7	12.3	10.7	10.0	6.7	5.0	5.4	5.1
Costa Rica	11.3	12.2	26.9	31.5	8.4	9.0	3.6	2.7
Inde ^e	4.3	11.6	2.9	1.8	..
Indonésie	..	11.2	6.7	27.3	22.1	7.2	3.3	1.9	1.1	..
Lettonie	13.4	5.7	11.4	10.1	23.7	10.0	24.9	20.0	12.8	5.3	10.3	9.5	8.0	4.1	9.9	8.5
Lituanie	14.3	4.4	10.6	9.4	27.5	10.4	20.4	18.7	13.5	4.0	10.1	8.8	8.1	3.4	8.7	7.9
Féd. de Russie	10.4	5.7	5.2	4.8	22.2	14.4	14.5	14.1	8.8	4.8	4.4	4.2	7.1	2.6	3.1	2.7
Afrique de Sud	..	26.4	26.7	27.2	..	52.8	55.5	55.3	..	22.6	23.6	24.5	..	4.5	5.9	7.1

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Par conséquent, les données antérieures à 2012 ont été rétro-polées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

c) Moyenne pondérée.

d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

e) Les données pour 2013 se réfèrent à 2010 pour le China et 2012 pour l'Inde.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258233>

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2013
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	60.3	77.7	83.5	69.3	85.5	89.4	52.2	67.3	78.9
Autriche	55.3	78.5	86.6	63.1	82.0	89.3	50.8	74.6	83.4
Belgique	47.8	73.6	84.1	56.9	79.4	87.2	37.9	67.1	81.5
Canada	56.3	74.5	81.9	64.6	79.4	85.3	45.7	68.4	79.2
Chili ^a	60.0	70.3	84.3	83.7	86.2	91.7	40.0	56.1	77.8
Rép. tchèque	41.8	76.6	84.9	52.5	84.5	92.7	35.7	67.9	77.3
Danemark	60.9	79.3	86.5	67.6	82.6	88.4	53.9	75.1	85.0
Estonie	58.2	74.3	83.1	62.5	79.1	87.9	50.7	68.6	80.2
Finlande	54.1	73.6	83.8	58.2	76.3	86.3	48.3	70.4	82.0
France	54.3	73.3	84.4	61.8	76.7	87.3	47.6	69.4	81.9
Allemagne	57.9	78.8	87.8	67.4	83.0	91.1	50.8	74.7	83.9
Grèce	45.2	54.4	69.1	57.5	66.4	74.5	33.3	42.5	63.9
Hongrie	39.4	69.0	80.1	47.5	75.0	87.0	33.6	62.1	75.2
Islande	74.4	85.7	90.0	82.1	88.0	93.9	67.6	81.9	87.3
Irlande	46.9	66.0	80.1	57.1	73.6	84.8	34.4	58.2	76.3
Israël	48.1	71.7	85.1	63.5	76.6	89.3	31.1	66.0	81.8
Italie	49.8	69.7	77.9	64.6	79.0	83.2	34.1	60.4	73.7
Japon	^b	74.7	80.9	^b	85.7	92.5	^b	63.7	69.1
Corée	65.4	71.1	77.3	77.7	84.2	89.6	57.7	57.9	62.3
Luxembourg	61.8	70.8	84.9	72.8	78.6	89.3	51.7	62.8	80.0
Mexique	63.7	71.9	79.7	87.0	90.6	87.5	43.9	55.6	71.4
Pays-Bas	60.7	78.2	88.0	71.9	82.9	89.7	50.6	73.4	86.1
Nlle-Zélande	68.4	81.1	85.8	76.5	89.4	90.2	61.5	71.3	82.2
Norvège	62.3	81.8	89.5	66.2	85.5	91.3	58.0	76.9	88.1
Pologne	38.5	65.2	84.8	49.0	74.2	89.5	28.3	55.0	81.5
Portugal	61.8	76.0	80.2	67.2	77.9	82.4	55.8	74.1	78.8
Rép. slovaque	31.0	69.9	79.5	36.8	76.9	85.7	27.3	62.2	74.4
Slovénie	45.5	69.5	83.8	55.1	73.9	86.3	36.4	63.8	82.0
Espagne	48.3	64.4	76.4	55.8	69.8	79.9	40.1	59.1	73.2
Suède	62.5	82.8	89.2	72.0	85.9	90.4	50.1	79.0	88.3
Suisse	69.0	81.9	89.1	77.1	87.8	92.9	63.3	76.8	83.8
Turquie	51.2	61.7	77.0	75.1	81.5	85.1	27.6	31.0	65.5
Royaume-Uni	57.4	78.7	84.8	66.8	84.2	89.7	49.3	72.5	80.2
États-Unis	53.2	67.8	80.4	64.0	73.5	85.8	40.6	61.9	75.7
OCDE ^c	54.9	73.4	83.1	65.2	80.5	87.9	45.1	65.5	78.6
Brésil	66.9	76.3	85.1	83.2	88.4	91.4	50.2	65.9	80.7
Colombie	71.8	76.2	83.8	89.8	88.3	90.0	54.5	64.7	78.8
Lettonie	50.9	69.7	85.2	56.8	73.4	88.7	41.0	65.8	83.3
Féd. de Russie ^d	49.5	73.2	83.0	57.2	80.2	88.6	40.5	64.6	79.2

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et enseignement supérieur correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) L'année de référence est 2011.

b) Les données des 1er et 2e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1er cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2e cycle de l'enseignement secondaire.

c) Moyenne non pondérée.

d) L'année de référence est 2012.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation – Rapport intermédiaire : Mise à jour des indicateurs relatifs à l'emploi et au niveau de formation*, chapitre 2 (www.oecd.org/fr/education/rse-rapport-intermediaire.htm).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258246>

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2013
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	65.0	81.5	86.0	74.5	89.0	91.9	56.3	71.5	81.3
Autriche	60.5	81.6	89.4	70.4	85.5	91.7	54.9	77.4	86.7
Belgique	55.3	79.0	87.9	66.0	84.9	90.9	43.8	72.4	85.3
Canada	63.4	79.8	86.0	72.7	85.1	89.7	51.4	73.2	83.0
Chili ^a	63.8	75.1	88.1	87.7	90.6	95.9	43.6	61.3	81.2
Rép. tchèque	54.6	81.6	87.0	68.4	88.8	94.7	46.7	73.7	79.6
Danemark	67.1	84.0	90.6	74.4	86.7	92.6	59.4	80.5	89.1
Estonie	67.5	81.6	87.8	73.2	86.8	92.6	57.4	75.3	85.0
Finlande	61.7	79.6	87.8	65.9	82.5	90.8	55.6	76.0	85.5
France	63.0	80.1	89.1	71.9	83.6	92.3	55.2	76.2	86.3
Allemagne	66.2	83.1	89.9	78.9	87.8	93.2	56.7	78.4	86.1
Grèce	61.8	73.3	83.3	76.2	82.7	84.8	47.3	63.6	81.8
Hongrie	50.4	75.6	83.2	61.4	82.0	90.0	42.6	68.2	78.2
Islande	78.9	89.3	93.5	^b	92.1	^b	72.5	^b	91.1
Irlande	58.9	76.8	85.9	73.6	87.3	91.4	40.7	65.9	81.5
Israël	52.6	76.7	88.8	69.8	81.6	93.0	33.7	71.1	85.5
Italie	58.1	76.5	83.8	74.8	85.8	88.2	40.4	67.3	80.4
Japon	^c	78.4	83.6	^c	90.3	95.6	^c	66.5	71.3
Corée	66.9	73.2	79.7	80.5	86.9	92.4	58.6	59.3	64.1
Luxembourg	67.6	74.9	88.1	78.0	82.3	92.5	58.0	67.3	83.3
Mexique	66.2	74.8	84.0	90.7	94.3	92.5	45.4	57.9	75.2
Pays-Bas	66.5	83.6	91.4	79.4	89.0	93.5	54.8	78.0	89.1
Nlle-Zélande	73.4	84.8	89.1	81.6	92.5	93.9	66.4	75.8	85.2
Norvège	65.9	83.7	91.2	70.0	87.6	93.0	61.5	78.7	89.7
Pologne	47.8	72.2	89.3	60.0	81.1	93.5	35.8	62.1	86.3
Portugal	74.6	88.8	90.9	81.7	89.4	91.7	66.7	88.1	90.4
Rép. slovaque	51.7	79.8	84.9	64.0	87.0	90.8	43.9	71.7	80.1
Slovénie	55.3	77.1	89.0	66.3	81.0	90.7	45.0	71.9	87.7
Espagne	71.8	84.0	89.8	81.9	89.2	92.2	60.7	78.9	87.5
Suède	71.8	88.0	92.9	81.1	91.2	94.5	59.7	84.1	91.6
Suisse	75.2	84.9	91.9	84.8	91.1	95.5	68.4	79.6	86.7
Turquie	55.9	67.6	83.4	81.8	87.1	90.3	30.2	37.7	73.7
Royaume-Uni	63.7	83.2	87.4	74.2	89.0	92.6	54.7	76.7	82.6
États-Unis	60.9	73.8	83.8	72.7	80.4	89.4	47.3	67.1	79.0
OCDE ^d	63.2	79.6	87.6	74.6	86.8	92.1	52.0	71.3	83.3
Brésil	70.1	80.8	87.6	86.0	91.9	93.4	53.8	71.2	83.6
Colombie	77.0	83.8	91.1	94.4	94.9	96.1	60.2	73.3	87.1
Lettonie	65.7	79.6	90.1	72.0	84.0	93.5	55.2	75.1	88.3
Féd. de Russie ^e	56.4	77.9	85.4	65.5	85.1	91.3	45.7	68.9	81.4

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et enseignement supérieur correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) L'année de référence est 2011.

b) Le faible nombre d'observations rend l'estimation non fiable.

c) Les données des 1er et 2e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1er cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2e cycle de l'enseignement secondaire.

d) Moyenne non pondérée.

e) L'année de référence est 2012.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation – Rapport intermédiaire : Mise à jour des indicateurs relatifs à l'emploi et au niveau de formation*, chapitre 2 (www.oecd.org/fr/education/rse-rapport-intermediaire.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258254>

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2013
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	7.1	4.6	2.9	7.0	3.9	2.8	7.3	5.8	3.0
Autriche	8.7	3.9	3.1	10.3	4.1	2.5	7.4	3.6	3.8
Belgique	13.5	6.8	4.3	13.7	6.5	4.1	13.3	7.3	4.4
Canada	11.1	6.7	4.8	11.1	6.7	5.0	11.1	6.6	4.7
Chili ^a	6.0	6.4	4.3	4.6	4.8	4.4	8.3	8.4	4.2
Rép. tchèque	23.4	6.1	2.5	23.2	4.8	2.1	23.6	7.8	2.9
Danemark	9.2	5.6	4.6	9.2	4.7	4.5	9.3	6.8	4.6
Estonie	13.7	8.9	5.4	14.6	8.9	5.2	11.7	8.9	5.6
Finlande	12.2	7.5	4.5	11.7	7.6	5.0	13.1	7.5	4.0
France	13.9	8.5	5.3	14.0	8.2	5.4	13.8	8.8	5.1
Allemagne	12.5	5.1	2.4	14.5	5.5	2.3	10.3	4.7	2.6
Grèce	28.8	28.1	19.4	28.1	23.5	16.2	30.1	34.2	22.7
Hongrie	21.8	8.7	3.6	22.6	8.6	3.3	20.9	8.9	3.9
Islande	5.7	4.1	3.7	^b	4.4	^b	6.7	^b	4.2
Irlande	20.3	14.0	6.7	22.4	15.7	7.2	15.5	11.7	6.3
Israël	8.6	6.5	4.1	9.0	6.1	3.9	7.7	7.1	4.3
Italie	14.3	8.9	7.0	13.7	7.8	5.6	15.7	10.4	8.3
Japon	^c	4.8	3.2	^c	5.2	3.2	^c	4.3	3.2
Corée	2.3	2.8	2.9	3.4	3.1	3.0	1.4	2.4	2.7
Luxembourg	8.6	5.5	3.7	6.8	4.5	3.5	10.8	6.8	4.0
Mexique	3.8	4.0	5.2	4.1	3.8	5.4	3.3	4.1	5.0
Pays-Bas	8.6	6.4	3.7	9.4	6.9	4.0	7.7	5.9	3.3
Nlle-Zélande	6.8	4.3	3.7	6.3	3.3	3.9	7.4	5.8	3.6
Norvège	5.6	2.3	1.8	5.5	2.3	1.8	5.7	2.3	1.8
Pologne	19.3	9.7	5.0	18.3	8.5	4.3	21.0	11.4	5.6
Portugal	17.1	14.4	11.7	17.7	12.8	10.1	16.3	15.9	12.8
Rép. slovaque	40.0	12.3	6.4	42.5	11.6	5.6	37.7	13.3	7.2
Slovénie	17.8	9.8	5.8	16.8	8.8	4.9	19.1	11.4	6.6
Espagne	32.7	23.3	14.9	31.9	21.7	13.4	34.0	25.1	16.4
Suède	13.0	5.9	4.0	11.2	5.8	4.4	16.1	6.0	3.7
Suisse	8.2	3.6	3.0	9.0	3.6	2.8	7.5	3.5	3.4
Turquie	8.3	8.8	7.7	8.2	6.3	5.7	8.6	17.7	11.1
Royaume-Uni	9.9	5.4	3.0	10.0	5.3	3.2	9.8	5.5	2.9
États-Unis	12.7	8.2	4.1	11.9	8.6	4.0	14.1	7.8	4.1
OCDE ^d	13.5	8.0	5.3	13.8	7.5	4.9	13.5	9.0	5.6
Brésil	4.5	5.6	2.9	3.2	3.9	2.1	6.7	7.4	3.4
Colombie	6.7	9.0	8.1	4.9	6.9	6.4	9.5	11.7	9.5
Lettonie	22.6	12.5	5.5	21.2	12.7	5.2	25.7	12.4	5.6
Féd. de Russie ^e	12.2	5.9	2.8	12.7	5.8	3.0	11.3	6.2	2.8

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et enseignement supérieur correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) L'année de référence est 2011.

b) Le faible nombre d'observations rend l'estimation non fiable.

c) Les données des 1er et 2e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1er cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2e cycle de l'enseignement secondaire.

d) Moyenne non pondérée.

e) L'année de référence est 2012.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation – Rapport intermédiaire : Mise à jour des indicateurs relatifs à l'emploi et au niveau de formation*, chapitre 2 (www.oecd.org/fr/education/rse-rapport-intermediaire.htm).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258269>

Tableau H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a
Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes							
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie ^b	..	23.7	24.9	25.2	..	12.3	13.6	14.0	..	37.7	38.1	38.3	..	71.5	70.3	69.9
Autriche	11.7	17.3	19.9	20.9	2.4	5.6	7.9	8.5	23.9	31.4	33.4	34.9	88.6	82.4	78.9	78.6
Belgique	19.3	18.1	18.2	18.1	6.9	6.4	6.6	7.2	35.5	32.2	31.4	30.5	79.5	80.7	80.8	79.1
Canada	18.1	18.3	19.1	19.3	10.4	11.1	12.2	12.3	27.2	26.3	26.7	27.0	69.1	68.0	66.7	66.6
Chili	4.7	8.0	16.5	..	3.1	5.2	11.3	..	8.7	13.9	24.3	..	53.9	56.9	59.2	..
Rép. tchèque	3.2	3.5	4.9	4.8	1.6	1.7	2.5	2.5	5.4	5.9	8.0	7.7	72.5	72.3	71.2	70.5
Danemark	15.3	17.3	19.2	19.7	9.1	11.9	14.2	14.6	22.4	23.4	24.7	25.4	68.1	63.3	61.1	61.0
Estonie	7.2	6.8	8.0	7.6	4.6	3.6	4.9	5.0	10.0	10.1	11.3	10.3	67.9	73.2	69.3	66.1
Finlande	10.4	11.7	13.0	13.3	7.1	8.2	9.6	10.0	13.9	15.5	16.7	16.8	63.8	63.7	62.2	61.4
France	14.2	13.3	14.0	14.2	5.3	4.9	6.2	6.6	24.3	22.8	22.5	22.3	80.1	80.5	76.9	75.7
Allemagne	17.6	22.0	22.6	22.3	4.8	7.8	9.0	9.1	33.9	39.1	38.1	37.5	84.5	80.7	78.6	78.1
Grèce	5.3	7.7	10.3	11.2	3.0	4.1	6.6	7.5	9.4	13.3	15.6	16.2	65.0	67.7	62.3	60.8
Hongrie	2.9	2.8	4.6	4.2	1.5	1.6	3.2	2.9	4.5	4.2	6.3	5.8	71.2	68.6	62.5	62.8
Islande ^{b,c}	20.4	15.9	17.4	16.7	8.8	8.0	10.9	10.8	33.7	25.4	24.6	23.2	77.0	72.7	67.5	66.2
Irlande	18.1	19.9	24.2	23.4	7.3	7.4	13.1	12.5	32.0	35.0	36.2	35.4	77.1	79.8	71.9	72.2
Israël	14.6	14.8	14.4	14.7	6.6	7.1	8.3	8.4	24.1	23.8	21.5	21.8	75.3	74.2	69.1	69.4
Italie ^c	11.7	15.3	18.5	18.8	5.4	5.5	8.3	8.6	22.5	29.8	32.8	32.9	70.9	78.2	74.1	73.4
Japon ^d	..	18.9	21.9	22.7	..	9.2	11.3	12.0	..	32.6	36.2	37.2	..	71.5	70.3	69.8
Corée ^d	7.0	8.9	11.1	10.5	5.1	6.3	7.5	6.8	9.8	12.5	16.2	15.6	57.7	58.9	60.5	62.2
Luxembourg	13.0	13.1	15.3	15.5	2.1	1.4	5.4	5.6	28.9	27.6	27.7	27.7	90.4	93.9	80.3	80.1
Mexique	13.5	17.6	19.0	18.7	7.1	11.2	13.1	13.0	25.6	28.1	28.4	27.9	65.1	60.1	57.6	56.8
Pays-Bas	32.1	35.9	38.7	38.5	13.1	16.1	19.3	19.6	57.3	59.9	61.1	60.6	76.7	75.5	73.2	72.5
Nlle-Zélande	22.2	21.9	21.6	21.5	10.9	11.0	11.0	11.4	35.7	34.5	33.5	32.7	73.2	73.2	73.2	72.0
Norvège ^e	20.2	20.4	19.5	18.8	8.7	10.5	11.3	10.8	33.4	31.6	28.8	27.7	77.0	72.9	69.4	69.8
Pologne	12.8	10.1	7.7	7.1	8.8	6.0	4.5	4.2	17.9	15.0	11.8	10.7	61.7	67.0	67.9	67.1
Portugal	9.3	10.0	12.0	11.0	4.9	6.3	9.9	9.1	14.7	14.4	14.1	12.9	70.9	66.7	58.0	57.9
Rép. slovaque	1.9	2.4	4.3	4.9	1.0	1.1	3.3	3.7	2.9	4.0	5.6	6.4	70.6	74.0	58.0	58.2
Slovénie	4.9	7.8	8.6	9.6	3.9	6.3	6.4	7.1	6.1	9.7	11.2	12.5	56.8	56.2	59.1	59.6
Espagne ^c	7.5	10.5	14.7	14.7	2.6	3.6	7.3	7.1	16.1	20.1	23.4	23.6	78.3	80.0	73.4	74.0
Suède ^c	14.0	14.4	14.3	14.2	7.3	9.5	10.6	10.5	21.4	19.7	18.4	18.3	72.9	65.0	61.2	61.1
Suisse	24.4	25.4	26.4	26.9	8.4	8.7	9.8	10.8	44.7	45.6	45.7	45.6	80.6	81.3	80.0	78.5
Turquie	9.4	8.1	12.3	10.6	5.7	4.4	7.0	6.4	19.3	18.6	24.5	20.6	55.4	59.6	59.9	57.7
Royaume-Uni ^c	23.3	22.9	24.6	24.1	8.5	9.8	12.2	11.7	40.7	38.3	38.7	38.1	80.2	77.0	73.8	74.2
États-Unis ^{c,e}	12.6	12.6	12.3	12.3	7.7	7.6	8.2	8.0	18.0	17.9	16.7	16.8	68.1	68.4	65.5	66.3
OCDE ^f	11.3	15.4	16.8	16.7	5.6	7.8	9.4	9.4	19.1	25.3	26.1	25.9	71.5	71.6	68.9	68.8
Bésil	..	18.3	16.4	10.3	10.2	29.1	24.7	67.6	64.2	..
Colombie	..	14.5	17.8	16.5	..	9.2	10.2	9.2	..	22.8	28.4	26.6	..	61.3	66.5	67.5
Costa Rica	18.2	19.0	10.7	11.8	30.0	30.6	63.7	61.4
Lettonie	8.8	5.4	7.6	6.6	6.3	3.4	5.4	4.1	11.4	7.4	9.9	9.0	64.6	67.5	65.5	69.2
Lituanie	11.8	7.0	8.6	8.7	8.8	4.3	5.8	6.0	14.5	9.5	11.0	11.0	64.5	69.9	67.8	67.4
Féd. de Russie	7.4	5.1	4.3	4.0	4.9	3.5	2.9	2.7	10.0	6.6	5.8	5.3	66.0	64.8	65.5	65.1
Afrique de Sud	8.3	8.0	5.2	5.0	12.2	11.9	64.9	64.8

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.

b) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

e) Les données portent sur les salariés uniquement.

f) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees. Voir van Bastelaer, A., G. Lemaître et P. Marianna (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", Document de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, n° 22, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258270>

Tableau I. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire^{a, b}**
Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total												Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2013	2014
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014				
Australie	6.3	6.6	8.0	8.6	4.3	4.5	5.6	6.2	8.8	9.3	10.8	11.6	23.8	23.5	26.5	28.3
Autriche	1.8	2.7	3.1	3.1	0.9	1.0	1.5	1.6	3.0	4.6	4.8	4.7	11.1	11.7	11.4	11.0
Belgique	4.6	3.2	2.3	2.4	1.7	1.5	1.2	1.3	8.4	5.5	3.6	3.7	22.2	14.7	9.4	10.0
Canada	4.6	4.0	5.2	5.3	2.8	2.6	3.5	3.6	6.6	5.6	7.0	7.1	25.4	22.0	27.1	27.3
Chili
Rép. tchèque	1.4	0.8	1.4	1.3	0.3	0.3	0.6	0.6	2.9	1.4	2.5	2.1	27.1	16.4	21.6	20.0
Danemark	2.9	3.1	4.5	4.1	1.1	1.3	2.3	2.1	5.1	5.1	6.9	6.4	13.8	13.2	17.8	16.5
Estonie	..	1.3	1.9	1.4	..	0.7	1.2	0.8	..	1.8	2.6	2.0	..	15.9	19.7	15.2
Finlande	3.5	2.9	3.4	3.7	1.5	1.3	1.8	2.0	5.7	4.6	5.1	5.5	28.7	20.7	22.5	23.9
France	4.6	5.2	6.8	7.0	2.3	1.8	2.6	3.0	7.4	9.0	11.4	11.4	27.2	30.0	37.3	37.5
Allemagne	2.3	5.3	4.0	3.7	0.8	2.7	2.1	1.9	4.3	8.4	6.3	5.7	12.2	20.6	14.8	13.7
Grèce	2.0	2.4	5.5	6.3	1.2	1.2	3.7	4.7	3.2	4.3	8.1	8.6	44.4	43.9	65.5	67.7
Hongrie	0.7	1.1	2.7	2.5	0.4	0.7	1.9	1.9	1.2	1.5	3.7	3.2	19.0	26.0	40.7	38.4
Islande ^c
Irlande	2.7	1.8	9.4	8.9	2.2	1.3	7.5	7.1	3.4	2.5	11.6	10.9	16.6	10.3	39.6	38.2
Israël	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Italie ^c	3.2	5.2	11.0	11.7	1.8	2.4	5.6	6.2	5.4	9.5	18.4	19.2	37.1	38.3	61.8	63.6
Japon
Corée
Luxembourg	0.8	0.8	2.1	2.2	0.2	0.4	0.5	0.4	1.7	1.5	4.0	4.5	6.9	4.7	10.8	11.8
Mexique
Pays-Bas	1.4	2.1	4.2	4.8	0.9	1.1	2.7	3.2	2.2	3.3	6.0	6.7	4.7	6.1	11.7	13.3
Nlle-Zélande	6.0	3.9	5.0	4.9	3.5	2.5	2.9	2.9	9.0	5.4	7.2	7.2	26.0	16.6	21.5	21.6
Norvège ^c	1.6	1.5	1.5	1.4	0.8	0.7	0.9	0.8	2.6	2.3	2.3	2.2	6.4	5.6	5.9	5.8
Pologne	..	2.0	2.2	2.3	..	1.3	1.3	1.4	..	2.8	3.2	3.3	..	21.3	27.9	28.9
Portugal	2.5	3.3	5.2	4.8	1.0	1.5	3.3	3.1	4.3	5.4	7.2	6.6	22.4	26.8	36.4	36.9
Rép. slovaque	0.7	0.9	2.9	3.3	0.2	0.3	2.3	2.8	1.3	1.6	3.7	3.9	33.5	33.8	61.5	63.4
Slovénie	..	0.4	1.0	1.0	..	0.2	0.6	0.6	..	0.7	1.4	1.4	..	5.0	10.0	9.1
Espagne ^c	1.8	3.9	10.3	10.3	0.6	1.4	5.7	5.6	3.8	7.4	15.8	15.9	22.1	33.6	65.3	64.6
Suède ^c	3.4	7.7	8.4	7.3	1.7	4.3	5.8	4.4	5.3	11.5	11.2	10.6	16.0	32.4	36.4	32.1
Suisse	1.3	1.8	2.4	2.6	0.8	0.8	1.2	1.4	1.9	3.1	3.7	4.1	4.4	5.7	6.8	7.3
Turquie	0.8	0.9	0.8	0.9	0.9	1.0	6.7	8.7
Royaume-Uni ^c	2.5	2.4	5.0	4.6	1.8	1.8	4.1	3.7	3.2	3.1	6.0	5.6	9.9	9.6	18.7	17.5
États-Unis ^c	0.7	0.8	1.8	1.7	0.5	0.6	1.4	1.4	0.9	1.0	2.3	2.2	4.1	4.8	9.4	9.3
OCDE ^d	2.1	3.0	4.2	4.1	1.2	1.6	2.5	2.5	3.3	4.7	6.2	6.1	12.4	16.7	21.0	21.0
Colombie	..	7.6	8.1	7.0	..	5.4	5.7	4.7	..	11.0	11.5	10.2	..	52.1	45.6	42.2
Lettonie	..	1.4	3.1	2.6	..	1.0	2.3	1.9	..	1.9	3.8	3.3	3.3	24.0	39.4	36.4
Lituanie	..	2.4	2.8	2.8	..	2.0	2.1	2.2	..	2.8	3.4	3.3	3.3	27.2	31.8	30.9
Féd. de Russie	0.3	0.1	0.2	0.3	0.3	0.1	0.1	0.2	0.4	0.2	0.3	0.4	3.0	1.9	3.2	3.5

a) L'emploi à temps partiel involontaire se réfère aux travailleurs travaillant à temps partiel faute de trouver un travail à temps plein.

b) L'emploi à temps partiel est basé sur des définitions nationales.

c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258281>

Tableau J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire^a
En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie ^b	4.8	6.3	5.6	..	4.6	6.0	5.5	..	5.0	6.4	5.6	..	54.4	52.3	52.7	..
Autriche	7.9	8.8	9.2	9.1	33.0	34.8	34.8	35.1	3.8	4.3	5.3	5.3	47.1	47.5	47.2	48.5
Belgique	9.1	8.7	8.2	8.7	30.8	31.6	32.8	34.2	6.9	6.6	6.5	7.1	58.3	57.3	54.2	54.3
Canada	12.5	13.0	13.4	13.4	29.1	28.9	29.8	30.8	8.8	9.2	10.1	9.8	51.0	51.8	51.1	51.5
Chili	29.7	45.8	28.1	35.7	..
Rép. tchèque	9.3	8.6	9.6	10.2	19.6	17.4	29.0	32.4	5.2	5.6	7.6	8.1	46.6	54.3	54.7	53.3
Danemark	9.7	9.1	8.8	8.5	27.4	22.5	20.9	21.4	6.6	6.9	7.3	6.8	54.8	55.7	53.4	51.3
Estonie	3.0	2.1	3.5	3.2	6.4	6.6	12.3	11.2	2.6	1.6	2.9	2.6	27.4	37.6	43.7	48.2
Finlande	16.5	16.0	15.6	15.6	45.6	42.4	43.0	42.7	13.0	13.2	12.7	12.9	60.3	61.8	61.0	61.0
France	15.4	15.1	16.0	15.8	55.1	53.5	58.4	57.0	11.6	11.2	12.3	12.3	49.6	52.5	52.2	52.9
Allemagne	12.7	14.6	13.3	13.0	52.4	57.4	52.9	53.4	7.5	9.1	9.4	9.3	46.2	46.7	48.4	48.4
Grèce	13.5	11.0	10.1	11.7	29.5	26.5	26.4	29.4	11.6	10.0	9.6	11.1	46.5	50.9	49.5	48.3
Hongrie	7.1	7.3	10.9	10.8	13.9	18.9	24.7	25.1	5.9	6.5	10.2	9.8	43.8	44.0	45.2	45.3
Islande ^c	12.2	12.4	14.2	13.4	28.9	32.0	33.9	31.3	7.5	8.9	11.0	10.6	53.3	53.8	49.9	49.5
Irlande	6.0	8.5	10.0	9.3	15.9	21.2	33.1	33.9	3.0	5.6	7.6	6.9	55.1	56.6	50.4	51.5
Israël
Italie ^c	10.1	13.2	13.2	13.6	26.6	42.2	52.7	56.0	8.5	11.4	12.1	12.7	48.1	51.7	48.8	47.3
Japon	36.5	13.9	8.4	7.6	48.3	26.4	16.5	14.4	33.7	10.9	6.1	5.4	84.8	65.1	60.5	60.5
Corée	..	24.7	22.4	21.7	..	30.0	27.5	25.7	..	21.3	17.4	16.4	..	44.4	48.0	47.8
Luxembourg	3.4	6.8	7.1	8.2	14.5	34.1	30.9	45.4	2.3	5.3	5.7	6.2	54.0	49.9	55.5	51.1
Mexique	20.5	25.7	17.8	19.7
Pays-Bas	13.7	18.1	20.6	21.7	35.5	45.1	53.1	55.5	9.1	12.9	15.1	16.2	53.7	51.1	50.6	49.8
Nlle-Zélande
Norvège ^c	9.3	9.5	8.3	7.8	28.5	27.3	23.6	23.2	6.9	7.4	6.6	6.1	58.8	59.8	59.3	60.0
Pologne	..	28.2	26.9	28.4	..	65.7	68.6	71.2	..	24.0	24.2	25.7	..	45.9	45.6	46.3
Portugal	19.9	22.3	21.4	21.5	41.4	53.1	61.5	63.0	16.4	19.7	19.9	19.7	50.0	49.1	51.5	50.8
Rép. slovaque	4.8	5.1	7.0	8.9	10.5	13.7	21.3	28.2	3.4	3.7	5.7	7.4	44.6	48.3	49.5	45.9
Slovénie	13.7	18.5	16.5	16.7	46.3	68.3	73.6	72.7	9.4	12.9	12.9	13.5	51.3	52.4	49.4	48.4
Espagne ^c	32.2	31.6	23.1	24.0	68.3	62.7	64.7	69.1	27.7	29.3	22.7	23.6	40.7	45.4	50.4	49.2
Suède ^c	15.2	17.5	16.9	17.5	49.5	57.3	55.9	56.4	11.9	13.0	12.1	12.6	57.6	56.9	56.3	55.3
Suisse	11.5	12.9	12.9	13.1	47.0	50.3	51.9	52.6	5.1	6.4	6.5	6.9	50.1	47.1	48.2	48.0
Turquie	20.3	11.9	12.0	13.0	23.7	12.4	19.8	21.7	18.6	11.3	10.0	10.7	12.1	21.6	23.0	23.4
Royaume-Uni ^c	7.0	5.9	6.2	6.4	14.2	13.3	14.7	15.2	5.4	4.2	4.6	4.7	54.4	53.6	52.8	52.7
États-Unis ^c
OCDE ^d	14.7	12.2	11.1	11.1	24.7	25.6	24.0	24.1	12.3	10.1	9.2	9.2	57.8	47.5	46.5	46.1
Colombie ^e	..	29.1	25.6	23.7	26.0	22.1	36.7
Costa Rica	9.0	8.4	13.7	15.0	7.9	6.4	28.6	24.6
Lettonie	6.6	4.1	4.4	3.3	10.9	9.0	10.0	8.4	6.0	3.5	3.7	2.7	33.6	33.8	42.4	38.0
Lituanie	4.4	3.8	2.7	2.8	9.4	10.5	8.0	8.5	4.1	3.1	2.3	2.2	38.1	33.1	37.4	37.9
Féd. de Russie	5.5	12.3	8.5	8.9	14.5	23.1	16.9	17.4	4.2	11.2	7.9	8.3	36.5	41.9	37.0	37.0

a) L'emploi temporaire se réfère aux salariés dont l'emploi est à durée limitée et doit prendre fin à une date prédéterminée contrairement aux salariés titulaires d'un emploi permanent dont la durée est illimitée. Ce groupe comprend les catégories suivantes de travailleurs : i) travailleurs saisonniers ; ii) personnes recrutées par une agence d'intérim ou une entreprise et placées dans une autre entreprise pour effectuer une « mission de travail » ; iii) personnes en formation (y compris les apprentis, les stagiaires, les assistants de recherches, les personnes en périodes probatoires consécutives à une embauche, etc.). Les définitions nationales sont de manière générale conformes à cette définition générale, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier PDF ci-dessous.

b) Les données se réfèrent à 2001 au lieu de 2000.

c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Moyenne pondérée.

e) Les données ne couvrent que les salariés qui ont déclaré un contrat de travail écrit.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258292>

Tableau K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois
En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	..	23.6	18.8	47.7	41.4	20.1	16.2	10.2	6.5	..
Autriche	..	15.5	15.1	14.6	..	39.7	37.1	38.6	..	12.3	12.8	12.1	..	5.0	5.2	5.1
Belgique	13.2	13.0	10.9	11.4	50.8	48.8	45.9	46.6	10.1	10.7	9.3	9.8	2.4	2.7	2.0	2.6
Canada	21.4	21.0	19.0	18.7	54.0	53.2	48.8	48.9	16.2	16.1	15.4	15.1	8.0	8.3	7.4	7.5
Chili	29.7	61.9	27.6	15.7	..
Rép. tchèque	10.5	10.7	9.6	10.0	27.8	35.0	34.7	37.7	8.4	8.8	8.5	8.9	2.6	7.6	5.1	4.8
Danemark	22.5	26.0	21.2	21.9	53.5	56.4	49.5	50.5	18.9	23.3	18.2	19.1	6.5	10.2	8.6	8.3
Estonie	..	15.1	15.7	15.7	..	42.5	47.8	48.8	..	12.7	13.9	14.2	..	7.9	8.0	7.2
Finlande	20.6	20.3	18.2	17.8	65.2	62.6	58.0	58.5	16.1	16.8	15.3	14.7	5.8	6.3	6.0	5.8
France	15.8	15.4	12.4	12.5	56.7	54.9	50.6	50.4	12.6	12.3	10.1	10.2	3.6	4.6	3.8	4.3
Allemagne	14.9	14.9	13.5	13.4	38.8	40.9	38.9	39.0	13.0	12.7	12.0	12.1	4.7	4.9	4.6	4.7
Grèce	9.5	8.4	8.2	10.1	31.0	28.8	33.3	38.2	7.7	7.5	7.9	9.7	2.8	3.1	3.1	3.9
Hongrie	11.7	11.7	14.7	14.8	29.7	39.1	46.5	46.1	9.3	10.3	13.5	13.3	4.5	5.3	7.9	9.0
Islande ^a	25.4	22.5	19.9	19.2	59.1	53.1	46.5	46.7	20.0	18.3	16.4	15.4	6.1	7.2	6.7	7.2
Irlande	19.4	18.0	13.6	14.4	46.8	45.0	45.9	47.0	13.6	14.1	11.8	12.8	5.7	4.6	4.1	4.4
Israël
Italie ^a	10.6	11.6	9.1	9.5	36.8	41.1	36.3	39.7	8.9	10.3	8.6	9.1	3.3	3.7	3.5	3.4
Japon	..	12.5	41.2	10.3	6.3
Corée	..	38.1	31.8	30.8	..	70.7	72.6	70.8	..	33.8	26.8	25.7	..	44.7	36.6	35.1
Luxembourg	11.6	10.6	11.7	13.0	40.4	44.0	48.7	55.1	9.6	9.0	10.2	11.7	0.5	1.9	3.8	3.9
Mexique	..	35.0	21.5	21.4	..	61.3	42.9	43.0	..	29.3	17.7	17.6	..	15.8	8.5	8.3
Pays-Bas	..	9.8	14.1	14.5	..	34.3	40.8	42.0	..	8.2	10.4	10.8	..	2.5	3.6	3.8
Nlle-Zélande
Norvège ^a	16.9	20.9	15.5	14.9	46.1	52.5	42.3	42.3	13.9	18.1	13.2	12.7	3.3	4.9	3.6	3.0
Pologne	13.7	15.7	11.4	12.1	41.2	47.3	39.4	42.8	11.0	12.8	10.0	10.6	6.0	6.9	4.8	5.2
Portugal	14.1	13.1	12.3	13.7	39.2	40.0	46.3	51.9	11.4	11.7	11.3	12.5	3.2	3.6	4.1	4.9
Rép. slovaque	..	11.8	8.2	9.9	..	35.7	31.7	35.6	..	9.5	7.1	8.7	..	6.3	4.5	4.6
Slovénie	..	13.9	11.2	9.3	..	51.1	43.4	39.0	..	10.5	9.5	8.1	..	2.8	4.9	3.2
Espagne ^a	21.2	21.9	14.4	15.9	54.5	55.5	50.1	56.4	17.8	19.8	14.0	15.5	6.5	6.1	5.0	5.2
Suède ^a	15.8	20.4	18.9	19.5	49.4	65.4	59.2	60.2	14.0	17.0	15.7	16.3	4.6	6.5	6.6	6.9
Suisse	16.5	15.3	15.6	16.1	44.6	41.4	41.8	41.0	13.4	12.7	13.3	14.2	3.9	4.2	4.3	4.6
Turquie	..	19.6	25.6	27.5	..	41.6	52.8	56.5	..	15.7	21.7	23.0	..	6.4	11.7	13.0
Royaume-Uni ^a	19.8	17.9	15.1	16.2	48.5	45.9	41.9	43.1	16.1	14.5	12.3	13.3	8.1	7.2	6.3	7.2
États-Unis ^{a,b}	27.1	23.4	..	20.2	61.8	56.6	..	54.6	21.7	19.3	..	16.3	11.2	9.4	..	9.4
OCDE ^c	21.4	20.3	17.8	17.5	51.6	51.7	47.8	48.7	17.2	16.8	15.0	14.7	9.2	8.6	8.1	8.0
Brésil	..	18.8	37.6	14.7	6.5
Colombie	..	50.9	48.5	47.7	..	65.0	63.9	63.7	..	32.6	33.0	33.1	..	19.7	20.8	20.0
Costa Rica	25.8	27.9	51.1	53.3	22.3	24.7	13.5	16.6
Lettonie	..	19.3	16.8	15.1	..	50.1	50.6	41.7	..	15.7	14.7	13.3	..	10.2	9.9	10.3
Lituanie	14.2	15.0	16.6	14.9	37.1	45.3	53.2	45.0	12.7	13.1	14.6	13.1	5.7	6.7	8.3	8.1

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258302>

Tableau K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois (suite)
En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	..	22.2	18.2	45.6	40.6	19.0	15.9	9.9	6.6	..
Autriche	..	14.7	14.6	14.1	..	39.8	36.3	37.2	..	11.6	12.3	11.8	..	5.0	5.3	5.1
Belgique	12.8	12.5	10.7	11.2	49.3	46.2	43.7	44.0	9.9	10.4	9.2	9.8	2.5	2.8	2.2	2.8
Canada	20.6	20.8	19.4	19.1	53.9	52.8	49.1	49.3	15.6	16.2	16.0	15.7	8.3	8.7	8.3	8.2
Chili	30.0	61.9	28.0	16.3	..
Rép. tchèque	9.9	9.5	7.9	8.5	27.6	34.3	31.3	34.1	7.7	7.5	6.6	7.2	3.2	6.0	4.7	4.4
Danemark	20.7	24.1	20.6	21.1	49.5	51.6	48.2	50.7	17.5	21.7	17.8	18.3	6.1	9.8	9.1	8.5
Estonie	..	14.6	15.4	15.2	..	39.2	46.9	49.5	..	11.9	13.0	12.9	..	7.7	9.7	9.2
Finlande	19.5	18.9	16.8	16.5	62.5	60.2	56.8	56.8	15.3	15.2	13.6	13.4	5.8	6.9	6.4	5.7
France	15.7	15.2	11.9	12.1	56.7	53.2	47.7	47.2	12.4	12.0	9.6	9.9	4.1	4.5	3.7	4.1
Allemagne	13.8	14.4	12.7	12.7	37.9	39.7	37.3	37.5	12.0	12.4	11.2	11.4	4.1	4.9	4.3	4.6
Grèce	8.6	7.6	7.9	9.3	29.0	26.5	31.2	33.8	7.1	6.8	7.6	8.9	2.5	3.2	3.0	4.2
Hongrie	11.8	11.9	14.9	14.5	29.1	38.2	45.8	45.6	9.6	10.4	13.3	12.8	4.5	6.2	9.4	9.3
Islande ^a	23.9	21.1	19.2	18.6	58.0	52.1	44.0	48.4	19.4	17.1	16.4	14.8	2.8	6.4	8.0	6.3
Irlande	17.1	16.3	13.7	14.2	44.0	40.8	45.6	45.1	12.2	13.2	12.2	12.9	4.9	4.2	4.3	4.8
Israël
Italie ^a	9.6	10.4	8.1	8.7	36.2	38.7	33.7	37.1	8.0	9.0	7.6	8.3	3.2	3.5	3.3	3.4
Japon	..	9.7	39.6	7.1	6.3
Corée	..	34.0	28.5	27.8	..	81.1	81.0	79.3	..	30.0	24.0	23.1	..	40.2	33.9	32.4
Luxembourg	10.3	10.0	10.6	11.9	41.2	43.8	44.1	53.2	8.3	8.2	9.2	10.5	0.8	1.3	3.9	4.2
Mexique	..	33.0	20.3	20.1	..	58.5	39.3	39.9	..	27.3	16.6	16.3	..	14.9	8.5	8.0
Pays-Bas	..	9.3	13.6	14.3	..	31.5	39.8	40.5	..	8.1	10.4	11.2	..	2.6	3.9	4.2
Nlle-Zélande
Norvège ^a	15.9	20.2	15.1	14.3	43.0	51.1	39.7	40.5	13.3	17.9	13.2	12.3	3.2	5.1	4.6	3.6
Pologne	14.6	15.8	11.3	12.0	40.3	45.5	35.6	40.4	12.2	13.1	10.1	10.3	6.2	7.6	5.4	6.0
Portugal	14.0	13.0	12.2	13.6	38.6	38.4	42.7	48.2	11.1	11.5	11.5	12.7	3.7	3.5	4.3	5.1
Rép. slovaque	..	11.6	7.7	9.7	..	34.8	28.9	35.1	..	9.5	6.4	8.4	..	5.3	4.4	4.4
Slovénie	..	13.5	10.9	9.2	..	49.4	42.1	36.5	..	9.9	9.1	8.0	..	3.1	4.8	3.7
Espagne ^a	19.4	20.4	13.9	15.8	52.8	53.2	48.9	53.9	16.3	18.6	13.6	15.7	6.2	5.7	4.8	5.4
Suède ^a	16.0	20.3	18.0	18.4	46.2	62.7	54.8	56.9	14.7	17.3	15.4	15.4	4.7	7.3	6.9	7.4
Suisse	15.2	13.8	14.3	14.5	41.8	39.2	39.2	37.1	12.6	11.3	12.3	12.9	4.2	3.6	3.9	4.1
Turquie	..	19.7	25.6	27.5	..	43.3	54.7	58.6	..	15.9	21.7	23.0	..	7.2	11.7	13.3
Royaume-Uni ^a	18.7	17.3	14.6	15.8	47.1	44.3	40.6	42.9	15.1	14.1	12.0	13.0	8.6	7.8	6.9	7.4
États-Unis ^{a,b}	25.9	22.8	..	21.6	59.4	55.6	..	53.8	20.6	19.0	..	18.0	11.3	8.5	..	10.0
OCDE ^c	19.7	19.2	17.2	17.2	49.7	50.3	46.3	47.4	15.7	15.9	14.5	14.5	8.9	8.4	8.5	8.2
Brésil	..	18.0	35.3	14.1	6.4
Colombie	..	48.4	45.9	45.1	..	62.1	60.6	60.3	..	30.7	30.1	30.2	..	19.5	18.6	18.6
Costa Rica	25.7	27.5	52.9	54.0	21.7	23.5	13.9	17.2
Lettonie	..	20.8	17.8	15.9	..	47.7	50.8	42.5	..	16.9	14.6	13.3	..	12.3	13.1	12.5
Lituanie	16.4	16.7	20.3	17.6	36.4	45.7	56.8	44.8	14.9	14.4	17.8	15.5	7.8	8.5	11.0	10.4

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258302>

Tableau K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois (suite)
En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	..	25.4	19.5	50.1	42.2	21.4	16.5	10.6	6.5	..
Autriche	..	16.3	15.7	15.2	..	39.6	37.9	40.0	..	13.1	13.3	12.5	..	5.1	5.0	5.0
Belgique	13.8	13.6	11.2	11.6	52.7	52.0	48.5	49.5	10.4	10.9	9.4	9.8	2.2	2.7	1.8	2.3
Canada	22.3	21.2	18.5	18.3	54.2	53.6	48.5	48.6	16.9	16.1	14.8	14.4	7.7	7.8	6.4	6.8
Chili	29.2	61.8	27.0	14.7	..
Rép. tchèque	11.3	12.3	11.7	12.1	28.0	36.1	39.6	43.4	9.1	10.5	10.9	11.2	1.2	10.1	5.6	5.4
Danemark	24.6	28.2	21.9	22.8	58.1	61.7	50.8	50.3	20.4	24.9	18.7	20.1	7.2	10.7	8.0	8.1
Estonie	..	15.7	15.9	16.3	..	46.9	48.9	48.1	..	13.5	14.9	15.7	..	8.1	6.8	5.5
Finlande	21.7	21.9	19.8	19.2	67.9	64.9	59.0	60.0	17.0	18.5	17.1	16.1	5.8	5.8	5.6	5.9
France	15.9	15.6	12.8	12.8	56.7	57.1	54.1	54.1	12.8	12.6	10.6	10.5	2.9	4.6	3.9	4.4
Allemagne	16.4	15.5	14.4	14.1	39.8	42.2	40.7	40.7	14.2	13.0	12.9	12.8	5.8	4.9	5.0	4.8
Grèce	11.0	9.6	8.6	11.2	34.0	32.6	36.6	44.3	8.9	8.5	8.3	10.7	3.2	3.1	3.1	3.3
Hongrie	11.5	11.5	14.5	15.0	30.4	40.3	47.4	46.9	9.0	10.2	13.8	13.8	4.5	4.2	6.0	8.6
Islande ^a	27.1	24.2	20.6	19.8	60.1	54.2	48.9	45.0	20.7	19.7	16.5	16.0	10.1	8.2	5.1	8.2
Irlande	22.6	20.3	13.6	14.7	50.2	49.8	46.3	49.0	15.7	15.1	11.3	12.7	7.7	5.4	3.9	4.0
Israël
Italie ^a	12.4	13.5	10.3	10.6	37.7	44.7	40.2	43.7	10.4	12.2	9.9	10.3	3.3	4.0	3.8	3.3
Japon	..	16.2	42.9	14.5	6.4
Corée	..	43.8	36.1	34.7	..	64.6	66.8	64.8	..	39.4	30.9	29.3	..	52.1	40.3	38.7
Luxembourg	13.6	11.4	13.1	14.4	39.4	44.4	54.5	57.4	11.5	10.1	11.4	13.1	-	2.6	3.7	3.3
Mexique	..	38.1	23.5	23.5	..	66.1	49.6	48.8	..	32.3	19.3	19.6	..	17.8	8.5	8.9
Pays-Bas	..	10.5	14.6	14.7	..	37.7	41.9	43.7	..	8.3	10.4	10.4	..	2.3	3.2	3.2
Nlle-Zélande
Norvège ^a	18.0	21.7	15.9	15.6	49.4	53.9	44.8	44.0	14.6	18.3	13.1	13.1	3.4	4.5	2.4	2.4
Pologne	12.7	15.5	11.4	12.2	42.4	49.9	45.2	46.5	9.7	12.5	10.0	10.9	5.8	5.6	4.0	4.0
Portugal	14.2	13.3	12.3	13.8	39.9	42.1	50.5	55.8	11.8	11.8	11.2	12.4	2.5	3.7	3.8	4.7
Rép. slovaque	..	12.1	8.9	10.1	..	37.0	36.0	36.4	..	9.5	7.8	9.2	..	8.6	4.6	4.9
Slovénie	..	14.3	11.5	9.5	..	53.5	45.2	42.3	..	11.1	9.8	8.1	..	2.3	5.2	2.6
Espagne ^a	24.3	23.9	14.9	15.9	57.0	58.5	51.4	59.1	20.4	21.5	14.4	15.3	7.3	6.8	5.3	5.0
Suède ^a	15.7	20.5	19.8	20.7	52.7	68.3	63.5	63.5	13.3	16.6	16.1	17.2	4.4	5.6	6.2	6.5
Suisse	18.2	17.1	17.1	18.0	47.6	43.8	44.5	45.2	14.5	14.3	14.5	15.7	3.5	5.0	4.8	5.2
Turquie	..	19.5	25.5	27.3	..	38.2	49.0	52.2	..	15.1	21.7	23.0	..	4.3	11.7	12.5
Royaume-Uni ^a	21.1	18.6	15.7	16.6	49.9	47.6	43.3	43.3	17.3	14.9	12.7	13.7	7.3	6.3	5.6	6.9
États-Unis ^{a,b}	28.4	24.0	..	18.9	64.2	57.7	..	55.5	22.9	19.7	..	14.8	11.2	10.3	..	8.8
OCDE ^c	23.7	21.6	18.6	17.8	53.9	53.3	49.7	50.3	19.3	18.1	15.8	14.9	9.6	8.8	7.7	7.7
Brésil	..	19.7	41.0	15.5	6.7
Colombie	..	55.1	52.7	51.6	..	69.7	69.2	69.0	..	35.4	36.7	37.0	..	19.9	24.1	22.1
Costa Rica	25.9	28.5	48.0	51.9	23.3	26.5	12.5	15.5
Lettonie	..	17.7	15.9	14.2	..	53.4	50.3	40.7	..	14.4	14.7	13.3	..	8.3	7.4	8.5
Lituanie	12.0	13.1	13.0	12.4	38.0	44.7	48.2	45.3	10.6	11.8	11.5	10.8	3.3	4.9	6.0	6.2

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Les données portent sur les salariés uniquement et l'année 2007 se réfère à 2008.

c) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258302>

Tableau L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2013	2014	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2013	2014
Australie	1 834	1 791	1 780	1 793	1 779	1 711	1 663	1 664
Autriche	1 783	1 807	1 736	1 629	1 629	1 455	1 509	1 526	1 445	1 440
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 585	1 594	1 579	1 576	1 447	1 459	1 448	1 431	1 430
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 779	1 741	1 708	1 704	1 812	1 761	1 782	1 768	1 772	1 740	1 715	1 713
Chili	2 263	2 128	2 015	1 990	2 318	2 168	2 085	2 064
Rép. tchèque	1 858	1 896	1 784	1 763	1 776	1 987	2 018	1 914	1 825	1 826
Danemark	1 575	1 558	1 457	1 440	1 490	1 456	1 436	1 438	1 470	1 469	1 381	1 366	1 407	1 390	1 370	..
Estonie	1 978	1 998	1 866	1 859	2 055	2 019	2 008
Finlande	1 869	1 823	1 769	1 776	1 742	1 691	1 643	1 645	1 666	1 672	1 638	1 594	1 568	1 572
France	1 832	1 712	1 665	1 605	1 535	1 500	1 489	..	1 666	1 555	1 536	1 489	1 428	1 407	1 401	..
Allemagne	1 528	1 452	1 424	1 363	1 371	1 442	1 360	1 346	1 291	1 302
Grèce	..	2 186	2 084	2 111	2 108	2 111	2 060	2 042	..	1 760	1 761	1 785	1 818	1 780	1 727	1 733
Hongrie ^b	2 006	2 033	1 979	1 880	1 858	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 803	1 809
Islande	1 975	2 040	1 932	1 846	1 864	1 968	2 017	1 888	1 809	1 827
Irlande	1 933	1 865	1 815	1 821	..	1 678	1 689	1 632	1 574	1 530	1 460	1 485
Israël	1 995	2 017	1 931	1 867	1 853
Italie	1 856	1 851	1 818	1 733	1 734	..	1 630	1 603	1 570	1 570	1 552	1 478	1 481
Japon ^c	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 734	1 729	1 910	1 853	1 808	1 746	1 741
Corée	..	2 911	2 677	2 648	2 512	2 306	2 163	2 071	2 057
Luxembourg	..	1 805	1 794	1 747	1 690	1 544	1 649	1 643	..	1 669	1 691	1 640	1 626	1 543	1 622	1 622
Mexique	2 294	2 311	2 262	2 237	2 228	2 360	2 360	2 338	2 328	2 327
Pays-Bas	1 556	1 524	1 451	1 479	1 462	1 430	1 421	1 425	1 512	1 491	1 434	1 424	1 394	1 359	1 346	1 347
Nlle-Zélande	1 809	1 841	1 836	1 774	1 752	1 762	1 734	1 766	1 777	1 754	1 747	1 760
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 455	1 426	1 408	1 427
Pologne	1 988	1 976	1 918	1 923	1 963	1 953	1 879	1 885	..
Portugal	2 017	1 970	1 959	1 893	1 917	1 900	1 852	1 857	1 830	1 778	1 729	1 731	1 693	1 719
Rép. slovaque	1 853	1 816	1 791	1 772	1 763	1 768	1 774	1 736	1 729	..
Slovénie	1 645	1 605	1 551	1 550	1 561
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 704	1 699	1 689	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 662	1 648	1 638
Suède	1 530	1 532	1 561	1 640	1 642	1 612	1 607	1 609
Suisse ^d	1 686	1 674	1 633	1 576	1 568
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	1 832
Royaume-Uni	1 813	1 711	1 765	1 731	1 700	1 677	1 669	1 677	1 747	1 649	1 700	1 695	1 680	1 654	1 655	1 663
États-Unis	1 829	1 820	1 831	1 844	1 836	1 797	1 788	1 789	1 828	1 827	1 833	1 849	1 836	1 798	1 795	1 796
OCDE (pondérée)	1 944	1 916	1 883	1 866	1 843	1 802	1 770	1 770
Costa Rica	2 223	2 216	2 289	2 297
Lettonie	2 209	1 878	1 928	1 938	1 869	1 706	1 752
Lituanie	1 904	1 839	1 834	1 908	1 839	1 842
Féd. de Russie	1 891	1 982	1 999	1 980	1 985	1 886	2 000	2 020	2 002	2 003

a) Le nombre d'heures totales travaillées pendant l'année est divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche, à cause de la disparité des sources et des méthodes de calcul, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet ainsi que le travail effectué une partie de l'année.

b) Les données se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.

c) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés permanents ou plus.

d) Estimations de l'OCDE des heures effectivement ouvrées par actif occupé obtenues en divisant le volume des heures effectivement travaillées de l'Office fédéral de la statistique (OFS) par le nombre moyen d'actifs occupés extrait du site Internet de l'OFS et basé sur les statistiques de la population active occupée (SPA0). Les deux séries sont conformes au concept intérieur de la comptabilité nationale.

Source : Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 34 pays de l'OCDE sont cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la *Base de données de l'OCDE sur la productivité* (www.oecd.org/fr/std/stats-productivite). Des différences peuvent néanmoins apparaître pour quelques pays en raison de la finalité différente de cette base de données visant à inclure avant tout des séries sur le facteur travail (c'est-à-dire, le total des heures travaillées) et en raison des dates de mise à jour intervenant à des périodes différentes de l'année. Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour 23 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovaquie, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE des heures annuellement travaillées pour le Luxembourg et la Lituanie sont basées sur les résultats de l'Enquête européenne sur les forces du travail, ainsi que les estimations pour les salariés en Autriche, Estonie, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Portugal et République slovaque. Les données pour la Fédération de Russie sont basées sur les enquêtes sur la population active.

Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante : www.oecd.org/emploi/perspectives et les données sur le site de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* : www.oecd.org/emploi/basededonnees.

Tableau M. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus
En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	28.3	15.4	19.1	21.8	17.1	9.9	14.2	17.6	33.5	17.2	19.7	22.7	48.2	30.5	34.0	31.9
Autriche	25.8	27.2	24.6	27.2	12.7	13.4	14.8	13.5	25.5	30.2	25.5	29.3	49.7	58.1	47.5	50.6
Belgique	54.2	50.4	46.0	49.9	29.1	29.7	30.8	34.4	61.9	54.8	48.4	52.3	79.4	80.3	70.2	71.7
Canada	11.3	7.5	12.9	12.9	4.0	2.2	6.0	5.8	12.2	7.7	13.2	13.1	18.7	12.5	18.3	18.8
Chili
Rép. tchèque	48.8	53.4	44.9	44.5	37.8	33.6	33.3	28.6	53.3	58.3	47.9	47.8	45.6	51.7	46.0	48.4
Danemark	21.7	16.1	25.5	25.2	2.1	4.2	10.1	8.9	24.7	16.6	29.8	29.9	41.2	38.3	40.4	41.8
Estonie	45.1	49.8	44.5	45.3	26.3	30.5	34.9	29.7	49.4	52.7	45.7	46.2	52.5	73.5	52.9	60.0
Finlande	29.0	23.0	21.2	23.1	8.8	5.5	5.4	5.7	34.0	25.9	24.1	26.3	56.5	47.6	41.7	44.1
France	39.7	40.2	40.4	42.7	21.1	24.3	27.3	28.8	42.8	43.0	42.3	44.0	67.7	66.9	57.6	61.9
Allemagne	51.5	56.6	44.7	44.3	23.5	32.2	23.0	23.0	51.0	57.5	44.5	44.2	69.1	76.9	62.8	62.5
Grèce	54.7	49.7	67.1	73.5	50.2	41.4	52.0	60.1	56.9	51.5	69.0	74.8	56.2	59.5	74.8	81.6
Hongrie	48.9	47.5	49.8	48.9	37.8	36.6	33.2	34.4	52.6	49.6	52.1	50.6	57.9	54.3	63.8	63.0
Islande ^b	(11.8)	(8.0)	(21.9)	(13.6)	-	-	(10.2)	(5.9)	(17.0)	(8.6)	(23.1)	(17.8)	(33.0)	(56.8)	(46.5)	(19.3)
Irlande	37.3	30.0	60.6	59.2	19.9	21.0	41.2	39.4	44.9	33.5	64.1	62.2	47.6	42.4	74.2	74.2
Israël	12.0	24.9	12.7	10.6	6.1	13.2	6.3	5.0	13.5	27.3	13.2	10.9	21.8	41.6	24.8	22.4
Italie ^b	61.8	47.5	56.9	61.4	57.5	41.1	53.2	59.7	63.8	49.4	57.6	61.3	63.7	53.4	61.5	67.8
Japon	25.5	32.0	41.2	37.6	21.5	20.0	32.4	25.8	22.5	33.1	42.2	39.9	36.0	39.6	43.9	38.0
Corée	2.3	0.6	0.4	-	1.0	0.4	0.2	-	2.8	0.7	0.4	-	3.0	-	0.9	-
Luxembourg	(22.4)	(28.7)	(30.4)	(27.4)	(14.3)	(23.0)	(23.0)	(14.0)	(24.9)	(29.9)	(30.5)	(28.4)	(26.4)	(43.7)	(45.9)	(57.9)
Mexique	1.2	2.3	1.4	1.2	0.9	1.0	1.2	0.4	1.2	3.1	1.5	1.5	4.3	4.3	2.5	3.5
Pays-Bas	..	39.4	35.9	40.2	..	12.6	17.0	19.0	..	44.1	38.5	42.4	..	74.4	56.5	59.6
Nlle-Zélande	19.9	6.0	12.2	13.6	9.8	2.4	6.6	7.5	23.1	8.6	14.6	15.5	44.8	15.8	21.7	29.5
Norvège ^d	(5.3)	(8.8)	(9.2)	(11.8)	(1.3)	(2.6)	(2.6)	(4.0)	(7.3)	(11.8)	(11.5)	(14.0)	(14.1)	(19.5)	(26.2)	(24.9)
Pologne	37.9	45.9	36.5	36.2	28.0	30.0	25.5	24.0	41.5	50.6	38.8	38.7	44.2	57.0	45.8	46.0
Portugal	42.2	47.2	56.4	59.6	21.2	27.4	36.3	36.3	47.9	49.6	58.2	61.8	68.5	67.8	74.7	78.8
Rép. slovaque	54.6	70.8	66.6	66.8	43.1	53.9	57.6	53.9	59.9	74.5	68.0	68.8	60.1	82.6	73.2	74.1
Slovénie	61.4	45.7	51.0	54.5	42.4	29.2	39.4	37.5	67.9	49.8	52.1	56.0	86.2	57.4	63.5	68.9
Espagne ^b	41.7	20.4	49.7	52.8	29.3	10.1	39.4	40.5	45.0	21.2	49.7	52.8	58.0	46.8	66.1	70.5
Suède ^b	26.4	12.8	17.0	16.8	8.9	3.5	5.7	4.6	26.6	16.4	22.0	22.3	49.3	27.8	31.0	30.1
Suisse	29.0	40.8	33.2	37.7
Turquie	21.1	30.3	24.4	20.6	19.8	26.6	19.0	14.4	21.8	32.2	26.0	22.5	31.4	41.0	40.0	34.7
Royaume-Uni ^b	26.7	23.7	36.2	35.7	12.3	15.7	28.8	27.9	32.9	28.5	39.5	39.3	43.4	35.4	47.9	47.2
États-Unis ^b	6.0	10.0	25.9	23.0	3.9	6.5	15.9	13.9	6.6	11.1	28.7	25.2	11.9	14.3	34.7	32.9
OCDE ^c	28.5	28.5	35.1	35.2	19.6	16.3	22.5	21.8	31.9	32.1	38.2	38.5	35.4	39.3	43.7	44.2
Brésil	..	18.4	13.6	14.6	..	13.7	8.9	9.9	..	21.1	15.7	16.7	..	25.3	21.6	23.0
Costa Rica	11.1	15.9	7.2	12.8	13.7	17.6	16.8	26.0
Lettonie	58.6	27.1	48.5	43.1	43.4	11.1	29.4	24.1	61.3	30.6	53.2	46.7	67.5	38.4	50.4	46.1
Lituanie	49.8	32.4	43.0	44.7	43.1	21.1	19.9	22.6	51.4	33.0	45.7	46.9	52.0	45.6	55.0	57.4
Féd. de Russie	46.2	40.6	31.0	28.1	32.6	28.6	20.0	17.3	50.2	45.9	34.5	31.2	62.8	44.2	36.8	34.5
Afrique du Sud	..	57.7	57.8	57.8	..	36.2	35.6	34.3	..	61.8	60.9	60.9	..	80.5	67.2	66.8


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258320>

Tableau M. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	31.8	16.4	20.0	22.7	18.3	10.0	15.5	19.7	37.3	18.9	20.0	22.6	51.6	30.7	34.3	32.7
Autriche	28.1	26.9	25.9	28.2	10.0	14.0	13.3	12.7	27.2	29.2	26.4	29.9	56.4	57.1	53.6	53.4
Belgique	54.1	49.3	46.5	51.9	27.2	30.1	29.8	38.6	62.8	53.0	49.8	53.6	75.1	80.2	68.1	72.1
Canada	12.3	8.4	13.1	13.1	4.4	2.3	5.7	5.4	13.7	9.4	13.9	13.7	20.0	13.4	18.5	19.1
Chili
Rép. tchèque	47.5	51.7	43.3	45.0	37.2	35.4	33.9	33.2	53.3	56.5	46.7	49.0	45.2	54.9	43.3	44.6
Danemark	21.0	15.6	23.5	25.9	0.9	3.3	9.3	8.4	25.2	17.6	27.9	32.5	38.8	35.4	38.2	39.8
Estonie	47.1	53.3	46.6	50.2	31.3	33.8	35.8	32.4	51.2	55.2	49.3	53.6	51.3	80.4	47.3	62.3
Finlande	32.2	26.5	23.6	25.1	8.8	5.9	7.4	8.0	39.1	30.2	26.5	28.8	58.3	52.4	45.2	43.7
France	38.4	40.4	40.8	44.1	19.8	28.6	28.1	31.7	41.8	42.0	43.1	45.6	66.3	66.2	55.1	60.9
Allemagne	50.1	56.7	45.4	46.2	23.7	33.5	23.8	26.1	49.1	57.9	45.6	46.2	69.0	76.2	62.2	63.0
Grèce	48.0	41.5	66.0	72.8	42.9	32.8	53.6	61.2	49.9	42.5	67.4	73.5	55.8	58.0	73.6	81.1
Hongrie	51.1	47.2	50.2	49.8	40.7	38.0	33.5	35.3	54.4	48.9	52.7	51.8	62.9	54.7	63.4	62.6
Islande ^b	(8.7)	(9.5)	(22.4)	(13.5)	-	-	(10.9)	(4.7)	(17.1)	(14.3)	(25.9)	(15.7)	..	(59.3)	(42.7)	(34.8)
Irlande	46.7	35.4	67.2	65.2	21.5	24.8	48.7	44.5	56.1	39.6	70.4	68.2	58.5	44.8	77.3	78.6
Israël	13.5	28.9	13.8	11.9	8.1	15.7	6.6	5.7	13.7	31.0	14.2	11.4	25.5	44.4	24.3	25.8
Italie ^b	61.8	45.6	56.9	60.3	56.7	41.0	55.8	60.5	64.0	46.7	56.5	59.1	67.0	54.2	62.7	69.6
Japon	30.7	40.3	48.7	47.1	26.3	24.0	36.8	29.4	29.4	43.0	52.6	51.8	35.6	44.7	45.2	44.4
Corée	3.1	0.7	0.5	-	1.4	0.3	-	-	3.5	0.9	0.4	-	3.6	-	1.2	-
Luxembourg	(26.4)	(35.4)	(30.5)	(26.7)	(20.4)	(30.5)	(28.0)	(15.4)	(28.7)	(36.5)	(28.9)	(27.5)	(26.4)	(46.5)	(50.0)	(57.2)
Mexique	0.6	2.4	1.4	1.3	-	0.7	1.2	0.3	0.5	3.5	1.6	1.8	5.3	4.6	1.1	2.9
Pays-Bas	..	41.8	36.3	40.7	..	12.2	19.2	18.8	..	45.9	36.8	41.1	..	75.3	55.1	59.3
Nlle-Zélande	23.7	6.6	13.7	14.8	12.1	2.3	6.3	8.5	27.4	10.0	18.5	17.5	47.6	18.2	23.5	29.6
Norvège ^b	(6.9)	(10.2)	(10.5)	(11.8)	(1.3)	(3.1)	(3.4)	(3.7)	(9.3)	(14.4)	(12.8)	(14.8)	(16.6)	(18.5)	(31.2)	(19.9)
Pologne	34.1	45.8	35.9	36.3	25.5	31.0	26.4	24.9	37.3	49.9	37.7	38.8	43.3	57.2	45.0	44.8
Portugal	43.9	47.6	57.6	60.7	20.3	26.2	39.9	36.5	47.5	50.1	58.5	62.7	73.9	66.6	75.4	78.8
Rép. slovaque	54.1	72.3	67.9	69.8	43.9	57.8	58.5	56.5	59.2	75.6	70.3	72.8	59.3	86.5	72.8	76.0
Slovénie	62.8	45.3	51.9	55.0	41.7	27.8	40.3	37.2	68.9	51.1	53.2	56.3	86.8	57.9	62.2	70.9
Espagne ^b	35.3	17.4	48.9	52.0	25.5	8.6	41.6	42.2	35.9	17.4	48.2	51.1	58.9	42.3	65.3	70.0
Suède ^b	29.3	14.2	18.7	17.9	11.0	3.3	5.9	5.2	30.1	18.9	24.9	23.1	48.6	28.1	31.3	32.5
Suisse	28.2	37.9	29.9	35.5
Turquie	18.1	27.0	20.4	17.2	16.0	23.3	15.8	12.2	19.0	28.3	20.8	17.4	31.4	40.4	39.4	35.2
Royaume-Uni ^b	32.6	28.4	39.6	40.2	14.6	18.9	32.0	32.1	40.2	34.7	43.8	44.8	49.0	39.5	48.6	48.9
États-Unis ^b	6.7	10.7	26.4	23.7	4.5	7.6	17.7	15.4	6.7	11.4	28.6	25.3	15.6	16.8	35.4	34.7
OCDE ^c	27.5	28.5	35.1	35.3	18.6	17.0	23.7	22.8	30.3	31.6	37.8	38.1	37.0	40.3	43.4	45.0
Brésil	..	17.8	11.5	11.9	..	13.6	7.5	7.8	..	19.9	12.5	12.8	..	25.5	20.8	22.0
Costa Rica	7.6	12.3	5.6	10.2	8.7	11.0	10.8	28.1
Lettonie	58.8	30.1	52.2	45.0	46.7	11.6	31.6	29.5	61.1	37.2	57.8	48.8	64.8	29.3	50.8	44.1
Lituanie	51.4	34.9	42.2	44.3	50.2	22.9	25.0	27.7	52.0	34.6	44.4	45.6	49.2	53.3	52.7	55.6
Féd. de Russie	42.7	39.1	30.3	27.8	31.2	28.4	20.5	17.8	45.7	43.7	33.0	30.4	59.2	44.4	38.5	35.5
Afrique du Sud	..	52.6	53.7	53.9	..	34.2	31.2	31.6	..	55.5	56.5	56.7	..	80.7	63.5	65.5


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258320>

Tableau M. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Australie	23.6	14.4	18.1	20.8	15.5	9.9	12.7	15.1	28.3	15.6	19.3	22.9	38.3	30.2	33.6	30.6
Autriche	22.8	27.6	23.1	25.9	16.5	12.8	16.5	14.5	23.5	31.1	24.4	28.5	31.7	59.6	36.5	44.0
Belgique	54.3	51.4	45.4	47.4	30.8	29.3	32.1	29.2	61.3	56.6	46.7	50.5	89.1	80.3	73.1	71.3
Canada	10.0	6.3	12.6	12.6	3.4	2.2	6.5	6.4	10.5	5.6	12.3	12.3	17.0	11.4	18.0	18.4
Chili
Rép. tchèque	49.8	54.7	46.4	44.2	38.5	31.1	32.3	22.6	53.3	59.4	48.8	46.9	46.3	46.6	49.3	52.9
Danemark	22.4	16.6	27.5	24.4	3.5	5.3	11.0	9.5	24.4	15.8	31.5	27.4	43.9	41.0	43.1	44.4
Estonie	42.6	44.4	42.1	39.4	19.4	22.8	33.9	23.8	47.3	49.9	41.5	37.8	54.9	29.6	62.0	57.8
Finlande	26.2	19.5	18.1	20.6	8.8	5.0	2.8	3.0	29.6	21.8	21.1	23.2	54.5	42.2	37.2	44.6
France	40.8	40.0	39.9	41.1	22.4	19.7	26.3	25.0	43.6	44.0	41.4	42.3	69.2	67.8	60.6	63.0
Allemagne	53.1	56.5	43.8	41.9	23.2	30.4	21.9	18.8	52.9	57.0	43.2	41.7	69.1	77.8	63.6	61.9
Grèce	59.2	54.4	68.2	74.2	55.1	46.7	50.3	59.1	61.2	56.3	70.6	76.0	57.0	61.6	76.9	82.5
Hongrie	45.7	47.9	49.4	47.9	33.1	34.7	32.9	33.1	50.1	50.3	51.4	49.4	37.5	53.6	64.4	63.6
Islande ^b	(14.1)	(5.7)	(21.4)	(13.7)	-	-	(8.9)	(7.5)	(16.9)	(2.7)	(20.5)	(21.6)	(27.4)	(53.1)	(51.3)	(14.0)
Irlande	23.0	21.7	49.3	49.1	18.1	15.5	30.6	31.9	26.2	23.9	53.0	52.2	19.9	37.2	67.3	64.4
Israël	10.4	20.9	11.6	9.2	4.2	11.2	5.9	4.2	13.2	23.8	12.2	10.3	12.4	36.3	25.8	17.4
Italie ^b	61.8	49.2	57.0	62.7	58.3	41.1	49.8	58.6	63.6	51.5	58.9	63.7	56.1	51.6	58.4	63.9
Japon	17.1	19.4	29.3	23.7	14.8	15.0	26.7	21.4	13.8	20.6	27.5	24.6	37.5	20.0	40.0	21.4
Corée	0.8	0.3	0.2	-	0.5	0.5	0.3	-	0.9	0.2	0.2	-	1.1	-	-	-
Luxembourg	(18.8)	(22.3)	(30.4)	(28.2)	(8.4)	(14.8)	(10.5)	(11.4)	(21.9)	(24.0)	(31.9)	(29.4)	-	(39.1)	(40.8)	(59.0)
Mexique	2.0	2.0	1.5	1.1	2.1	1.4	1.1	0.7	1.9	2.5	1.4	1.0	-	1.7	10.5	6.0
Pays-Bas	..	37.1	35.3	39.5	..	13.0	14.7	19.2	..	42.7	40.8	44.0	..	72.8	59.1	60.3
Nlle-Zélande	14.9	5.4	10.8	12.6	7.0	2.4	6.9	6.6	18.1	7.5	11.9	14.2	37.5	12.5	19.7	29.5
Norvège ^b	(3.3)	(7.1)	(7.5)	(11.7)	(1.4)	(2.0)	(1.6)	(4.3)	(4.4)	(9.2)	(10.1)	(13.0)	(9.3)	(21.4)	(17.2)	(33.4)
Pologne	41.3	46.0	37.2	36.2	30.7	29.0	24.3	22.8	45.1	51.3	39.9	38.5	45.7	56.7	47.3	48.0
Portugal	41.0	46.9	55.0	58.5	21.8	28.3	32.6	36.1	48.2	49.3	57.9	61.0	58.6	69.6	73.6	78.8
Rép. slovaque	55.1	69.4	65.0	63.2	42.0	48.5	56.1	49.7	60.5	73.5	65.5	64.4	63.3	75.8	73.8	72.0
Slovénie	59.8	46.1	50.0	53.9	43.0	31.1	38.5	37.9	66.9	48.9	51.1	55.7	82.9	56.7	66.1	65.1
Espagne ^b	46.3	22.8	50.5	53.7	32.4	11.3	36.9	38.4	50.8	24.0	51.4	54.5	56.3	52.2	67.3	71.3
Suède ^b	22.8	11.3	15.0	15.5	6.4	3.7	5.4	3.8	22.1	14.0	18.9	21.3	50.3	27.3	30.4	26.8
Suisse	29.7	43.0	37.1	40.2
Turquie	29.8	38.9	30.9	26.7	28.5	32.9	23.6	17.8	31.3	43.8	34.5	30.9	..	50.0	43.8	31.3
Royaume-Uni ^b	18.1	17.6	31.7	30.1	9.4	11.2	24.4	22.0	22.6	21.5	34.3	33.1	28.3	25.7	46.8	44.5
États-Unis ^b	5.3	9.0	25.3	22.2	3.1	5.1	13.6	11.9	6.4	10.7	28.8	25.1	7.4	11.2	33.9	30.7
OCDE ^c	29.6	28.5	35.1	35.1	20.7	15.5	21.0	20.5	33.5	32.6	38.8	39.0	32.0	37.7	44.2	43.0
Brésil	..	18.8	15.2	16.6	..	13.7	10.0	11.6	..	21.9	17.9	19.3	..	24.6	23.2	25.0
Costa Rica	15.2	19.7	9.2	15.9	18.5	23.0	37.1	17.0
Lettonie	58.3	23.4	44.5	40.8	39.3	10.4	26.9	17.2	61.5	22.8	47.9	44.2	72.0	47.2	50.0	48.4
Lituanie	47.7	29.9	43.9	45.2	31.4	19.3	11.9	15.3	50.7	31.5	47.3	48.5	58.0	36.3	58.3	60.1
Féd. de Russie	50.0	42.4	31.8	28.4	34.2	28.7	19.4	16.7	55.1	48.3	36.3	32.0	67.4	43.9	34.4	32.9
Afrique du Sud	..	62.3	62.7	62.3	..	38.3	40.3	37.5	..	66.9	66.0	65.8	..	79.8	74.7	68.8

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir PDF dans la source ci-dessous. Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

- a) Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le chiffre du chômage total retenu dans le calcul.
b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
c) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/ifsnotes_sources.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258320>

Tableau N. **Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie**

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

	Salaires moyens en 2014 en USD PPA ^a	Salaires moyens ^b					Coûts unitaires de main-d'œuvre ^b				
		2000-07	2007-14	2007	2013	2014	2000-07	2007-14	2007	2013	2014
Australie	51 148	1.3	0.5	2.8	-1.6	-0.4	0.9	-0.2	2.1	-2.4	-2.1
Autriche	45 988	0.8	0.4	0.6	-0.2	0.7	-1.0	0.5	-1.0	0.5	0.4
Belgique	48 093	0.3	0.4	-0.5	0.9	0.0	-0.3	0.6	-0.6	0.6	-0.5
Canada	48 164	1.6	1.4	2.4	1.9	0.8	1.0	0.5	1.7	0.3	-0.8
Chili ^d	0.3	2.3	2.1
Rép. tchèque	21 185	4.7	0.4	3.0	-1.8	2.5	0.7	-0.1	-0.1	-0.3	1.4
Danemark	49 589	1.8	0.7	1.2	-0.3	1.7	1.1	0.3	3.6	0.8	0.8
Estonie	21 020	7.7	0.8	15.7	3.1	8.1	1.8	0.6	7.1	3.3	5.8
Finlande	40 742	1.9	0.4	1.5	-0.6	0.0	-0.1	0.7	-1.5	-0.5	-1.0
France	40 828	1.2	1.0	0.4	0.7	0.7	0.1	0.7	-0.4	-0.3	1.5
Allemagne	43 872	0.1	0.9	-0.2	1.0	1.3	-1.9	1.1	-2.2	1.3	1.1
Grèce	26 436	2.6	-2.6	0.3	-5.2	1.1	1.4	-0.7	0.5	-5.4	2.5
Hongrie	21 399	4.5	-0.6	-0.6	-0.8	1.7	0.9	-1.2	-0.2	-0.8	2.2
Islande	0.9	-1.8	-1.1	0.1	0.7
Irlande	53 286	2.5	1.5	2.9	-0.1	1.3	1.2	-0.1	1.5	1.7	-0.8
Israël	29 635	0.0	-0.4	2.2	0.2	0.9	-0.8	-0.8	-0.3	-0.5	0.8
Italie	34 744	0.5	-0.3	-0.1	0.0	0.8	0.6	0.3	0.0	-0.5	1.1
Japon	35 672	-0.3	0.0	-0.9	0.5	-2.2	-1.3	0.3	-1.7	-0.6	-0.4
Corée	36 653	2.7	0.3	2.4	1.5	-0.1	0.5	-0.3	-0.1	1.1	0.9
Luxembourg	61 511	1.4	0.9	2.8	3.2	2.2	1.2	2.4	0.9	3.3	1.7
Mexique ^d	12 850	1.5	-0.6	0.4	1.9	-0.8	1.4	-0.7	-0.9
Pays-Bas	51 003	0.9	0.7	1.2	0.4	-0.7	-0.7	0.5	-0.3	-0.8	-1.2
Nouvelle-Zélande	0.2	0.6	0.4	0.0	1.7
Norvège	51 718	3.1	1.8	4.3	1.3	0.5	2.3	2.5	6.6	2.1	0.0
Pologne	23 649	1.1	1.4	2.3	1.9	0.3	-1.5	-0.2	1.2	0.4	-1.1
Portugal	23 977	-0.4	-0.3	0.9	2.4	-2.1	-1.1	-1.0	-2.3	1.4	-1.6
Rép. slovaque	22 151	3.5	1.7	6.1	0.8	4.9	-2.6	0.0	-2.8	-0.7	3.2
Slovénie	33 068	0.0	0.4	2.2	1.3	-0.6	-0.3	-0.2	-1.3	-0.8	-2.7
Espagne	36 013	0.1	0.4	1.3	0.5	-0.4	0.5	-1.5	1.3	-2.0	0.0
Suède	40 994	1.9	1.2	3.2	0.7	1.4	0.2	1.1	2.7	0.7	0.8
Suisse	57 082	1.1	1.1	1.4	1.7	1.1	0.1	1.2	-0.2	1.1	0.0
Turquie
Royaume-Uni	41 659	2.0	-0.9	2.0	-0.6	0.4	0.7	-1.0	0.6	-0.5	-1.2
États-Unis	57 139	1.2	0.4	2.0	0.1	0.6	-0.4	-0.5	0.9	-0.7	0.5
OCDE ^c	44 982	1.1	0.4	1.3	0.4	0.2	-0.5	-0.2	0.0	-0.3	0.0

Note : Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en multipliant le taux de salaire annuel dans l'ensemble de l'économie selon la comptabilité nationale par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps complet rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées par tous les salariés. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/emploi/perspectives.

a) La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat en USD de 2014 pour la consommation privée.

b) Les salaires annuels moyens et les coûts unitaires de main d'œuvre sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2014.

c) Les agrégats sont des moyennes pondérées par le PIB de 2014 convertis en utilisant les PPA de 2014 pour les pays figurant dans le tableau.

d) Pour le Chili et le Mexique le taux de croissance annualisé moyen du coût unitaire réel de main-d'œuvre pour la période 2007-14 se rapporte à 2007-12.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2015, n° 1, Éditions de l'OCDE, Paris ; OCDE (2014), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2013, n° 1, Éditions de l'OCDE, Paris, pour les coûts de main-d'œuvre pour le Chili et le Mexique (www.oecd.org/fr/eco/perspectives/perspectives-economiques.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258338>

Tableau O. **Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés**

	Dispersion des salaires ^a						Fréquence des :			
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		9 ^e au 5 ^e décile des salaires		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		Bas salaires ^b (%)		Salaires élevés ^c (%)	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013
Australie	3.07	3.48	1.88	2.00	1.64	1.74	13.4	15.8
Autriche	3.23	3.31	1.90	1.94	1.70	1.71	15.2	15.9	19.7	20.7
Belgique	2.39	2.47	1.72	1.76	1.40	1.41	..	6.0	12.4	13.4
Canada	3.61	3.75	1.84	1.94	1.97	1.93	22.0	21.0	10.9	10.7
Chili	5.21	4.69	3.13	2.77	1.67	1.69	15.6	15.3	30.2	28.1
République tchèque	3.28	3.46	1.78	1.84	1.85	1.88	18.9	20.1
Danemark	2.63	2.90	1.64	1.68	1.60	1.72	14.3	19.9
Estonie	5.88	4.40	2.35	2.11	2.50	2.08	28.3	24.0	23.1	23.4
Finlande	2.43	2.55	1.72	1.73	1.41	1.48	6.4	9.1	15.9	15.9
France	3.03	2.97	2.00	1.99	1.51	1.50
Allemagne	3.00	3.37	1.70	1.85	1.77	1.82	17.5	18.8	15.8	18.6
Grèce	3.44	3.01	2.00	1.86	1.72	1.62	20.0	13.9	22.1	18.4
Hongrie	4.38	3.69	2.25	2.31	1.95	1.60	22.7	16.8
Islande	3.15	2.98	1.72	1.74	1.83	1.71	18.7	16.9	15.8	17.9
Irlande	3.90	3.86	2.03	1.94	1.92	2.00	19.2	23.3
Israël	5.07	4.91	2.59	2.65	1.96	1.85	23.4	22.1	27.9	27.9
Italie	2.50	2.32	1.67	1.53	1.50	1.52	9.4	10.1	11.8	11.1
Japon	2.95	2.96	1.82	1.84	1.62	1.61	14.4	14.2
Corée	5.12	4.70	2.42	2.36	2.12	1.99	24.9	24.7
Luxembourg	3.03	3.18	1.90	2.03	1.60	1.56	20.8	14.8	18.0	22.7
Mexique	3.75	3.88	2.14	2.33	1.75	1.67	17.9	14.2	20.1	22.1
Pays-Bas	2.79	2.89	1.75	1.78	1.59	1.62	12.7	14.9	17.5	16.8
Nouvelle-Zélande	2.85	2.93	1.80	1.87	1.58	1.56	13.2	13.7
Norvège	2.10	2.40	1.45	1.49	1.45	1.61
Pologne	4.11	4.10	2.07	2.11	1.98	1.95	22.2	22.7
Portugal	4.65	4.08	2.84	2.57	1.64	1.59	14.1	19.4	27.5	27.9
République slovaque	3.37	3.65	1.94	2.00	1.73	1.82	18.0	20.0
Slovénie	..	3.26	..	2.05	..	1.59
Espagne	3.55	3.08	2.10	1.88	1.69	1.64	16.3	14.6	23.3	20.6
Suède	2.32	2.27	1.65	1.65	1.40	1.38
Suisse	2.59	2.70	1.77	1.84	1.46	1.47	8.9	9.2
Turquie	..	4.85	..	2.90	..	1.67
Royaume-Uni ^d	3.54	3.55	1.95	1.97	1.81	1.80	20.6	20.5
États-Unis	4.71	5.08	2.29	2.44	2.06	2.09	23.3	25.0
OCDE ^e	3.49	3.46	1.99	2.02	1.73	1.70	17.6	17.1	19.5	19.8

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

a) La dispersion des salaires est mesurée par le rapport du 9^e au 1^{er} décile des salaires, du 9^e au 5^e décile et du 5^e au 1^{er} décile. Les données se réfèrent à 2002 pour l'Estonie, le Luxembourg et les Pays-Bas ; à 2004 pour l'Autriche, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne et la Suisse ; à 2005 pour le Mexique ; et à 2006 pour la Corée. Elles se réfèrent à 2012 pour la Belgique, l'Espagne, l'Italie, la Pologne et la Suède ; à 2011 pour Israël ; et à 2010 pour l'Estonie, la France, le Luxembourg les Pays-Bas, la Slovénie, la Suisse et la Turquie.

b) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Voir la note a pour les pays présentant des périodes différentes.

c) La fréquence des salaires élevés se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire médian. Voir la note a pour les pays présentant des périodes différentes.

d) Pour la République tchèque, les séries présentent des ruptures en 2010 et 2012 ; pour le Royaume-Uni, en 1997, 2004, 2006 et 2011 ; dans chacun des cas, les données ont été rétrapolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série.

e) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp.

Tableau P. **Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation**
Pourcentages

	Sexe ^a		Âge ^b				Niveau d'éducation/de qualification ^c			
	Femmes / Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2012	2003	2012
Australie	13	18	39	39	3	-2	18	17	-34	-35
Autriche	21	18	35	36	-54	-35	29	33	-52	-63
Belgique	15	6	34	35	-27	-27	11	18	-30	-56
Canada	23	19	43	41	-4	-3	19	16	-38	-34
Chili	..	15	49	42	-12	-5
République tchèque	15	16	35	37	-8	-1	27	27	-82	-76
Danemark	11	8	35	40	0	-2	18	19	-27	-28
Estonie	24	27	6	..	-34
Finlande	20	20	32	37	-11	-2	6	3	-48	-32
France	15	14	15	18	-47	-54
Allemagne	20	13	43	40	-7	-11	12	17	-53	-70
Grèce	14	11	42	37	-23	-23	..	21	..	-52
Hongrie	1	9	32	37	-25	-2	27	25	-117	-100
Islande	19	15	43	42	5	1
Irlande	20	13	44	55	-4	-4	21	16	-74	-76
Israël	25	22	52	54	-19	-19	21	29	-51	-52
Italie	7	11	..	16	..	14	21	23	-65	-47
Japon	32	27	43	41	-2	2
Corée	40	37	45	43	10	7	8	12	-34	-37
Luxembourg	16	6	..	26	..	27	..	31	..	-66
Mexique	17	15	20	23	7	11	46	-99
Pays-Bas	19	20	15	17	-53	-56
Nouvelle-Zélande	7	6	38	41	4	-4	23	20	-23	-19
Norvège	10	7	30	36	-3	-6	22	23	-31	-27
Pologne	11	11	41	33	-23	-3	18	16	-79	-71
Portugal	13	17	44	38	-16	-30	33	30	-78	-69
République slovaque	21	14	..	32	..	5	..	33	..	-73
Slovénie	..	12	27	22	-98	-80
Espagne	13	6	..	37	..	-19	21	20	-28	-41
Suède	16	14	30	31	-6	-8	13	20	-28	-25
Suisse	20	19	26	24	-57	-57
Turquie	..	20	31	37	-62	-91
Royaume-Uni	23	17	43	43	9	1	35	30	-41	-56
États-Unis	21	18	47	49	-9	-17	35	37	-72	-74
OCDE ^d	17	15	39	38	-9	-5	21	22	-50	-56

a) Voir la note du tableau O. Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas ajustés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes. Les données se réfèrent à 2002 pour l'Estonie, le Luxembourg et les Pays-Bas ; à 2004 pour l'Espagne, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse ; à 2005 pour le Mexique ; et à 2006 pour la Corée. Elles se réfèrent à 2012 pour la Belgique, l'Espagne, l'Italie, la Pologne et la Suède ; à 2011 pour Israël ; et à 2010 pour l'Estonie, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie.

b) Les écarts salariaux par âge sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans et celui des personnes âgées de 15 à 24 ans (respectivement âgées de 55 à 64 ans), en pourcentage du salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux salariés âgés de 55 ans et plus pour la Hongrie et la Norvège. Elles se réfèrent à 2004 pour le Portugal ; à 2005 pour l'Islande, le Mexique et la Pologne ; et à 2006 pour la Corée. Elles se réfèrent à 2011 pour Israël et à 2012 pour l'Espagne, la Norvège et la Suède.

c) Les salaires par niveau de qualification (d'éducation) se réfèrent au salaire annuel moyen en équivalent temps complet et année pleine des personnes âgées de 25 à 64 ans. Les écarts salariaux par niveau de qualification sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes moyennement qualifiées et de celles faiblement (respectivement hautement) qualifiées, en pourcentage du salaire moyen des personnes moyennement qualifiées.

La classification des niveaux de qualification est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 1997). *Faible* (en terme de qualification) correspond aux niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts du niveau inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire ; *Moyen* correspond aux niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 du 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur ; et *Élevé* correspond aux niveaux 5A, 5B et 6 de l'enseignement supérieur. Les données se réfèrent à 2004 pour l'Allemagne, les États-Unis, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Portugal, la République tchèque, la Slovaquie et la Turquie ; à 2005 pour l'Australie, l'Autriche et Israël ; à 2006 pour la Corée et les Pays-Bas ; et à 2007 pour le Japon. Elles se réfèrent à 2013 pour la Corée ; à 2011 pour la Belgique, le Canada, le Chili, l'Espagne, l'Irlande, la Norvège, le Portugal et la République tchèque ; et à 2010 pour la France, l'Italie et les Pays-Bas.

d) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp pour les écarts salariaux par sexe et âge ; et OCDE (2014), *Regard sur l'éducation 2014: Les indicateurs de l'OCDE*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-fr> pour les écarts salariaux par niveau d'éducation/de qualification.

Tableau Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2012 et 2013

	Dépenses publiques (% PIB)						Nombre de participants (% de la population active)					
	Total		Programmes actifs		dont : mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Australie	0.84	0.87	0.27	0.23	0.11	0.08	0.57	0.64	1.67	1.85	6.42	6.71
Autriche	1.97	2.16	0.72	0.76	0.55	0.59	1.25	1.40	3.67	3.83	6.48	6.79
Belgique	2.80	2.76	0.78	0.72	0.58	0.51	2.02	2.04	6.89	6.29	16.75	18.76
Canada	0.83	0.80	0.24	0.23	0.14	0.14	0.59	0.57	0.50	0.51	2.86	2.69
Chili	0.33	0.36	0.10	0.09	0.08	0.07	0.23	0.27	1.77	1.85
Rép. tchèque	0.48	0.55	0.25	0.30	0.14	0.19	0.23	0.25	1.02	1.05	1.99	2.22
Danemark	3.51	3.49	1.85	1.82	1.52	1.50	1.66	1.66	5.99	6.08	6.24	6.14
Estonie	0.72	0.68	0.28	0.23	0.18	0.13	0.43	0.44	0.95	0.70	2.36	2.45
Finlande	2.39	2.63	0.99	1.01	0.84	0.87	1.40	1.62	4.35	4.41	9.17	10.37
France	2.28	..	0.87	..	0.63	..	1.41	..	5.11	..	9.65	..
Allemagne	1.62	1.67	0.67	0.67	0.34	0.32	0.95	1.01	3.32	3.07	6.71	6.79
Grèce
Hongrie	1.08	1.12	0.67	0.78	0.60	0.70	0.41	0.34	7.40	6.93	6.23	5.60
Irlande	3.31	3.09	0.90	0.88	0.73	0.72	2.41	2.20	4.53	4.72	19.19	18.07
Israël
Italie	2.02	1.99	0.46	0.41	0.34	0.32	1.56	1.58	5.14	4.65	6.45	6.96
Japon	0.54	0.47	0.21	0.16	0.16	0.11	0.34	0.31
Corée	0.57	..	0.29	..	0.27	..	0.27
Luxembourg	1.42	1.51	0.63	0.64	0.57	0.60	0.79	0.87	8.54	9.49	4.16	6.25
Mexique	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
Pays-Bas	2.51	2.91	0.88	0.94	0.61	0.59	1.63	1.97	4.19	4.08	8.24	9.59
Nouvelle-Zélande	0.64	..	0.28	..	0.18	..	0.36	..	2.33	..	2.18	..
Norvège	0.87	0.83	0.53	0.50	0.40	0.37	0.34	0.33	2.18	2.06	1.98	1.99
Pologne	0.76	..	0.44	..	0.36	..	0.32	..	3.23	..	2.92	..
Portugal	2.10	2.16	0.49	0.50	0.38	0.46	1.61	1.66	3.40	3.91	7.43	8.07
Rép. slovaque	0.68	0.63	0.25	0.22	0.19	0.17	0.43	0.40	2.79	2.45	2.47	2.30
Slovénie	1.09	1.17	0.27	0.37	0.17	0.28	0.82	0.80	1.14	1.81	3.26	2.98
Espagne	3.60	..	0.61	..	0.53	..	2.99	..	11.63	..	12.55	..
Suède	1.91	2.03	1.28	1.35	1.01	1.07	0.63	0.68	4.97	5.34	5.46	5.44
Suisse	1.10	1.19	0.54	0.56	0.44	0.45	0.56	0.63	1.15	1.20	2.51	2.57
Royaume-Uni
États-Unis	0.52	0.35	0.12	0.11	0.09	0.09	0.40	0.24
OCDE	1.47	1.48	0.55	0.56	0.42	0.43	0.92	0.91	4.00	3.72	6.22	6.41

Note : Les données présentées ne doivent pas être considérées comme strictement comparables entre pays ou dans le temps. Dans certains cas, les données individuelles des pays s'éloignent de la méthodologie standard et pour certains programmes ou catégories de programmes le nombre de participants n'est pas disponible. La page <http://www.oecd.org/fr/els/emp/perspectives-emploi-annexe-statistique.htm> fournit une introduction générale sur le champ et la comparabilité des données, des tableaux sur les dépenses et les participants par catégories et sous-catégories, les notes spécifiques par pays et l'accès à la base de données en ligne.

Années fiscales pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Commission européenne (2015), *Labour Market Policy* (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>) et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par la Commission européenne avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail* (<http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933258368>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

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

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

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015

L'édition 2015 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* propose un examen approfondi de l'évolution récente du marché du travail et de ses perspectives à court terme dans les pays de l'OCDE. Une majorité croissante de pays ont recours à des systèmes de salaire minimum afin d'augmenter les revenus dans la partie inférieure de la distribution des salaires. S'il est fixé à un niveau adéquat, un salaire minimum obligatoire permet effectivement d'accroître les revenus des bas salaires, mais c'est un instrument trop générique pour lutter contre la pauvreté, à moins qu'il ne soit efficacement associé à d'autres mesures telles que des prestations liées à l'exercice d'un emploi ou des crédits d'impôt. De nouveaux résultats tirés de l'Enquête internationale de l'OCDE sur les compétences des adultes montrent que les différences de niveau d'inégalité entre les pays en matière de qualifications, le degré d'utilisation des compétences au travail et les avantages salariaux liés aux compétences expliquent pour une large part les écarts de niveau d'inégalités salariales à l'échelle internationale. Des politiques d'activation peuvent contribuer à créer un marché du travail plus inclusif, pour autant que les mesures prises pour motiver les demandeurs d'emploi, améliorer leur employabilité et élargir leurs perspectives d'emploi soient bien coordonnées. L'évaluation à plus long terme de la qualité des emplois montre dans quelle mesure les mouvements ascendants et descendants sur l'échelle des revenus et les mouvements entre emploi et chômage atténuent à tout moment certains des écarts de revenu. Cependant, les risques de chômage chronique et de salaire faible sont extrêmement concentrés. La qualité des emplois dans les économies émergentes est particulièrement faible, mais des politiques visant à faire passer les actifs d'un emploi informel à un emploi formel peuvent contribuer à l'améliorer.

Sommaire

Éditorial : le temps presse pour aider les travailleurs à s'élever dans l'échelle des emplois

Chapitre 1. Évolutions récentes des marchés du travail et section spéciale sur le salaire minimum

Chapitre 2. Compétences et inégalités de salaire

Chapitre 3. Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs

Chapitre 4. La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme

Chapitre 5. Promouvoir la qualité de l'emploi dans les économies émergentes

Annexe statistique

<http://www.oecd.org/fr/emploi/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-19991274.htm>

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

