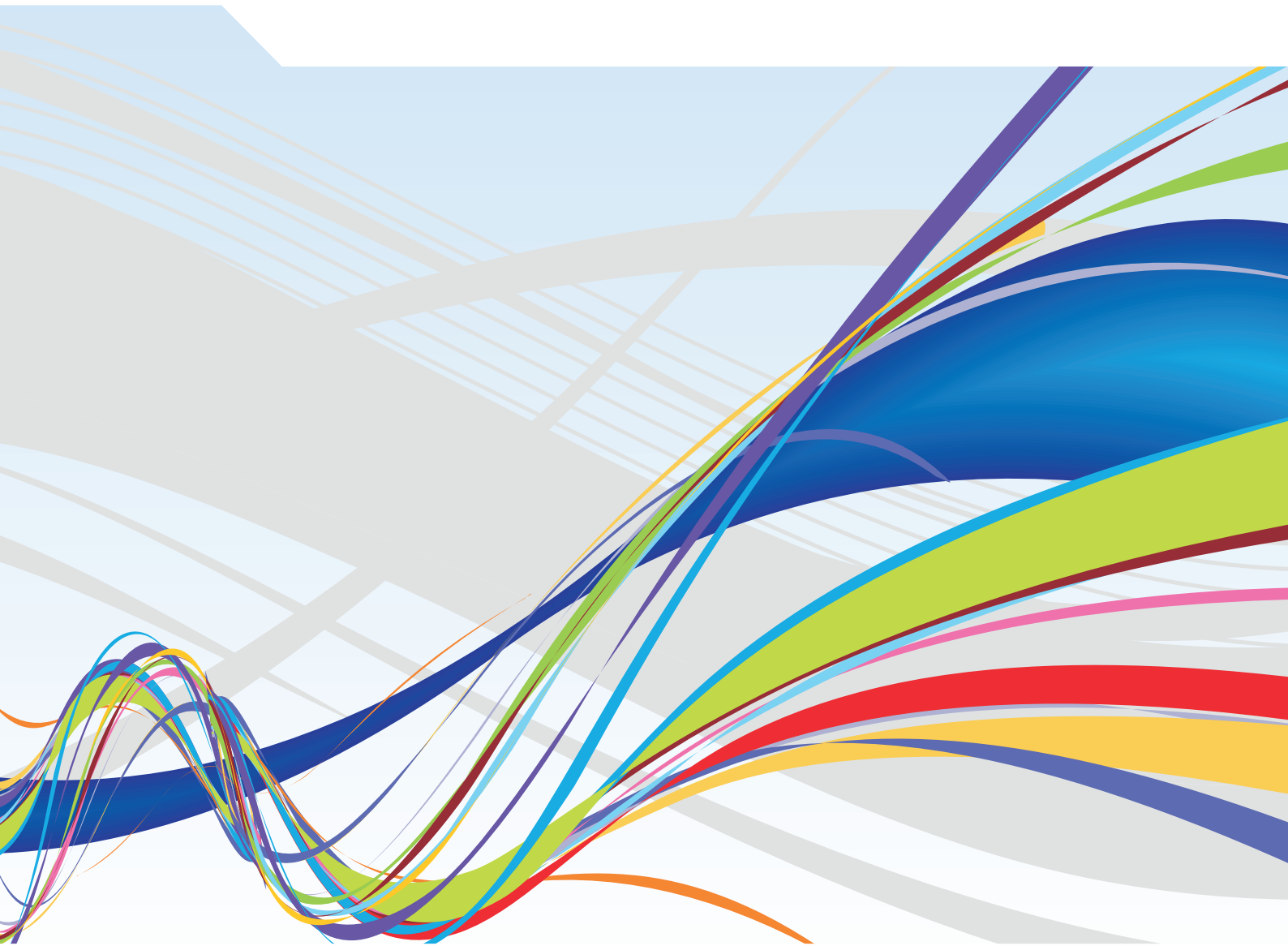




Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016

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 (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr

ISBN 978-92-64-26075-7 (imprimé)
ISBN 978-92-64-26079-5 (PDF)
ISBN 978-92-64-26099-3 (epub)

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

Version révisée, novembre 2016
Les détails des révisions sont disponibles à l'adresse : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/Corrigendum-EMO2016-FR.pdf.

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.

La Lettonie n'était pas membre de l'OCDE au moment de la préparation de cette publication. La Lettonie n'apparaît donc pas dans la liste des pays membres et n'est pas incluse dans les zones OCDE.

Crédits photo : Couverture © Ikoneimages/Inmagine.

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

© OCDE 2016

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 l'action publique, afin de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les thèmes abordés cette année sont les jeunes vulnérables, la qualité des emplois, l'utilisation des compétences au travail, les effets à court terme des réformes structurelles et les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes. Des statistiques de référence sont également disponibles.

L'édition 2016 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 par Paul Swaim et s'appuie sur des contributions d'Andrea Garnero, Pascal Marianna et Paul Swaim (chapitre 1), Guillermo Montt et Glenda Quintini (chapitre 2), Andrea Bassanini et Federico Cingano (chapitre 3) et Paolo Falco (chapitre 4). Le travail de recherche a été réalisé par Dana Blumin, Sylvie Cimper, Paulina Granados-Zambrano, Sébastien Martin et Agnès Puymoyen. Le travail éditorial a été effectué par Gabriela Bejan, Natalie Corry, Monica Meza-Essid et Marlène Mohier.

Table des matières

Éditorial : Le redressement de l'emploi se poursuit mais les salaires restent à la traîne	11
Acronymes et abréviations	17
Résumé	19
Chapitre 1. Évolutions récentes du marché du travail et perspectives	
à court terme	23
Principaux résultats	24
Introduction	28
1. Évolutions récentes du marché du travail	28
2. Évolutions récentes de la composition et de la qualité de l'emploi	43
3. La situation des jeunes vulnérables sur le marché du travail	51
Conclusions	57
Notes	58
Références	59
Annexe 1.A1. Données par pays des projections économiques de l'OCDE	61
Annexe 1.A2. Données complémentaires sur l'évolution de la composition de la croissance de l'emploi, des salaires et de la productivité, et sur la qualité de l'emploi	64
Chapitre 2. Utilisation des compétences au travail : importance et déterminants	69
Principaux résultats	70
Introduction	72
1. Utilisation des compétences au travail : définition, mesure et exemples de statistiques descriptives	73
2. L'importance de l'utilisation des compétences	85
3. Facteurs internes à l'entreprise exerçant une influence sur l'utilisation au travail des compétences en traitement de l'information	91
4. Déterminants externes de l'utilisation des compétences au travail	101
5. Enseignements pour l'action publique	109
Conclusions	117
Notes	118
Références	121
Annexe 2.A1. Motivation extrinsèque et intrinsèque : modèle de Frey et Jegen (2000)	125

Chapitre 3. Effets à court terme des réformes structurelles sur le marché du travail . . .	129
Principaux résultats	130
Introduction	131
1. Réglementation des marchés de produits	133
2. Législation sur la protection de l'emploi	145
3. Concevoir des réformes structurelles limitant les coûts à court terme	167
Conclusions	177
Notes	178
Références	184
Chapitre 4. Éliminer les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes : un chantier inachevé	193
Principaux résultats	194
Introduction	197
1. Malgré le chemin parcouru, les femmes restent moins bien loties que les hommes sur le plan de l'emploi	198
2. Recommandations pour l'action publique	219
Conclusions	232
Notes	233
Références	236
Annexe statistique	241
Tableaux	
1.A1.1. Taux de croissance récents et prévus du PIB réel et de l'emploi, 2007-17	61
1.A1.2. Taux d'emploi et de chômage récents et prévus, 2007-17	63
1.A2.1. Écarts cumulés de la croissance des salaires horaires réels et de la productivité horaire du travail depuis la crise	66
1.A2.2. Tableau de bord de la qualité de l'emploi dans des pays de l'OCDE pour certaines années récentes	67
2.1. Inadéquation des qualifications et utilisation des compétences	81
2.2. Productivité du travail et utilisation des compétences dans quelques pays	88
2.3. Corrélation corrigée entre le recours à des pratiques professionnelles performantes et l'utilisation des compétences au travail	98
2.4. Délocalisation et utilisation des compétences au travail	104
2.5. Institutions du marché du travail et utilisation des compétences au travail	107
3.1. Réformes récentes de la LPE et chômage	163
3.2. Réformes récentes de la LPE et part des contrats permanents dans les nouveaux contrats	167
A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE	244
B. Rapports emploi/population par groupe d'âge	245
C. Taux d'activité par groupe d'âge	248
D. Taux de chômage par groupe d'âge	251
E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2014	254
F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2014	255
G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2014	256
H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	257
I. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire	258
J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire	259

K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois	260
L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi . .	263
M. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus	264
N. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie	267
O. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés	268
P. Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation	269
Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2013 et 2014	270

Graphiques

1.1. Les marchés du travail de l'OCDE continuent de sortir de la crise, même si la reprise est lente	29
1.2. La reprise de l'emploi se poursuit, mais reste inachevée dans la majorité des pays de l'OCDE	31
1.3. Le chômage recule, mais demeure supérieur à son niveau d'avant la crise dans la plupart des pays de l'OCDE	32
1.4. Le chômage de longue durée recule plus lentement que le chômage global . .	33
1.5. La poussée du chômage après la crise a entraîné un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, mais cet effet s'est maintenant inversé dans certains pays	35
1.6. L'incidence de la crise sur la croissance des salaires réels a été plus modérée que sur celle des salaires nominaux, en raison du ralentissement de l'inflation	38
1.7. La modération salariale a favorisé le ralentissement de la croissance des coûts nominaux unitaires de main-d'œuvre	40
1.8. La modération des salaires ne rétablit que lentement le rééquilibrage extérieur dans la zone euro	42
1.9. Beaucoup d'emplois détruits dans les secteurs manufacturiers et de la construction pendant la récession n'ont pas été remplacés lors de la reprise	44
1.10. La fréquence de travail temporaire a chuté durant la crise, mais a rebondi depuis	46
1.11. La fréquence de l'emploi à temps partiel continue de croître dans de nombreux pays	47
1.12. L'insécurité sur le marché du travail s'est intensifiée dans le sillage de la crise, mais ni la qualité des salaires, ni celle de l'environnement du travail n'affichent de tendance clairement marquée	49
1.13. Le chômage des jeunes a reculé par rapport au pic atteint après la crise, mais demeure très élevé dans quelques pays européens	51
1.14. Le taux de NEET a progressé dans la majorité des pays de l'OCDE	53
1.15. Les jeunes NEET sont plus susceptibles que les autres jeunes de vivre dans un ménage sans emploi, 2014	54
1.16. De nombreux NEET n'ont pas achevé le deuxième cycle du secondaire	55
1.17. De nombreux pays de l'OCDE devraient atteindre l'objectif du G20 de réduction de 15 % du nombre de NEET peu qualifiés d'ici 2025	56
1.A2.1. Le transfert des emplois du secteur de la production de biens à celui des services se poursuit depuis le début de la crise	65

2.1. Contribution du niveau de compétences et d'autres facteurs à la variance de l'utilisation des compétences au travail	77
2.2. Niveau de compétences et utilisation des compétences dans les pays de l'OCDE participant au PIAAC	78
2.3. Comparaison des indicateurs reposant sur l'importance des tâches et de ceux fondés sur leur complexité, compétences en TIC, pays européens	79
2.4. Utilisation des compétences au travail	82
2.5. Utilisation des compétences au travail par profession	83
2.6. Rendement de l'éducation, niveau de compétences et utilisation des compétences	86
2.7. Influence du niveau d'études, des compétences et de leur utilisation sur la satisfaction professionnelle	87
2.8. Risque d'automatisation des emplois	90
2.9. Utilisation des compétences au travail et pratiques professionnelles performantes	93
2.10. Recours aux pratiques professionnelles performantes	95
2.11. Distribution du recours à des pratiques professionnelles performantes dans le cadre du travail dans quelques pays	96
2.12. Pratiques professionnelles performantes et taille de l'entreprise	96
2.13. Utilisation des compétences au travail : isoler le rôle des facteurs de motivation extrinsèques	100
2.14. Activités de délocalisation, selon le type de délocalisation	103
3.1. Réformes propices à la concurrence et emploi dans les industries de réseau	137
3.2. Effets des réformes propices à la concurrence sur l'emploi pendant une phase économique ascendante et descendante	139
3.3. Réformes propices à la concurrence et prix dans les industries de réseau	140
3.4. Effets indirects à long terme des réformes propices à la concurrence dans les industries de réseau	143
3.5. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi dans le secteur des entreprises	151
3.6. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et salaires dans le secteur des entreprises	152
3.7. Effets à long terme des réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE	153
3.8. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi à différents stades du cycle économique	155
3.9. Fréquence des contrats à durée déterminée, réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi	157
3.10. Fréquence des contrats à durée déterminée, réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi peu qualifié	159
3.11. Part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié et les nouvelles embauches	163
3.12. Évolution du taux de chômage dans les pays baltes	164
3.13. Part des contrats permanents dans les nouveaux contrats en Slovaquie et en Espagne	166

3.14. Stratégies d'ajustement aux chocs défavorables utilisées par les entreprises européennes avant la crise	172
3.15. Effet de la réforme du marché du travail de 2012 en Espagne sur le taux trimestriel de cessation d'emploi à l'échelle des entreprises	173
4.1. L'écart de taux d'activité devient faible dans beaucoup de pays, mais les progrès sont inégaux	199
4.2. L'écart de taux d'activité le plus élevé se rencontre parmi les catégories sociales les plus défavorisées	200
4.3. Le pourcentage de jeunes sans emploi, déscolarisés et ne suivant aucune formation (NEET) est nettement plus élevé parmi les femmes.	201
4.4. Les écarts de taux de scolarité entre garçons et filles ont en grande partie disparu et se sont même parfois inversés en faveur des filles	202
4.5. Les normes sociales évoluent, mais le changement est lent et inégal	203
4.6. Il subsiste d'importants écarts entre garçons et filles dans les principales disciplines	204
4.7. La répartition par secteur des hommes et des femmes diffère	205
4.8. Les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes mais des progrès non négligeables ont souvent été accomplis	206
4.9. Dans la majorité des économies émergentes, le travail informel est plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes	207
4.10. Les femmes sont plus souvent confrontées à des contraintes de crédit que les hommes	208
4.11. Les femmes ont un accès limité au conseil en gestion et à la formation à la gestion d'entreprise	209
4.12. Les hommes et les femmes qui créent une entreprise ont des motivations similaires	210
4.13. L'écart de rémunération entre hommes et femmes reste important dans la plupart des pays	211
4.14. D'importants écarts de rémunération inexpliqués subsistent au sein des niveaux d'études, des secteurs d'activité et des professions	213
4.15. Les femmes assument l'essentiel des tâches domestiques	215
4.16. Les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches domestiques	217
4.17. Les emplois occupés par les femmes offrent moins de sécurité	218

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 redressement de l'emploi se poursuit mais les salaires restent à la traîne

Après la crise, le redressement du marché du travail se poursuit, mais reste très lent

Le rétablissement du marché du travail se poursuit après la récession, mais de manière lente et douloureuse dans de nombreux pays de l'OCDE. Si la montée du chômage provoquée par la crise s'inverse, peu de progrès ont été accomplis pour rattraper le retard accumulé au niveau des salaires. On observe encore, dans trois quarts des pays de l'OCDE, soit un écart de chômage significatif (avec un taux de chômage supérieur de 2 points de pourcentage ou plus au niveau constaté avant la crise), soit un retard des salaires important (avec des salaires moyens inférieurs de 5 % au moins au niveau qu'ils auraient atteint si la croissance tendancielle enregistrée en 2000-07 s'était maintenue), voire les deux.

Dans une large mesure, le lent redressement du marché du travail tient au fait que l'économie mondiale est engluée dans une croissance molle caractérisée par un faible niveau de l'investissement, des gains de productivité anémiques et peu de créations d'emplois, ainsi qu'une stagnation des salaires. Il est donc urgent de mettre en œuvre tous les leviers d'action politique – macroéconomiques et structurels – disponibles à l'échelle nationale et internationale pour dynamiser la croissance et l'amener sur une trajectoire durable, tout en veillant à ce que les bénéfices générés soient plus largement partagés. Les politiques de l'emploi peuvent et doivent jouer un rôle déterminant à cet égard. Cette nouvelle édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* s'attache à définir la nature du défi à relever et recense différents moyens d'action qui pourraient être utilisés pour renforcer le dynamisme et l'inclusivité du marché du travail, en dépit des vents contraires qui continuent de souffler sur l'économie.

Selon les projections de l'OCDE, le déficit d'emplois sera comblé dans la zone OCDE en 2017, soit près de dix ans après le début de la crise

Les taux d'emploi ne devraient plus être affaiblis par des facteurs conjoncturels, du moins à l'échelle de la zone OCDE dans son ensemble. Le redressement de l'emploi a débuté au premier trimestre 2010, après que le taux d'emploi moyen dans la zone OCDE a atteint son point le plus bas après la crise, à 58,6 % seulement (pour les 15-74 ans), soit 2,2 points de pourcentage de moins qu'en 2007, ce qui correspond à 20,3 millions d'emplois manquants. Malgré une reprise économique atone et inégale, le déficit d'emplois était tombé à 5,6 millions fin 2015 ; cette édition des *Perspectives* prévoit désormais qu'il sera totalement résorbé courant 2017. C'est évidemment une bonne nouvelle, mais le fait que la récession a pesé sur l'emploi pendant près de dix ans témoigne de sa sévérité et du prix qu'ont dû payer les travailleurs.

Comme souvent, les moyennes n'offrent qu'une vue partielle de la situation. Certains pays n'ont en effet subi qu'une récession peu marquée ou de courte durée et l'emploi y a, depuis longtemps, rejoint son niveau d'avant la crise, voire même dépassé. Ainsi, en Allemagne, au Chili, en Hongrie, en Israël et en Turquie, les taux d'emploi sont déjà supérieurs de plus de 5 points de pourcentage aux niveaux constatés fin 2007. À l'autre extrémité, le déficit d'emplois reste important en Espagne, en Grèce et en Irlande (où le déficit d'emplois s'élève actuellement à 8.5, 9 et 7.9 points de pourcentage et devrait rester important, quoique moins élevé, en 2017). S'il est encourageant que l'emploi se redresse désormais plutôt rapidement dans ces pays durement touchés par la crise, un rétablissement complet ne semble pas d'actualité, et pourrait même ne pas se réaliser avant l'arrivée d'une nouvelle récession.

On compte de plus en plus d'actifs sur le marché du travail, ce qui renforce la nécessité de stimuler les créations d'emplois

Bien que le déficit d'emplois se résorbe dans la zone OCDE, le chômage devrait rester légèrement supérieur à son niveau d'avant la crise en 2017 dans la mesure où les personnes qui veulent travailler sont plus nombreuses que jamais. Les travailleurs plus âgés, notamment, repoussent leur départ à la retraite, et les femmes sont plus nombreuses à vouloir occuper un emploi rémunéré. Dans ce contexte, le taux de chômage moyen devrait se maintenir, fin 2017, légèrement au-dessus du niveau enregistré avant la récession. La situation a donc changé et les pouvoirs publics devraient s'efforcer de relever le taux d'emploi au-dessus de son niveau d'avant la crise afin de faire une place à la proportion croissante de personnes d'âge actif qui souhaitent travailler.

La crise a également eu un effet négatif sur les salaires, entraînant un écart de salaires qui pourrait être difficile à combler

Comme lors des précédents épisodes de ralentissement de l'activité, la dernière récession a entraîné une contraction de la croissance des salaires. Après la montée du chômage provoquée par la crise, les salaires ont reculé dans les pays les plus durement touchés, comme l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, le Japon, le Portugal et les États baltes, tandis qu'ils ont stagné ou à peine augmenté dans la quasi-totalité des autres pays. La croissance des salaires réels a elle aussi ralenti après la crise, mais dans une moindre mesure que celle des salaires nominaux en raison du recul de l'inflation. Si l'on compare la croissance des salaires réels sur la période 2000-07 à celle de la période 2008-15, on observe un net ralentissement dans certains pays, comme l'Estonie, la Lettonie, la République tchèque et le Royaume-Uni. En 2015, les salaires horaires réels dans ces pays étaient inférieurs de plus de 25 % au niveau escompté si la croissance des salaires s'était maintenue au rythme observé entre 2000 et 2007, et cet écart était supérieur à 20 % en Grèce, en Hongrie et en Irlande.

Il n'est pas certain que les travailleurs puissent un jour récupérer les gains potentiels de salaire perdus depuis 2007, surtout si la croissance de la productivité du travail reste atone. Le retour à une progression soutenue des salaires dépendra en grande partie de la capacité de l'économie mondiale de sortir de la spirale actuelle de faible croissance, d'investissement limité, de gains de productivité médiocres et d'échanges internationaux au plus bas, qui elle-même nécessite une politique d'action globale, incluant notamment une utilisation plus ambitieuse de la politique budgétaire et des réformes structurelles

supplémentaires. Les politiques du marché du travail devront participer à cet effort plus large, en conciliant à la fois le besoin à court terme d'achever le redressement avec l'impératif de long terme de soutenir un retour à une croissance plus forte et plus inclusive.

Les faiblesses structurelles du marché du travail deviennent plus visibles

Alors que les effets de la récession sur les marchés du travail continuent de s'estomper, les faiblesses structurelles du marché du travail deviennent plus visibles, notamment la croissance limitée voire inexistante des salaires dans le bas et le milieu de la répartition des revenus d'activité, ainsi que les disparités marquées entre les différentes catégories de population en termes de d'opportunités sur le marché du travail. Cette édition des *Perspectives de l'emploi* propose aux pouvoirs publics des pistes possibles à suivre afin qu'ils puissent régler plus efficacement les problèmes structurels, et ce, dans leur transition d'une phase axée sur le besoin d'atténuer les effets négatifs de la crise à des problématiques de plus long terme.

Utiliser plus efficacement les compétences de la main-d'œuvre pour dynamiser la productivité et les salaires

Les politiques relatives aux compétences ont un rôle essentiel à jouer dans la relance de la productivité et des salaires. Néanmoins, par le passé, l'accent était principalement mis sur le développement des compétences, grâce à une offre étendue de programmes d'enseignement et de formation et à l'amélioration de leur qualité et de leur pertinence. Le chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi* montre qu'il est tout aussi important de veiller à ce que les travailleurs soient en mesure de mettre pleinement à profit leurs compétences dans le cadre de leur activité professionnelle. À niveau de compétence et de formation égal, l'expérience montre que les travailleurs qui utilisent davantage leurs compétences au travail sont plus productifs, perçoivent un meilleur salaire et sont plus satisfaits professionnellement. Or on observe d'importantes variations entre les pays dans l'utilisation des compétences au travail. Au Japon par exemple, alors que les travailleurs ont un niveau de compétence à l'écrit largement supérieur à celui de leurs homologues américains, ils utilisent beaucoup moins leurs compétences en lecture dans le cadre de leur emploi. Il faut que les pouvoirs publics prennent des mesures incitant les employeurs à mieux utiliser les compétences de leurs salariés. De telles mesures diminueraient en effet le risque que l'économie dans son ensemble soit prise au piège de la croissance molle, tout en améliorant le bien-être des travailleurs.

Améliorer les opportunités des populations vulnérables

Parmi les tendances encourageantes sur le marché du travail, on constate depuis peu que le nombre de chômeurs de longue durée a enfin amorcé un repli l'année dernière, ce qui sous-entend que cette catégorie de population commence à profiter plus largement des avantages qui découlent du redressement global du marché du travail. Il est toutefois encore trop tôt pour crier victoire, étant donné que le nombre de personnes au chômage depuis un an ou plus restait supérieur de 55 % à son niveau d'avant la crise fin 2015, date à laquelle plus de la moitié des 13,5 millions de chômeurs de longue durée étaient sans emploi depuis deux ans ou plus. Les pouvoirs publics doivent continuer d'aider les chômeurs de longue durée, qui sont souvent mis à l'écart par les employeurs, à retrouver un emploi convenable.

Dans un contexte marqué par une croissance économique atone et des inégalités marquées, il devient ainsi encore plus important de s'assurer que les pouvoirs publics mettent bien tout en œuvre pour éliminer les obstacles qui empêchent certaines catégories de la population de réaliser pleinement leur potentiel sur le marché du travail. Par exemple, dans un environnement caractérisé par de faibles créations d'emplois, le risque que les jeunes vulnérables (comme les jeunes sortis prématurément de l'école qui ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi, les NEET) soient définitivement mis à l'écart sur le marché du travail augmente. Dans le même ordre d'idées, les coûts économiques et l'injustice liés à la persistance de disparités hommes-femmes importantes en termes d'emploi et de salaires deviennent encore plus inacceptables lorsque les revenus stagnent et que les possibilités d'avancement professionnel se font plus rares.

Les pouvoirs publics doivent donc redoubler d'efforts pour offrir des chances égales à ces catégories de populations vulnérables. Pour y parvenir, il convient de prendre en considération la multitude de facteurs qui empêchent ces différentes populations de réussir sur le marché du travail. Certains pays de l'OCDE ont ainsi montré que les programmes d'enseignement de « la deuxième chance », comme l'École de la deuxième chance en France et le programme *Jobs Corps* aux États-Unis, peuvent réellement aider les jeunes qui ont abandonné l'école et qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail à acquérir les compétences fondamentales dont ils ont besoin pour trouver un emploi. Comme le montre le chapitre 4 avec l'analyse des inégalités entre hommes et femmes dans les économies émergentes, une stratégie efficace suppose d'actionner, de manière coordonnée, les différents leviers disponibles, le dosage optimal des mesures adoptées dépendant toutefois de chaque situation nationale. L'une des priorités consiste à aider les femmes à mieux concilier leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle. Ainsi, lorsqu'il est ciblé sur les ménages à bas revenu, le subventionnement de la garde d'enfants permet d'augmenter le taux d'emploi des femmes dans plusieurs pays d'Amérique latine, notamment au Mexique (programme *Estancias Infantiles*) et en Colombie (programme *Hogares Comunitarios*).

Il faut aborder les réformes structurelles plus intelligemment

Pour sortir du piège de la croissance molle, les économies de l'OCDE doivent redoubler d'efforts en ce qui concerne les réformes structurelles. Si un large consensus se dégage sur les effets bénéfiques qu'ont les réformes des marchés de produits et du travail sur la productivité et le niveau de vie moyen à long terme -si elles sont bien ciblées et mises en œuvre dans leur intégralité, elles suscitent souvent une forte opposition politique en raison de l'inquiétude qu'elles génèrent quant à leurs effets à court terme sur la distribution des revenus. Alors qu'il subsiste des ressources en main-d'œuvre inutilisées sur le marché du travail et des inégalités élevées, voire croissantes, cette inquiétude nécessite d'être pleinement prise en compte dans la conception et la mise en œuvre des réformes. Les nouvelles données fournies dans le chapitre 3 montrent la voie à suivre pour élaborer des stratégies plus intelligentes permettant de réduire, voire d'éviter, les bouleversements temporaires induits par la mise en application des réformes structurelles. Par exemple, le chapitre montre que les réformes de la législation sur la protection de l'emploi, dont la mise en œuvre peut avoir un effet négatif temporaire sur l'emploi, n'ont généralement pas d'incidence négative si elles sont mises en œuvre en période d'expansion économique ou si elles sont accompagnées de mesures complémentaires visant à renforcer la capacité d'adaptation des entreprises et à améliorer l'efficacité des indemnités de chômage.

Compte tenu de la faiblesse actuelle de la croissance de la productivité et du fait que la plupart des pays de l'OCDE sont en pleine phase d'expansion, il semble donc que le moment soit particulièrement propice pour envisager de mettre en œuvre des réformes structurelles supplémentaires.

La révision de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi garantira que ces conseils sur l'action à mener restent pertinents dans un monde en mutation rapide

Ces quelques réflexions laissent à penser qu'il convient aujourd'hui de reconsidérer les priorités de l'action publique et d'ajuster les mécanismes d'action de nombreuses politiques publiques traditionnelles afin de tenir compte de la situation actuelle et de la nécessité d'accorder une plus grande attention à ses retombées sur les populations vulnérables. Toutefois, il ne paraît pas nécessaire de procéder à une refonte en profondeur des politiques du marché du travail ni d'inventer des stratégies totalement nouvelles.

Ces réflexions sur les implications que peut avoir une période de croissance atone pour les politiques du marché du travail souligne aussi le besoin plus général d'actualiser en permanence les paramètres de l'action publique afin de l'adapter aux conditions économiques en pleine mutation, tout en tirant pleinement profit de notre meilleure appréhension de l'efficacité des différents moyens d'action. Dans cette optique, l'OCDE et ses pays membres ont récemment lancé un processus de révision des orientations préconisées dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi concernant le marché du travail. Si les pays ne relèvent pas les défis de la montée en puissance du numérique dans l'économie et de l'évolution démographique en adoptant de nouvelles mesures pour doper la croissance et favoriser des emplois de qualité offrant des salaires convenables, alors la stagnation qui frappe le marché du travail depuis la récession pourrait devenir la « nouvelle norme ». C'est ce qu'il faut éviter absolument et la nouvelle Stratégie pour l'emploi, qui sera présentée en 2018, proposera un cadre d'action global pour promouvoir des emplois plus nombreux mais aussi de meilleure qualité sur un marché du travail inclusif.



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

Acronymes et abréviations

CASEN	<i>Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional</i>
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique
CITP	Classification internationale type des professions
CRT	Compétences requises au travail
EAHU	<i>Encuesta Anual de Hogares Urbanos</i>
ECE	<i>Encuesta Continua de Empleo</i>
EFT-UE	Enquête européenne sur les forces de travail
EHPM	<i>Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples</i>
ELMPS	<i>Egypt Labour Market Panel Survey</i>
ENAHU	<i>Encuesta Nacional de Hogares</i>
ENOE	<i>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo</i>
ENPE	Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi
EPH	<i>Encuesta Permanente de Hogares</i>
ESJS	<i>European Skills and Jobs Survey</i>
ETCR	Énergie, transports et communication
EUC	<i>Emergency Unemployment Compensation</i> (Programme d'urgence d'indemnisation du chômage)
EU KLEMS	Projet de recherche statistique et analytique financé par la Commission européenne
EU SILC	Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie
GEIH	<i>Gran Encuesta Integrada de Hogares</i>
HLFS	<i>Household Labour Force Survey</i>
KILM	<i>Key Indicators of the Labour Market</i>
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
MCO	Moindres carrés ordinaires
NEET	Jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation
NIDS	National Income Dynamics Study
NSS	<i>National Sample Survey</i>
PIAAC	Évaluation des compétences des adultes
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PPA	Parité de pouvoir d'achat
QLFS	<i>Quarterly Labour Force Survey</i>
RLMS	<i>Russia Longitudinal Monitoring Survey</i>
RMP	Réglementation des marchés de produits
SAKERNAS	<i>Survei Angkatan Kerja Nasional</i>
SPE	Service public de l'emploi

STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TiVA	Base de données sur les échanges en valeur ajoutée
TRI	Théorie des réponses aux items
WBL	Work-based learning
WVS	Enquête mondiale sur les valeurs (<i>World Values Survey</i>)

Résumé

Le déficit d'emplois consécutif à la crise se résorbe enfin, mais les pouvoirs publics doivent s'attaquer aux problèmes de la qualité des emplois et de l'inégalité des chances sur le marché du travail

La situation du marché du travail continue de s'améliorer dans les pays de l'OCDE et le taux d'emploi devrait renouer, en 2017, avec le niveau constaté avant la crise financière mondiale, soit près de dix ans après. Néanmoins, la reprise est toujours inégale et le chômage reste bien trop élevé dans un grand nombre de pays européens membres de l'OCDE. Même dans les pays où les ressources de main-d'œuvre inutilisées ont disparu, des inquiétudes persistent quant à la piètre qualité des emplois et aux inégalités marquées constatées sur le marché du travail. Les travailleurs qui avaient perdu leur emploi pendant la récession sont nombreux à avoir retrouvé du travail, mais la croissance des salaires reste morose et le stress au travail touche de nombreuses personnes. Souvent, les travailleurs dont l'emploi avait été supprimé pendant la récession dans le secteur manufacturier et la construction ont découvert que leurs qualifications et leur expérience ne leur permettaient pas d'accéder aux emplois mieux rémunérés créés dans le secteur des services.

Les jeunes peu qualifiés qui sont coupés du système scolaire et du marché du travail risquent d'être définitivement laissés pour compte

Malgré l'embellie générale sur le marché du travail, les populations vulnérables, notamment les jeunes peu qualifiés qui sont déscolarisés, sans emploi et ne suivent aucune formation, risquent d'être mises définitivement à l'écart. En 2015, 15 % des 15-29 ans entraient dans cette catégorie dans la zone OCDE, soit une légère hausse par rapport au niveau observé avant la crise mondiale en 2007. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 38 % des jeunes ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation n'ont pas terminé le deuxième cycle du secondaire. Or, par rapport à leurs homologues ayant un niveau d'études plus élevé, ces jeunes sont moins susceptibles de rechercher activement un emploi (33 % contre 45 %). Près d'un tiers des jeunes peu qualifiés qui ne sont ni scolarisés ni en emploi, ni en formation vivent dans un ménage sans emploi (c'est-à-dire un ménage où aucun adulte ne travaille), ce qui est synonyme, pour un grand nombre d'entre eux, non seulement de revenus modestes mais aussi de perspectives limitées sur le marché du travail. Une aide ciblée devrait donc être nécessaire pour améliorer les perspectives professionnelles à long terme d'une grande partie de ces jeunes.

L'utilisation des compétences au travail influe sur la productivité, les salaires et la satisfaction professionnelle : c'est pourquoi employeurs et pouvoirs publics doivent œuvrer davantage pour que les compétences soient mieux utilisées

L'utilisation que font les travailleurs de leurs compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est un déterminant clé de leur productivité, de leur salaire et de leur satisfaction à l'égard de leur emploi. Une nouvelle analyse couvrant plus de 25 pays de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes démontre l'importance de l'utilisation des compétences et met en lumière plusieurs pistes pour l'améliorer. Ainsi, les pratiques professionnelles performantes, comme le travail en équipe, la rotation des postes, les primes et la flexibilité du temps de travail, sont associées à une utilisation beaucoup plus performante des compétences au travail. La mondialisation et la délocalisation exercent également une influence sur l'utilisation des compétences, avec toutefois des effets positifs ou négatifs selon la situation qu'occupent les entreprises d'un pays donné dans les chaînes de valeur mondiales. Certaines institutions du marché du travail, notamment les dispositifs de négociation collective et le salaire minimum, ont également une incidence globalement positive sur l'utilisation des compétences. Les moyens d'action possibles pour améliorer l'utilisation des compétences sont mis en avant et illustrés par des exemples de pratiques efficaces mises en œuvre dans les pays.

Les réformes structurelles peuvent entraîner des pertes d'emploi à court terme, mais les pouvoirs publics peuvent prendre des mesures pour atténuer ces effets, voire les éviter

Globalement, les économistes s'accordent à dire que les réformes structurelles des marchés de produits et du travail ont, en moyenne, des effets positifs à long terme car elles engendrent des gains d'efficacité. Toutefois, ces réformes structurelles peuvent également induire des coûts d'ajustement immédiats sur le marché du travail. Selon une nouvelle analyse fondée sur des données sectorielles, les réformes qui réduisent les barrières à l'entrée et le coût des licenciements entraînent des pertes d'emplois transitoires non négligeables, ce que confirment les données complémentaires issues d'études de cas portant sur trois réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi (LPE). Néanmoins, lorsque ce type de réforme est mis en œuvre en période d'expansion économique, il apparaît que ces coûts immédiats sont moindres, voire nuls. Diverses actions sont envisageables pour limiter les coûts immédiats en termes d'emplois, comme le fait de conjuguer un assouplissement de la réglementation relative aux embauches et aux licenciements et une réforme des mécanismes de négociation collective ou des prestations de chômage.

Dans les économies émergentes, les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail restent problématiques

En dépit des progrès exceptionnels accomplis au cours du siècle écoulé, des disparités persistent entre hommes et femmes sur les marchés du travail du monde entier, disparités qui sont plus particulièrement marquées dans les économies émergentes. Si la part des emplois occupés par des femmes progresse, ceux-ci restent de moindre qualité que ceux

occupés par les hommes. Le rapport fait le bilan des inégalités hommes-femmes dans 16 économies émergentes représentant plus de la moitié de la population mondiale, et met en lumière les tendances récentes constatées au regard d'un large éventail de résultats sur le marché du travail, ainsi que leurs principaux déterminants. Une attention particulière est portée à l'écart salarial persistant entre hommes et femmes à l'échelle mondiale, qui est décomposé en différents éléments. À partir de ce vaste corpus de données, une panoplie complète de moyens d'action à adopter pour remédier aux inégalités hommes-femmes a été mise en évidence.

Chapitre 1

Évolutions récentes du marché du travail et perspectives à court terme

Le présent chapitre propose une vue d'ensemble des évolutions récentes du marché du travail et des perspectives à court terme, et en analyse les implications pour l'action publique, en particulier la nécessité de mieux aider les jeunes les plus vulnérables à s'insérer sur le marché du travail et à progresser dans leur carrière. Il met l'accent sur plusieurs domaines de préoccupation des gouvernements, notamment la persistance d'un chômage élevé dans les pays où la reprise du marché du travail est plus lente ; les conséquences de l'évolution récente des salaires sur la possibilité d'obtenir une reprise économique complète et une amélioration du niveau de vie des travailleurs ; l'évolution de la composition des emplois et ses répercussions sur l'adéquation entre les actifs et des emplois mettant à profit les compétences de ces derniers ; l'évolution de la qualité de l'emploi, notamment sous l'impact de la crise, et les changements récents touchant les perspectives professionnelles des catégories vulnérables, en particulier des jeunes peu qualifiés.

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

Principaux résultats

La situation du marché du travail s'améliore peu à peu, à la faveur de la reprise économique qui se poursuit dans la zone OCDE. Néanmoins, plus de huit ans après le début de la crise, les marchés du travail ne se sont pas encore totalement rétablis depuis la récession et le ralentissement récent de la croissance économique mondiale soulève le risque d'une autre récession avant la fin de la reprise actuelle dans de nombreux pays. L'environnement macroéconomique difficile qui prévaut depuis 2007 se caractérise par une diminution de l'emploi, de la croissance des salaires nominaux et de la qualité de l'emploi, provoquée par une plus grande insécurité sur les marchés du travail de la plupart des pays de l'OCDE. Ces difficultés s'estompent peu à peu à mesure que la reprise prend de l'ampleur, et leurs effets pourraient ne pas être durables. Certaines catégories vulnérables de la population active ont fait les frais de la récession et de la lenteur de la reprise, notamment les chômeurs de longue durée et les jeunes peu qualifiés déscolarisés sans emploi et ne suivant aucune formation (les NEET).

Ce chapitre présente l'évolution récente des marchés du travail et examine certaines de ses implications pour l'action publique, comme la nécessité d'apporter une aide plus efficace aux jeunes les plus vulnérables afin qu'ils s'insèrent sur le marché du travail et commencent à progresser sur le plan professionnel. Les principales tendances qui se dégagent de l'évolution récente de l'emploi et du chômage sont les suivantes :

- Si le taux d'emploi reste inférieur à son niveau d'avant la crise dans de nombreux pays, le déficit d'emplois devrait se combler en 2017. Dans l'ensemble de la zone OCDE, le taux d'emploi des 15-74 ans s'élevait à 60.2 % au dernier trimestre 2015, soit 0.6 point de pourcentage en deçà du niveau observé avant la crise, ce qui représente un déficit de 5.6 millions d'emplois. Selon les dernières projections économiques de l'OCDE, ce déficit va diminuer pour s'établir à 0.2 point de pourcentage d'ici à la fin de l'année 2016 avant d'être totalement comblé en 2017.
- Le redressement de l'emploi est plus ou moins vigoureux selon les pays de l'OCDE. Deux tiers environ des 34 pays de l'OCDE n'ont pas encore renoué avec les taux d'emploi observés avant la crise, et le déficit d'emplois reste important dans certains pays européens, notamment en Espagne, en Grèce et en Irlande (à, respectivement, 8.5, 9 et 7.9 points de pourcentage). Toutefois, les taux de croissance de l'emploi dans ces pays durement touchés par la crise figurent aujourd'hui parmi les plus élevés de l'OCDE. La croissance de l'emploi est aussi relativement soutenue aux États-Unis, mais la proportion de personnes d'âge actif qui occupent un emploi reste inférieure de 3.4 points de pourcentage au niveau constaté avant la crise. À l'inverse, en Allemagne, au Chili, en Hongrie, en Israël et en Turquie, le taux d'emploi est supérieur de plus de 5 points à celui relevé fin 2007, et la croissance de l'emploi est aussi soutenue en Corée, en Estonie et en Pologne.
- Le chômage reste orienté à la baisse dans la plupart des pays mais on estime que le taux de chômage moyen dans la zone OCDE devrait encore être supérieur à son niveau d'avant la récession fin 2017, soit près de dix ans après le début de la crise mondiale. Le taux de chômage

de la zone OCDE diminue progressivement depuis fin 2013 et s'établissait à 6.5 % au dernier trimestre 2015, soit 1.9 point de moins que le plus haut atteint après la crise mais 1 point de plus que le niveau enregistré avant la crise. Au dernier trimestre 2015, on dénombrait 40.2 millions de chômeurs dans la zone OCDE, soit 7.9 millions de plus qu'avant la crise mondiale. Si la croissance économique reste modérée comme le prévoit l'OCDE, le chômage devrait être supérieur de 0.6 point au niveau constaté fin 2007, malgré le comblement du déficit d'emplois. Ce décalage s'explique par la hausse des taux d'activité après la crise, ce qui laisse à penser qu'il serait souhaitable que les gouvernements œuvrent à ce que le taux d'emploi dépasse son niveau d'avant la crise. À l'échelon national, les taux de chômage restent très variables, puisqu'ils sont compris entre moins de 4 % en Islande, au Japon et en Corée et plus d'un travailleur sur cinq en Grèce et en Espagne. Néanmoins, depuis quelque temps, ils diminuent assez rapidement dans nombre des pays où ils étaient les plus élevés.

- *Le chômage de longue durée recule plus lentement que le chômage total.* À l'échelle de la zone OCDE, un chômeur sur trois environ était sans emploi depuis 12 mois ou plus au quatrième trimestre 2015, ce qui correspond à 13.5 millions de chômeurs de longue durée, dont plus de la moitié sont au chômage depuis deux ans ou plus, ce qui accroît nettement le risque de découragement et de sortie de la population active. Depuis fin 2007, le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté de 54.6 %, soit deux fois plus que le nombre total de chômeurs sur la même période. On peut penser que les chômeurs de longue durée peinent à tirer profit de l'accroissement des embauches car les employeurs considèrent les longs épisodes de chômage comme un signe de découragement ou d'obsolescence des compétences professionnelles. Cependant, en dépit des difficultés auxquelles sont confrontés les chômeurs de longue durée et au vu de l'expérience récente, le fait de ramener le taux de chômage à son niveau d'avant la crise devrait permettre de faire reculer aussi le chômage de longue durée, même si c'est au terme d'un laps de temps parfois considérable. Cela pourrait être le signe que les marchés du travail de l'OCDE sont aujourd'hui moins vulnérables face aux effets d'hystérèse (de longue durée, voire permanents) qu'ils ne l'étaient pendant les récessions des années 80 et 90.

La crise et la lenteur de la reprise ont également des effets sur la fixation des salaires, notamment :

- *Le niveau élevé du chômage a entraîné une modération des salaires nominaux, mais la croissance des salaires réels a été plus épargnée du fait du recul de l'inflation.* Conformément à l'hypothèse d'une courbe de Phillips (qui mesure le rapport entre la progression des salaires nominaux et l'évolution du taux de chômage) relativement stable, la montée du chômage durant la récession a été suivie d'un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, et même d'une baisse des salaires dans certains pays comme l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, le Japon, le Portugal et les pays baltes. Le recul du chômage a ensuite favorisé une reprise de la croissance des salaires, surtout dans les pays où le sous-emploi de la main-d'œuvre s'est résorbé en grande partie ou en totalité. L'impact de la crise sur la croissance des salaires réels a été plus modeste, le repli de l'inflation compensant une partie de la contraction de la croissance des salaires nominaux. Ainsi, les salaires horaires réels ont augmenté en moyenne de 0.9 % dans la zone OCDE entre le dernier trimestre 2012 et le quatrième trimestre 2015, ce qui pourrait avoir favorisé une hausse des dépenses de consommation.

- *La modération des salaires a limité la hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre nominaux, notamment dans les pays où ils ont augmenté rapidement au cours des années qui ont précédé la crise. À l'échelle de la zone OCDE, les coûts unitaires de main-d'œuvre nominaux sont restés globalement stables entre 2009 et 2012, pour s'orienter ensuite de nouveau à la hausse (quoique sur un rythme moins soutenu qu'avant la crise). Pour la compétitivité à l'échelon national, l'enjeu principal réside dans les différences de croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre entre les pays. En fait, ces coûts ont sensiblement diminué dans certains des pays les plus durement touchés par la crise mondiale et la crise des dettes souveraines, alors qu'ils augmentent relativement rapidement en Allemagne depuis 2011. Cependant, dans les pays de la zone euro caractérisés par des déficits commerciaux chroniques, la modération relativement plus importante des salaires ne contribue que lentement à rétablir le solde extérieur, grâce au développement du secteur exportateur. Des réformes structurelles pourraient accélérer l'impact positif de la modération des salaires sur le solde extérieur, et notamment les réformes visant à renforcer la concurrence sur les marchés de produits ou à accompagner le redéploiement des travailleurs des secteurs en déclin vers les secteurs en plein essor.*

Depuis 2007, la composition de l'emploi et la qualité de l'emploi ont considérablement évolué, sous l'effet conjoint de facteurs conjoncturels temporaires et de tendances à plus long terme :

- *Le déplacement des emplois du secteur de la production de biens vers celui des services se poursuit. En moyenne dans la zone OCDE, le secteur de la production de biens, notamment l'industrie manufacturière et la construction, a enregistré 79 % de la perte totale d'emplois subie pendant la récession. À l'inverse, c'est dans le secteur des services qu'est intervenu l'essentiel de la croissance de l'emploi depuis la reprise. Parmi les travailleurs ayant perdu leur emploi dans l'industrie manufacturière ou la construction pendant la récession, beaucoup ont probablement rencontré des difficultés pour accéder aux nouveaux emplois créés dans les services ou connu une importante baisse de salaire du fait du décalage entre leurs compétences et celles recherchées par les employeurs du secteur des services. Si l'emploi dans le secteur manufacturier a chuté plus rapidement sur la période 2000-08 que sur la période 2008-15, il a augmenté dans le secteur de la construction au cours de la première période et risque d'avoir atteint, dans les pays connaissant une bulle immobilière, un niveau trop élevé pour être maintenu.*
- *Apparemment peu touché par la récession, l'emploi à temps partiel poursuit sa croissance tendancielle dans la majorité des pays de l'OCDE. En 2015, 15.7 % des travailleurs de la zone OCDE occupaient un emploi à temps partiel, contre 14.6 % en 2007. L'emploi à temps partiel s'est développé pendant cette période dans plus des trois quarts des pays de l'OCDE, principalement sous l'effet d'une augmentation du nombre d'emplois à temps partiel dans certaines branches d'activité plutôt que d'une évolution de la composition de l'emploi en faveur des emplois de services. La proportion de travailleurs occupant des emplois à temps partiel a progressé très rapidement en Autriche, au Chili, en Espagne, en Irlande et en Italie.*
- *Après avoir fortement chuté pendant la récession, l'emploi temporaire a, depuis, quelque peu rebondi dans la zone OCDE. Les emplois à durée déterminée ont accusé un net repli pendant la récession : les employeurs préfèrent en effet souvent réduire leurs effectifs en ne renouvelant pas les contrats temporaires arrivés à terme plutôt qu'en licenciant les travailleurs permanents. Les employeurs ont aussi eu massivement recours aux contrats à durée déterminée pour embaucher pendant la période de reprise. En 2015,*

l'emploi temporaire représentait en moyenne 11.2 % de l'emploi salarié total dans la zone OCDE, soit une légère baisse par rapport aux 12.1 % enregistrés en 2007. Toutefois, tous les pays n'ont pas suivi la même tendance : l'emploi temporaire a ainsi assez fortement reculé en Corée, en Espagne et au Japon, et a augmenté au Chili, en Hongrie et en République slovaque.

- Si la crise ne semble pas avoir eu de répercussions sur la qualité des salaires ni de l'environnement de travail, elle a indéniablement accentué l'insécurité sur les marchés du travail de la plupart des pays de l'OCDE. C'est en Espagne et en Grèce que ce phénomène a été le plus marqué, du fait de l'augmentation importante du chômage et de sa durée. Néanmoins, il semble probable que la dégradation de la qualité de l'emploi induite par la crise soit en grande partie, voire en totalité, temporaire.

La récession et la lenteur de la reprise mettent en évidence les difficultés rencontrées sur le marché du travail par les jeunes vulnérables, ainsi que la nécessité d'actions ciblées pour les aider à trouver des emplois qui leur conviennent :

- Le chômage des jeunes a atteint un niveau très élevé pendant la récession, pour reculer ensuite fortement à la faveur de la reprise. Après avoir augmenté près de deux fois plus que le taux de chômage global pendant la récession, le taux de chômage des jeunes a aussi baissé plus rapidement pendant la reprise. À l'échelle de la zone OCDE, 73 % de la montée du chômage des jeunes liée au cycle économique s'était résorbée au dernier trimestre 2015, contre 59 % seulement de la hausse du taux de chômage global provoquée par la récession.
- La part de jeunes déscolarisés et sans emploi (NEET) reste supérieure à son niveau d'avant la crise. En 2015, dans la zone OCDE, 14.6 % des 15-29 ans relevaient de cette catégorie, soit davantage qu'en 2007 (13.5 %). Cette proportion a augmenté dans près des trois quarts des 33 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, avec une hausse particulièrement marquée dans les pays de la zone euro comme l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et l'Italie, où les ressources en main-d'œuvre inutilisées restent importantes. D'autres pays sont parvenus à réduire sensiblement le nombre de jeunes NEET, parmi lesquels l'Allemagne, le Chili, le Japon, le Mexique et la Turquie. Si la hausse récente de la proportion de jeunes NEET est en partie liée au niveau conjoncturel élevé du chômage des jeunes, les NEET sont pour la plupart inactifs plutôt que chômeurs (ce qui signifie qu'ils ne recherchent pas activement un emploi).
- Les NEET, surtout ceux qui n'ont pas achevé le deuxième cycle du secondaire, vivent souvent dans des ménages sans emploi et semblent particulièrement exposés au risque d'être définitivement exclus du marché du travail. Les jeunes peu qualifiés ont plus de risques d'être ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation que leurs homologues plus qualifiés. Dans la zone OCDE, en moyenne 36 % des jeunes NEET n'ont pas achevé leurs études secondaires, et la part de jeunes peu qualifiés dépasse 50 % en Espagne et au Mexique, où plus d'un cinquième des 15-29 ans sont déscolarisés et sans emploi. Les jeunes NEET qui n'ont pas achevé le deuxième cycle du secondaire sont aussi moins susceptibles de rechercher activement un emploi que leurs homologues plus qualifiés (33 % contre 43 % en 2015). Près d'un tiers des jeunes NEET de 15-29 ans vit dans un ménage sans emploi (c'est-à-dire un ménage ne comptant aucun adulte occupé). Chez les NEET peu qualifiés, cette proportion atteint 44 %, ce qui donne à penser que nombre d'entre eux sont confrontés à la fois à de faibles revenus courants et à des perspectives d'emploi limitées. Les membres de cette catégorie vulnérable sont nombreux à avoir vraisemblablement besoin d'une aide ciblée afin d'améliorer leurs perspectives professionnelles à long terme.

- *L'objectif du G20 de réduire de 15 % le nombre de jeunes vulnérables d'ici à 2025 met en lumière l'une des priorités des politiques de l'emploi et de l'éducation.* En 2015, les chefs d'État et de gouvernement du G20 ont approuvé un objectif d'action commun visant à réduire de 15 % le nombre de jeunes vulnérables d'ici à 2025. S'ils ont laissé aux autorités nationales la responsabilité de déterminer qui entre dans la catégorie des « jeunes vulnérables », ils ont indiqué que les jeunes peu qualifiés qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET) – ou qui occupent un emploi informel dans le cas des économies émergentes où le secteur informel est très développé – sont représentatifs de la catégorie de population visée. Les informations présentées dans ce chapitre confirment que les jeunes NEET peu qualifiés sont particulièrement vulnérables dans les pays de l'OCDE. Il est donc urgent que les pouvoirs publics prennent des mesures efficaces pour rétablir le lien entre ces jeunes et le marché du travail et améliorer leurs perspectives d'emploi. L'objectif de réduire de 15 % la taille de ce groupe d'ici à 2025 n'est pas très ambitieux pour un grand nombre de pays de l'OCDE, étant donné que les deux tiers d'entre eux réaliseraient ou dépasseraient cet objectif si la diminution de la taille de ce groupe enregistrée depuis 2000 devait continuer au même rythme jusqu'en 2025.

Introduction

Le chapitre brosse un panorama des récentes évolutions des marchés du travail et des perspectives à court terme. Il met en évidence plusieurs domaines de préoccupation pour les pouvoirs publics, notamment : i) la sous-utilisation forte et persistante des ressources de main-d'œuvre dans les pays où le redressement du marché du travail a tardé ; ii) les récentes évolutions salariales et leurs conséquences sur le rétablissement complet de l'économie et le niveau de vie des salariés ; iii) la structure changeante de l'emploi et ce qu'elle implique en termes d'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail ; iv) l'évolution récente de la qualité de l'emploi, notamment sous l'effet de la crise ; et v) les dernières évolutions des perspectives d'emploi des groupes vulnérables, en particulier des jeunes peu qualifiés.

1. Évolutions récentes du marché du travail

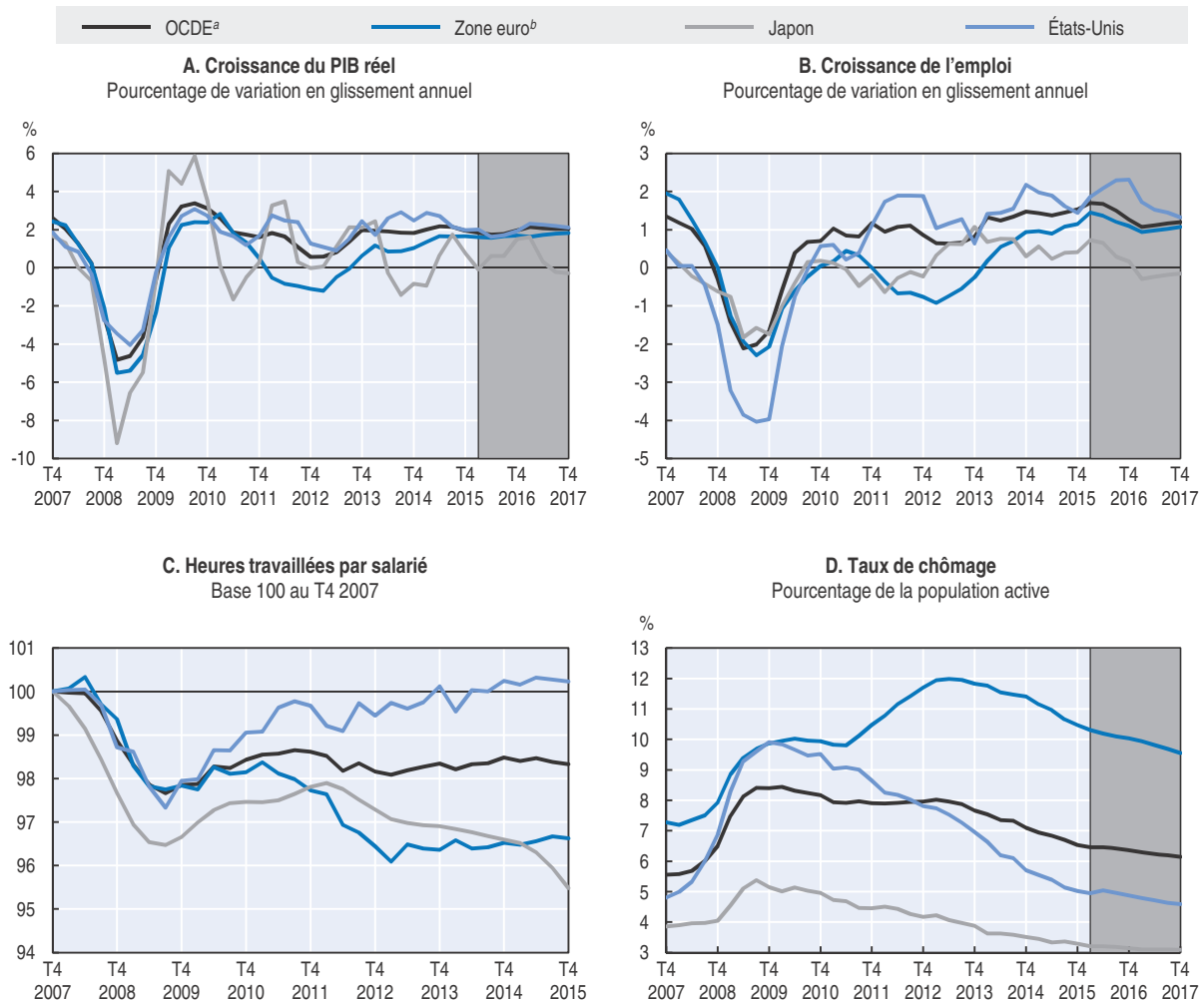
Emploi et chômage

La situation du marché du travail s'améliore dans le contexte d'une croissance modérée et inégale...

Durant l'année 2015, alors même que la croissance économique mondiale et ses perspectives à moyen terme se détérioraient, la reprise s'est poursuivie dans la zone OCDE, et s'est étendue à quasiment tous les pays de l'OCDE, seule la Grèce enregistrant un recul du PIB réel (tableau 1.A1.1 dans l'annexe 1.A1). Le taux de croissance s'est établi à 2.1 % en moyenne dans l'OCDE, en légère hausse par rapport à 2014 (1.9 %). Les projections de mai 2016 de l'OCDE indiquent un léger ralentissement du taux de croissance de la zone en 2016, suivi d'un retour au taux de croissance de 2015 en 2017, sous l'effet d'une légère accélération de la croissance dans la zone euro et aux États-Unis (graphique 1.1, partie A). Si la croissance aux États-Unis a légèrement dépassé celle de l'OCDE dans son ensemble ces dernières années, elle devrait être très proche de la moyenne en 2016-17, tandis qu'elle se renforcera quelque peu dans la zone euro et restera plutôt irrégulière et bien inférieure à la moyenne de l'OCDE au Japon.

Graphique 1.1. Les marchés du travail de l'OCDE continuent de sortir de la crise, même si la reprise est lente

Évolution récente et prévue du PIB réel, de l'emploi, du nombre moyen d'heures travaillées et du chômage




Note : Les zones ombrées correspondent à des projections de l'OCDE.

a) OCDE : moyenne pondérée des 34 pays de l'OCDE, sauf dans la partie C où il s'agit de la moyenne pondérée de 27 pays de l'OCDE (Chili, Corée, Islande, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Turquie non compris).

b) Total des 15 pays de l'OCDE de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE dans les parties A, B et D ; et estimations de l'OCDE fondées sur les comptes nationaux trimestriels dans la partie C.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392118>

La reprise économique gagne du terrain, et efface progressivement les effets que la crise économique mondiale a eu sur le marché du travail en 2008-09, comme le montre le fait que le PIB réel et le taux d'emploi de la zone OCDE ont tous deux atteint leur niveau minimum en 2009 avant d'amorcer un redressement en 2010, à un rythme toutefois modéré. Le taux de croissance moyen de l'emploi dans l'OCDE était de 1.4 % en 2015, soit un pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente ; il devrait encore progresser pour s'établir à 1.5 % en 2016 avant de diminuer légèrement en 2017 vu que la croissance de l'emploi ralentit dans la zone euro et aux États-Unis et devient (légèrement) négative au Japon (graphique 1.1, partie B). En 2015, cette croissance a été particulièrement rapide en Espagne, en Irlande, en Islande et en République slovaque, tandis qu'elle n'a

fléchi qu'en Finlande (-0.4 %) (tableau 1.A1.1). Le fait que la reprise économique a débuté au Japon et aux États-Unis environ quatre années plus tôt que dans la zone euro explique en partie pourquoi le taux de chômage demeure beaucoup plus élevé dans cette dernière (graphique 1.1, partie D). Même si les taux de chômage reculent maintenant beaucoup plus rapidement dans les pays européens où la récession de 2008-09 et, souvent, celle de 2012-13, a (ont) été particulièrement profonde(s) et longue(s), le taux de chômage dans la zone euro restera sensiblement supérieur à ceux, très faibles, du Japon et des États-Unis à la fin de 2017. Le nombre moyen d'heures ouvrées par salarié est lui aussi très lentement revenu aux niveaux antérieurs à la crise (graphique 1.1, partie C). De fait, il est encore inférieur de 1.7 % au niveau enregistré au quatrième trimestre de 2007 dans la zone OCDE, et se trouve à un niveau encore plus bas à celui affiché avant la crise dans la zone euro et au Japon.

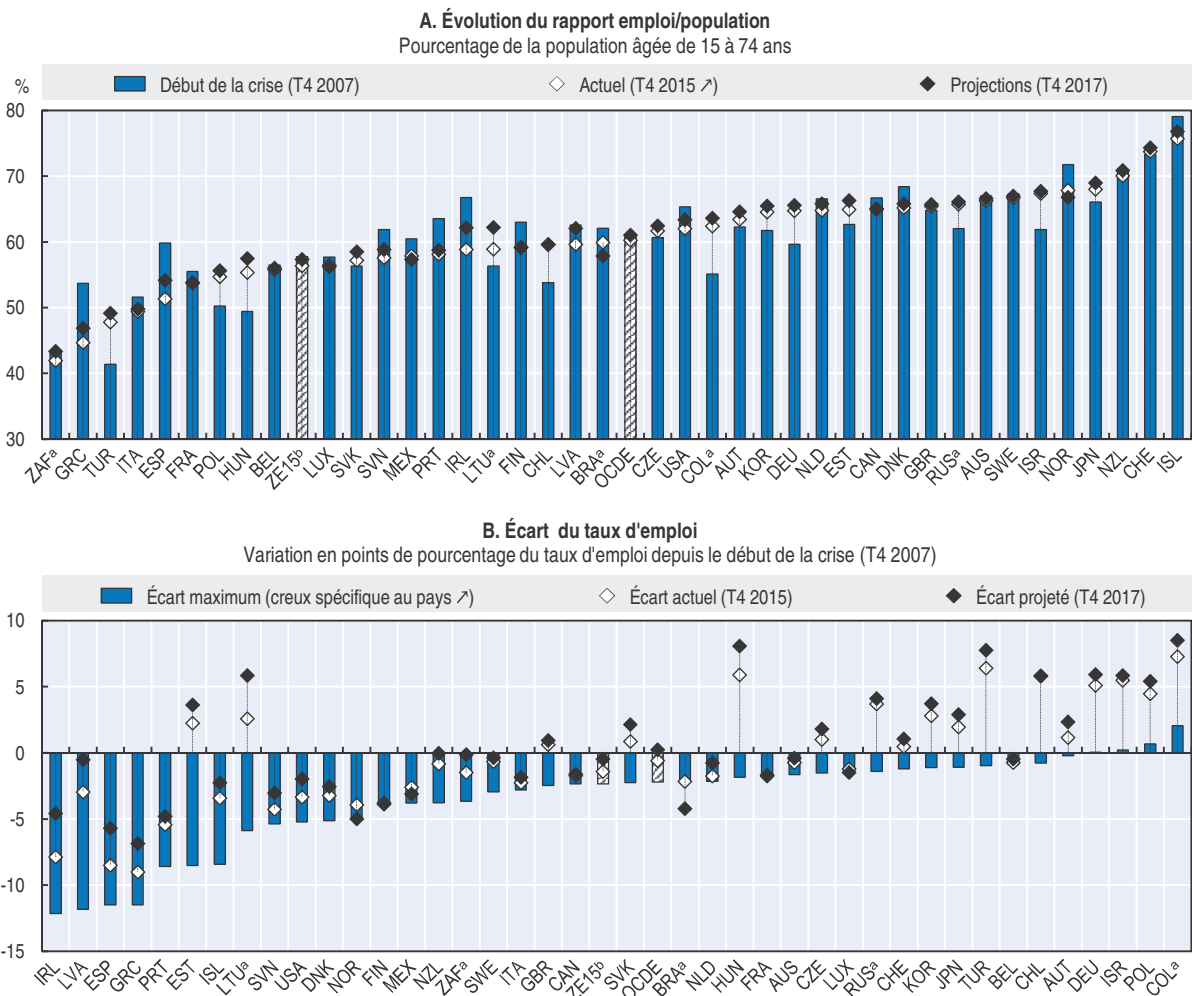
... mais le marché du travail n'est pas encore complètement rétabli dans de nombreux pays de l'OCDE

À l'échelle de la zone OCDE, 60.2 % de la population âgée de 15 à 74 ans occupait un emploi au quatrième trimestre de 2015, chiffre encore inférieur de 0.6 point de pourcentage à celui enregistré avant la crise (graphique 1.2). Cela correspond à un déficit de 5.6 millions d'emplois. Selon les projections, ce déficit devrait se réduire et atteindre 0.2 point de pourcentage d'ici la fin de 2016 pour ensuite se résorber en 2017 : autrement dit, il aura fallu une décennie pour renouer avec le taux d'emploi observé avant la crise. Un objectif plus approprié consisterait à viser un taux d'emploi légèrement supérieur pour tenir compte de la hausse du taux d'activité depuis 2007 dans la plupart des pays de l'OCDE, notamment celui des femmes et des seniors¹. Quoi qu'il en soit, les progrès accomplis dans le rétablissement du taux d'emploi au niveau antérieur à la crise sont un indicateur utile et simple du redressement du marché du travail.

Globalement, 20 des 34 pays de l'OCDE n'ont pas encore retrouvé les taux d'emploi observés avant la crise (graphique 1.2). Le déficit d'emplois demeure particulièrement important dans bon nombre des pays les plus durement frappés par la crise, comme la Grèce, l'Espagne et l'Irlande (9, 8.5 et 7.9 points de pourcentage, respectivement), même si l'emploi accuse actuellement une croissance très rapide dans ces trois pays. L'Estonie a aussi été durement atteinte par la crise, mais a depuis largement comblé un déficit d'emploi qui a atteint son plus haut niveau (8.5 %) au premier trimestre de 2010². À l'inverse, le taux d'emploi dépasse le niveau observé avant la crise dans 14 pays de l'OCDE. En particulier, il affiche un niveau supérieur de plus de 5 points à celui de la fin de 2007 en Allemagne, au Chili, en Hongrie, en Israël et en Turquie. Le rétablissement complet du marché du travail suite à la récession demeure une priorité pour de nombreux pays, mais d'autres ont depuis longtemps atteint cet objectif.

À la fin de 2017, le taux d'emploi devrait dépasser le niveau antérieur à la crise dans moins de la moitié des pays de l'OCDE (14 sur 34). Le déficit d'emploi dans la zone euro devrait passer de 1.4 point de pourcentage au quatrième trimestre de 2015 à 0.5 point de pourcentage deux ans plus tard, mais il restera supérieur à 5 points en Espagne et en Grèce, malgré de nouvelles réductions substantielles. Un autre problème tient à ce que le déficit d'emploi devrait s'accroître dans quatre pays au cours des deux prochaines années, tout particulièrement en Norvège.

Graphique 1.2. **La reprise de l'emploi se poursuit, mais reste inachevée dans la majorité des pays de l'OCDE**



a) Valeurs annuelles calculées à l'aide des données sur l'emploi tirées de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et des Perspectives démographiques des Nations Unies.

b) Total des 15 pays de l'OCDE membres de la zone euro.

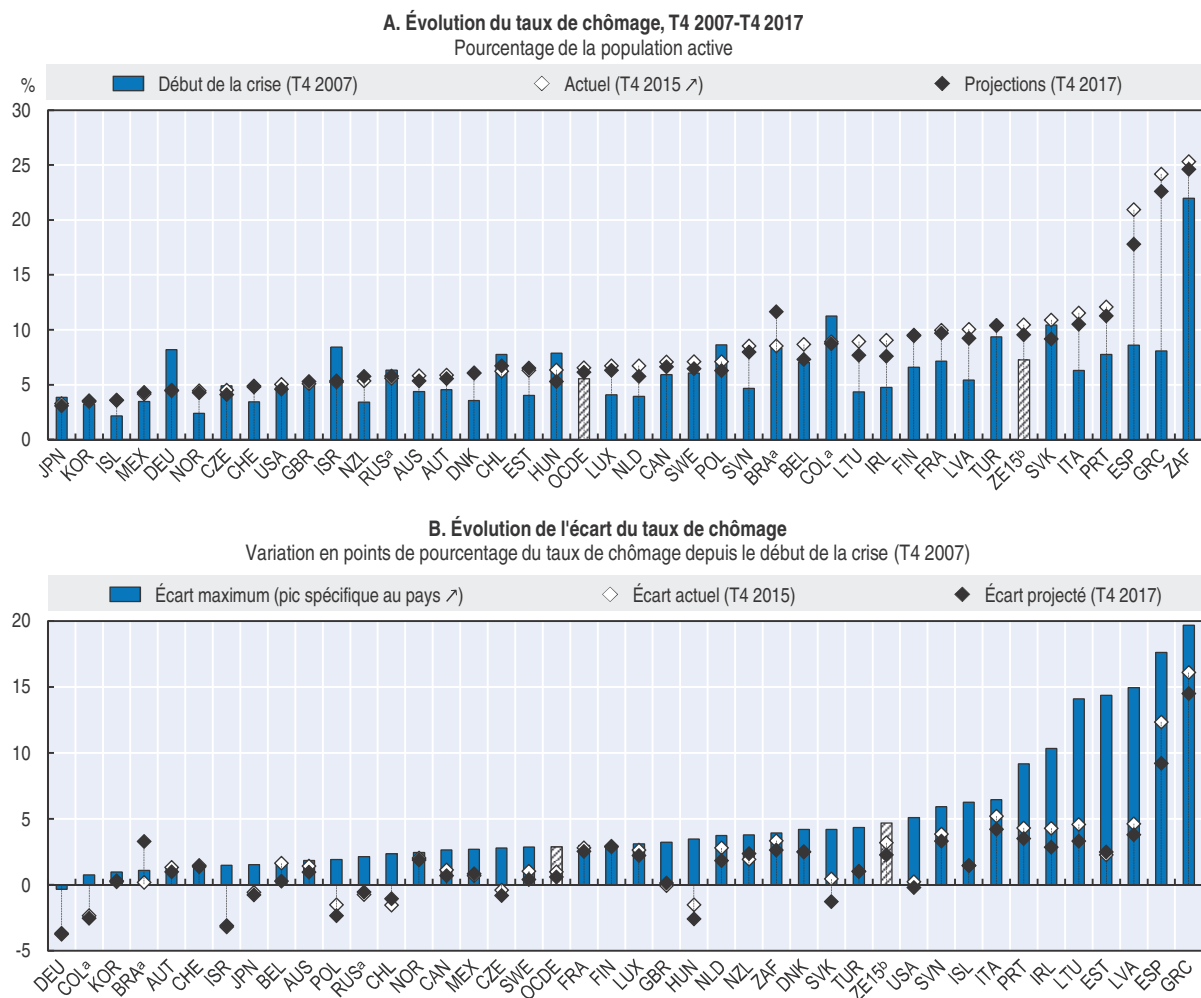
Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et les Perspectives démographiques mondiales des Nations Unies : Révision de 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392126>

Depuis 2009, le chômage recule dans l'ensemble de la zone OCDE mais, à 6,5 %, il était au quatrième trimestre de 2015 encore supérieur de 1 point de pourcentage au niveau observé avant la crise (graphique 1.3). Ce chiffre équivalait à 40 millions de chômeurs, soit 7,9 millions de plus qu'au quatrième trimestre de 2007³. L'OCDE prévoit que les effectifs de ce groupe vont continuer de diminuer lentement jusqu'à la fin de 2017, mais que le surplus se maintiendra aux environs de 6,3 millions de chômeurs près de dix ans après le début de la crise.

Les taux de chômage nationaux diffèrent encore considérablement. Au quatrième trimestre de 2015, le chômage était inférieur à 4 % en Corée, en Islande et au Japon ; il était légèrement plus élevé, mais inférieur à 5 % en Allemagne, au Mexique, en Norvège, en République tchèque et en Suisse. Il demeurerait par contre nettement plus fort dans de nombreux pays européens, le taux moyen dans la zone euro s'établissant à 10,5 % au

Graphique 1.3. Le chômage recule, mais demeure supérieur à son niveau d'avant la crise dans la plupart des pays de l'OCDE



a) Valeurs annuelles.

b) Total des 15 pays de l'OCDE de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

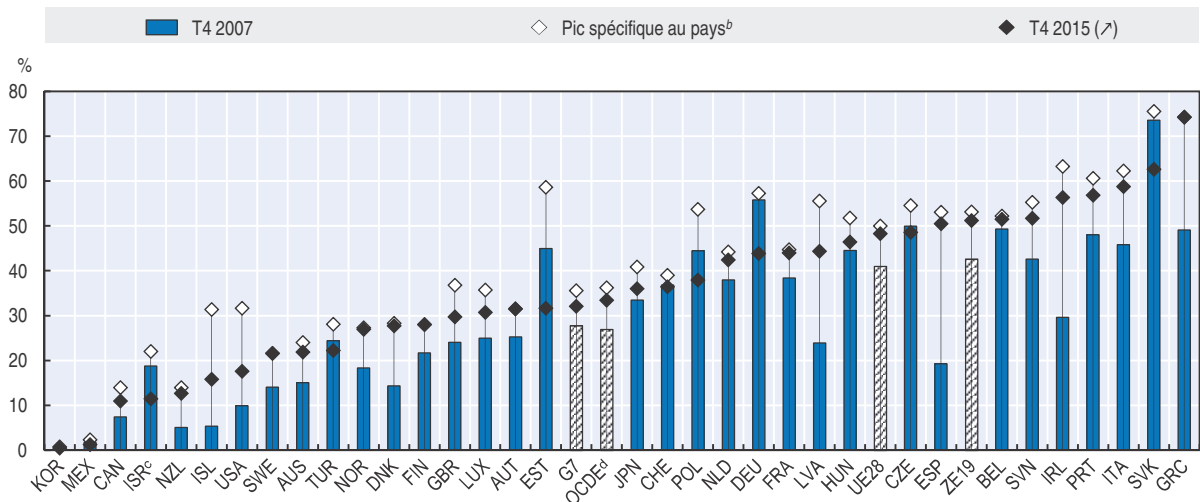
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392132>

dernier trimestre de 2015. Il était particulièrement élevé en Espagne (20.9 %) et en Grèce (24.2 %), et affichait également une valeur à deux chiffres en France (10 %), en Italie (11.5 %), au Portugal (12.1 %) et en République slovaque (10.9 %). En revanche, il n'était que de 4.4 % en Allemagne, où il est inférieur de 3.7 points à son niveau d'avant la crise. Globalement, le chômage au quatrième trimestre de 2015 était supérieur au niveau qu'il affichait huit ans plus tôt dans 27 des 34 pays de l'OCDE, ce qui devrait encore être le cas dans 26 d'entre eux au quatrième trimestre de 2017.

Le chômage de longue durée a été lent à retomber aux niveaux observés avant la crise, mais il recule maintenant dans la plupart des pays

Dans l'ensemble de la zone OCDE, un tiers environ des chômeurs (33 %) était sans emploi depuis 12 mois au moins au quatrième trimestre de 2015, contre 27 % au quatrième trimestre de 2007 (graphique 1.4). Cela correspond à 13.3 millions de chômeurs de longue

Graphique 1.4. Le chômage de longue durée recule plus lentement que le chômage global
Chômeurs de longue durée (un an et plus) en pourcentage du nombre total de chômeurs^a, T4 2007 et T4 2015



- a) Les données ne sont pas corrigées des variations saisonnières mais lissées sur la base de moyennes mobiles sur trois trimestres.
 b) Le pic spécifique au pays correspond à la valeur maximum de l'incidence du chômage de longue durée depuis le début de la crise (T4 2007).
 c) 2015 pour Israël.
 d) La valeur OCDE est la moyenne pondérée pour 33 pays de l'OCDE, à l'exclusion du Chili.

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

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392146>

durée, dont plus de la moitié sont sans emploi depuis deux ans ou plus. Leur nombre a progressé de 54,7 % depuis la fin de 2007, soit plus du double du pourcentage d'augmentation du nombre total de chômeurs durant cette même période⁴. Néanmoins, le nombre de chômeurs de longue durée diminue maintenant, et leur part du chômage total recule après avoir atteint son niveau maximal (36 %) au premier trimestre de 2014. Il se peut qu'ils aient tardé à tirer profit de la reprise des embauches parce que les employeurs considèrent les longues périodes de chômage comme un signe de découragement ou d'obsolescence des compétences professionnelles. Ce repli récent du chômage de longue durée semble indiquer que, souvent, ces obstacles peuvent être surmontés à mesure que les ressources en main-d'œuvre inutilisées sont résorbées, mais il est possible qu'il tienne en partie à des retraits du marché du travail dus au découragement plutôt qu'à l'obtention tardive d'un nouvel emploi.

Le taux de chômage de longue durée varie considérablement d'un pays à l'autre de l'OCDE : quasiment inexistant en Corée et au Mexique, il concerne près des trois quarts des chômeurs en Grèce. Ces écarts tiennent à la fois à des facteurs structurels (des disparités de longue date en termes de souplesse du marché du travail ou de générosité des prestations de chômage) et à des différences quant à l'ampleur ou à la persistance de la hausse du chômage de longue durée après la crise. Ainsi, le taux de chômage de longue durée a davantage augmenté en Espagne qu'en Grèce après la crise, mais son niveau est demeuré plus élevé en Grèce, où le marché du travail est depuis longtemps très exposé à ce phénomène (graphique 1.4). L'Estonie et l'Espagne présentent une autre différence intéressante. Le taux de chômage de longue durée a fortement progressé dans les deux pays après la crise, mais cette hausse a été plus que complètement résorbée pendant la reprise économique en Estonie, alors qu'elle ne l'a été que partiellement en Espagne jusqu'à présent, probablement parce que la reprise y a débuté beaucoup plus tard et n'a pas

atteint le même niveau. En résumé, il ressort d'observations récentes qu'un retour du chômage au niveau antérieur à la crise s'accompagnera aussi d'une baisse du chômage de longue durée, celle-ci intervenant toutefois beaucoup plus tard. Cela pourrait être le signe que les marchés du travail de l'OCDE sont aujourd'hui moins vulnérables aux effets d'hystérèse qu'ils ne l'étaient pendant les années 80 et 90⁵.

Évolutions salariales récentes

La poussée du chômage après la crise a induit un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, mais cet effet s'est maintenant inversé dans certains pays

La forte hausse du chômage qui s'est amorcée en 2008 a ralenti la progression des salaires nominaux, et les a même diminués dans certains cas. Cette modération salariale souvent sans précédent a permis de limiter les pertes d'emplois et de créer les conditions requises à une croissance de l'emploi pendant la reprise. Néanmoins, elle risque aussi de réduire le niveau de vie des salariés, et pourrait freiner les dépenses de consommation et, partant, le rétablissement complet de l'économie s'il n'y est pas mis un terme assez rapidement alors que les taux de chômage refluent vers les niveaux observés avant la crise. Plus de huit ans après le début de la crise, il est opportun d'examiner l'évolution des salaires et son incidence sur le redressement total de l'économie.

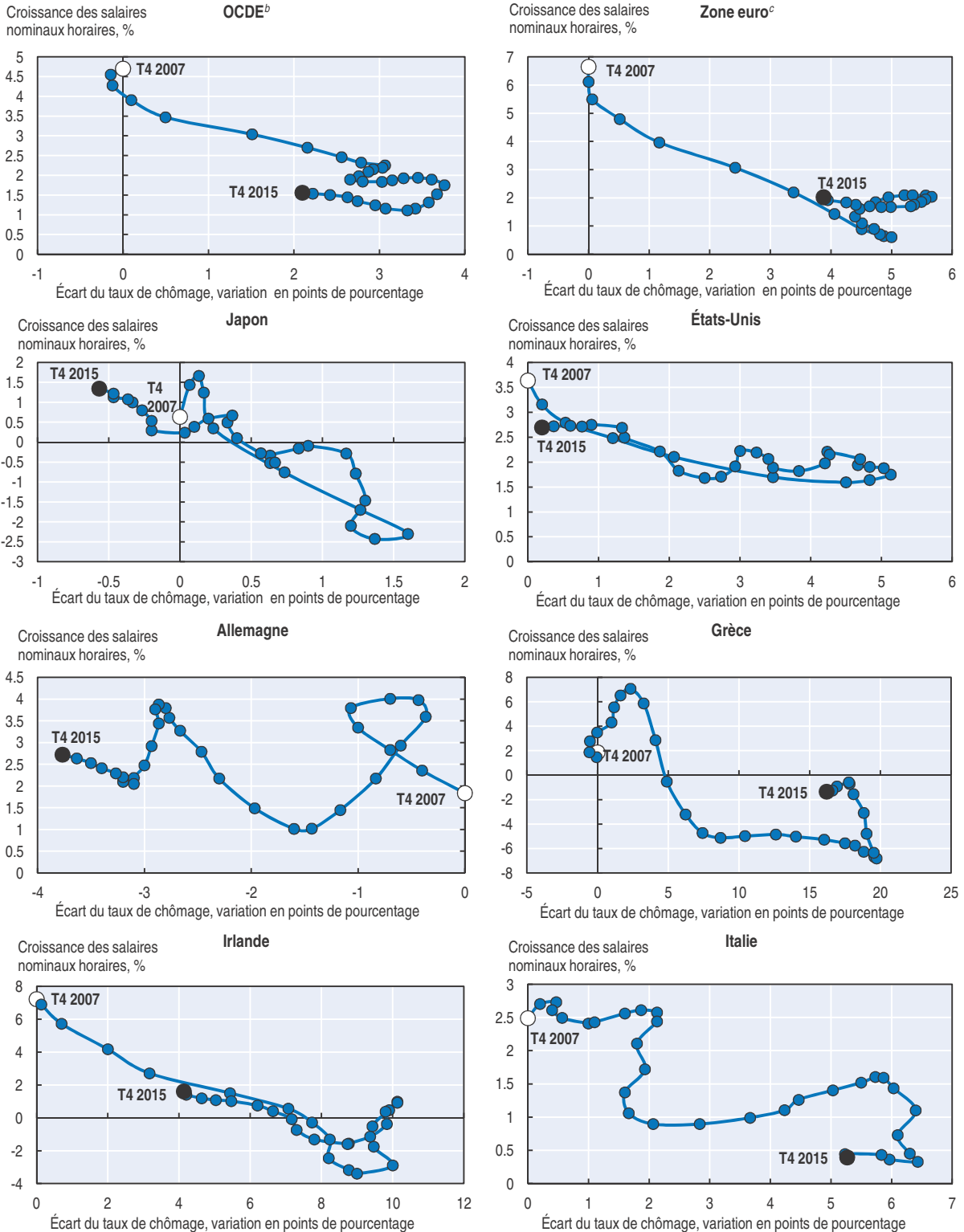
Les courbes de Phillips présentées au graphique 1.5 illustrent la covariation des salaires nominaux et du chômage depuis la période immédiatement antérieure à la crise. Pour tenir compte (approximativement) des écarts entre les taux de chômage structurel des pays, la croissance des salaires nominaux est juxtaposée à l'écart de chômage, défini par la variation du chômage, en points de pourcentage, depuis le début de la crise financière mondiale. Un écart de chômage croissant suppose une accentuation de la concurrence entre les travailleurs, ce qui permet aux employeurs d'offrir des salaires plus bas. Sous réserve que les anticipations inflationnistes restent bien ancrées, la croissance salariale devrait diminuer à mesure que le chômage augmente, puis revenir au niveau antérieur à la crise à mesure que l'économie se redresse et que l'écart de chômage se résorbe.

La partie illustrant les données de la moyenne de l'OCDE montre que la hausse régulière de l'écart de chômage entre la fin de 2007 et le début de 2013, lorsqu'il a culminé à 3.8 points de pourcentage, est allée de pair avec un ralentissement progressif de la progression des salaires nominaux, passée de 4.7 % à 1.1 %. L'écart de chômage s'est alors infléchi, et il était tombé à 2.1 points de pourcentage, en recul de plus de 40 %, au quatrième trimestre de 2015 ; au même moment, la croissance des salaires nominaux était remontée de 1.6 %. Ce redressement relativement modéré de la croissance salariale semble corroborer les craintes qu'une économie durablement déprimée n'ait pour effet de modifier les anticipations de telle sorte qu'elle pérenniserait la faible progression des salaires et le risque de glisser dans la déflation.

L'expérience des pays de l'OCDE, où le redressement du marché du travail s'est amorcé plus tôt et où il est plus avancé, est plus encourageante car elle permet de penser que la hausse des salaires reprend lorsque le sous-emploi de la main-d'œuvre est résorbé, quoique souvent avec un certain décalage. Ce schéma est particulièrement visible aux États-Unis, où la hausse du chômage en 2008-09 a conduit à une période de stagnation salariale. Cependant, le taux de chômage et le taux de croissance des salaires nominaux sont aujourd'hui très proches des niveaux enregistrés avant la crise ; autrement dit,

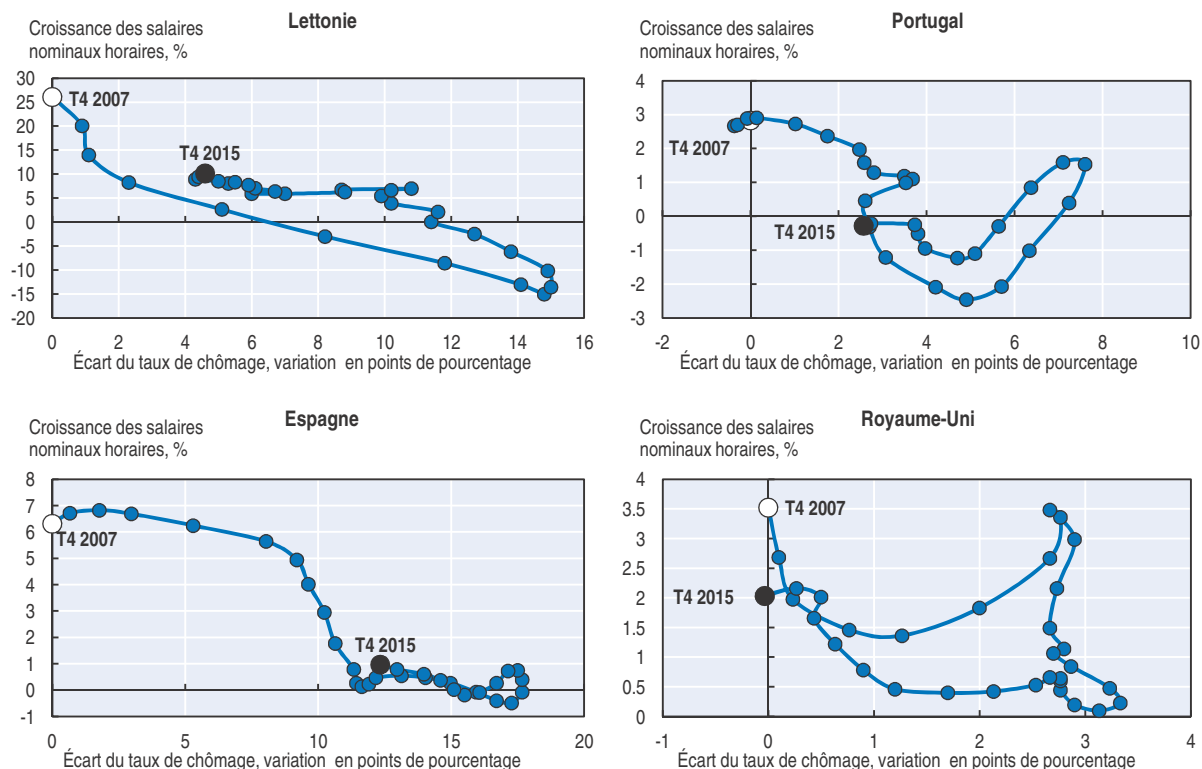
Graphique 1.5. La poussée du chômage après la crise a entraîné un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, mais cet effet s'est maintenant inversé dans certains pays

Courbes de Phillips : relation entre la croissance des salaires nominaux et la variation du taux de chômage depuis le début de la crise, T4 2007-T4 2015^a



Graphique 1.5. La poussée du chômage après la crise a entraîné un ralentissement de la croissance des salaires nominaux, mais cet effet s'est maintenant inversé dans certains pays (suite)

Courbes de Phillips : relation entre la croissance des salaires nominaux et la variation du taux de chômage depuis le début de la crise, T4 2007-T4 2015^a




a) Croissance des salaires nominaux : pourcentage de variation en glissement annuel du salaire horaire nominal (défini comme la masse salariale divisée par le nombre d'heures ouvrées des salariés) ; écart du taux de chômage : variation en points de pourcentage du taux de chômage depuis le début de la crise au quatrième trimestre 2007.

b) Moyenne non pondérée de 27 pays de l'OCDE (Chili, Corée, Islande, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Turquie non compris).

c) Moyenne non pondérée des 17 pays de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les comptes nationaux trimestriels et la Base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail à court terme.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392150>

l'économie semble avoir ralenti, puis s'être redressée suivant une courbe de Phillips stable. C'est également ce qui s'est produit au Japon et au Royaume-Uni, le cas du Japon étant toutefois particulier du fait que la croissance des salaires nominaux y a été durablement négative, ce qui a conduit les autorités japonaises à adopter des mesures vigoureuses pour encourager des augmentations de salaires.

Les autres pays de l'OCDE ont connu des parcours très divers qui, de manière générale, correspondent toutefois à une courbe de Phillips assez stable, signe d'anticipations inflationnistes bien ancrées dans la plupart des cas. Néanmoins, le redressement de la croissance des salaires marque généralement un décalage par rapport à la baisse du chômage. Dans les États baltes, où l'inflation était très élevée avant la crise, les anticipations inflationnistes ont diminué, et la courbe de Phillips s'est déplacée vers le bas.

La crise a moins influé sur la hausse des salaires réels en raison du ralentissement de l'inflation

La modération salariale pendant une récession diminuera le niveau de vie des salariés, même s'ils conservent leur emploi, si les salaires nominaux augmentent plus lentement (ou diminuent plus rapidement) que les prix à la consommation. La hausse des salaires réels n'a dans l'ensemble que modérément ralenti durant la crise dans la zone OCDE : elle est passée de 1.1 % juste avant la crise à 0.7 % au plus fort de celle-ci, entre le premier trimestre de 2009 et le quatrième trimestre de 2012 (graphique 1.6, partie A). Elle a ensuite augmenté lentement pour s'établir à 0.9 % ces trois dernières années. La croissance des salaires nominaux est encore inférieure d'un point à son niveau d'avant la crise, ce qui est cependant presque compensé par la baisse de 0.9 point de pourcentage du déflateur des prix à la consommation des ménages. Si, globalement, la croissance des salaires réels a été tempérée dans l'OCDE, le fait est qu'elle a été plus lente sur la période T4 2007-T4 2015 que sur la période T1 2000-T4 2007 (taux de croissance annualisés à 0.8 % et 1.1 %, respectivement).

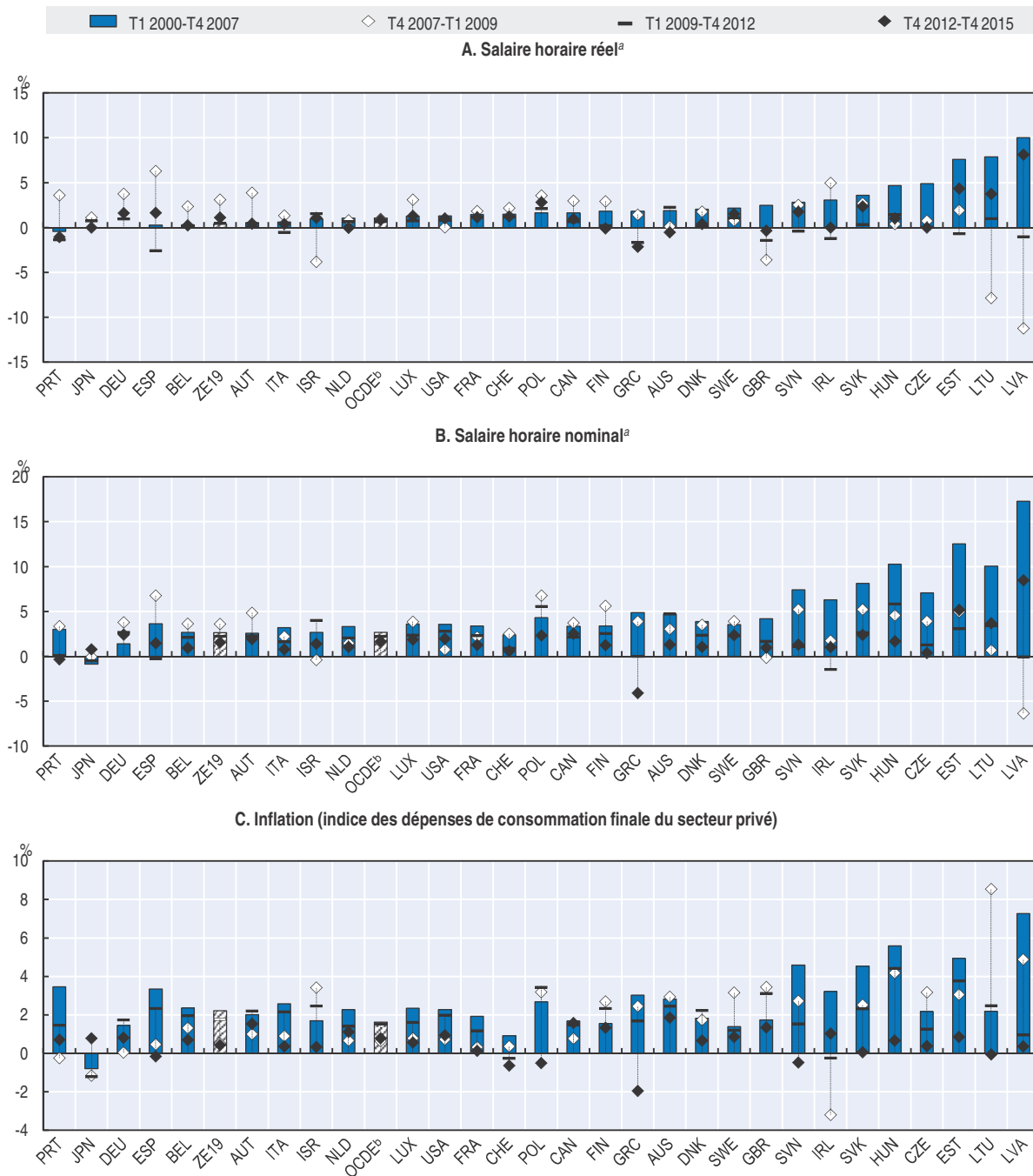
L'influence de la crise sur la progression des salaires réels varie considérablement d'un pays à l'autre. Le ralentissement observé au creux de la crise est intervenu dans plus des trois quarts des 27 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, et a généralement été plus prononcé dans la zone euro. Les salaires horaires réels ont diminué dans un certain nombre de pays de la zone euro durement frappés par la crise de la dette souveraine, notamment l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal. Les baisses les plus considérables de la croissance des salaires réels ont été observées en Estonie, en Lettonie et en Lituanie, où elle était rapide juste avant la crise. L'effet conjugué de la décélération de l'économie mondiale et de la perte de compétitivité des coûts de main-d'œuvre a provoqué une récession très profonde dans les trois pays baltes, et une chute des salaires réels. En dehors de la zone euro, les salaires réels n'ont diminué pendant la crise qu'en Israël et au Royaume-Uni ; en revanche, la croissance des salaires a accusé un ralentissement considérable au Canada et aux États-Unis, passant de 1.6 % et 1.3 % avant la crise à 0.7 % et 0.8 % au plus profond de celle-ci.

Les salaires réels se sont légèrement redressés dans la zone OCDE et dans la zone euro durant la reprise : ils ont respectivement progressé de 0.9 % et de 1.1 % entre le quatrième trimestre de 2012 et le quatrième trimestre de 2015 (contre 0.7 % et 0.5 % au plus fort de la crise). Ils ont connu ces trois dernières années une croissance supérieure à celle enregistrée au plus profond de la crise dans les deux tiers des pays de l'OCDE en raison aussi bien de la contraction des marchés du travail que de la baisse des prix de l'énergie. Ils ont toutefois continué de reculer en Grèce, au Portugal, mais aussi en Australie et au Royaume-Uni, ce qui a encore aggravé les difficultés des salariés et de leur famille. Leur hausse a par ailleurs fortement ralenti en Hongrie et au Japon.

Les fluctuations des salaires réels pendant la crise et la reprise qui l'a suivie résultent de l'ajustement des salaires nominaux et des prix à la consommation aux chocs de la production et du chômage (graphique 1.6, parties B et C). Dans l'ensemble de l'OCDE, la croissance des salaires nominaux a fléchi, passant d'un taux annualisé de 2.7 % avant la crise à 2.2 % au plus fort de la crise, et à 1.7 % dans la période récente. Si, pour l'ensemble de la zone, la croissance des salaires nominaux n'a pas encore renoué avec le niveau antérieur à la crise, la croissance de salaires réels y est à peu près revenue parce que l'inflation a diminué de façon presque aussi forte que la croissance des salaires nominaux.

Graphique 1.6. L'incidence de la crise sur la croissance des salaires réels a été plus modérée que sur celle des salaires nominaux, en raison du ralentissement de l'inflation

Taux de croissance moyen annualisé



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du taux de croissance moyen annualisé des salaires horaires réels entre T1 2000 et T4 2007.

a) Masse salariale divisée par le nombre total d'heures ouvrées (déflaté au moyen de l'indice des prix des dépenses de consommation finale du secteur privé dans la partie A).

b) OCDE : moyenne pondéré des 27 pays de l'OCDE présentés (Lettonie et Lituanie non comprises).

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

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392163>

Alors que la croissance annuelle moyenne des salaires réels dans la zone OCDE s'est récemment rapprochée de son niveau d'avant la crise, la croissance cumulative des salaires réels depuis le quatrième trimestre de 2007 a encore été sensiblement inférieure à ce qu'elle aurait été si les salaires avaient continué de croître à leur taux moyen entre le premier trimestre de 2000 et le quatrième trimestre de 2007 dans un certain nombre de pays. Le tableau 1.A2.1 de l'annexe montre que l'écart salarial réel entre les salaires à la fin de 2015 et le niveau de salaire contrefactuel est en moyenne de 1.7 % pour la zone OCDE, mais que l'écart salarial cumulé est supérieur à 20 % dans sept pays. Alors que les perspectives semblent assez bonnes pour atteindre des taux de croissance des salaires réels similaires à ceux obtenus avant la crise, il est beaucoup moins évident que le terrain perdu sera regagné dans les pays où les salaires réels se situent maintenant bien en dessous de la tendance observée avant la crise. De nombreux pays où l'écart salarial cumulé est important affichent également un écart important de productivité du travail, ce qui suggère que la restauration de la croissance d'une productivité plus forte est susceptible d'être une condition préalable à la résorption de l'écart salarial postérieur à la crise.

La modération salariale après la crise a freiné la hausse des coûts unitaires nominaux de la main-d'œuvre

La modération salariale peut contribuer à rétablir la compétitivité dans les pays où les coûts unitaires de la main-d'œuvre sont supérieurs à ceux des partenaires commerciaux, considération particulièrement importante pour les pays membres d'une union monétaire comme la zone euro (voir plus loin l'analyse du rééquilibrage externe). Le graphique 1.7 analyse l'incidence de la récente période de modération salariale, conjuguée aux variations de la productivité de la main-d'œuvre, sur la réduction des coûts unitaires nominaux du travail. Entre 2009 et 2012, ces coûts sont restés stables dans l'ensemble de la zone OCDE, mais ils sont depuis repartis à la hausse, quoique très lentement du fait que la croissance des salaires nominaux s'est légèrement raffermie et que celle de la productivité du travail est restée faible. À vrai dire, la productivité du travail progresse plus lentement qu'avant la crise dans l'immense majorité des pays analysés (dans 27 pays sur 29).

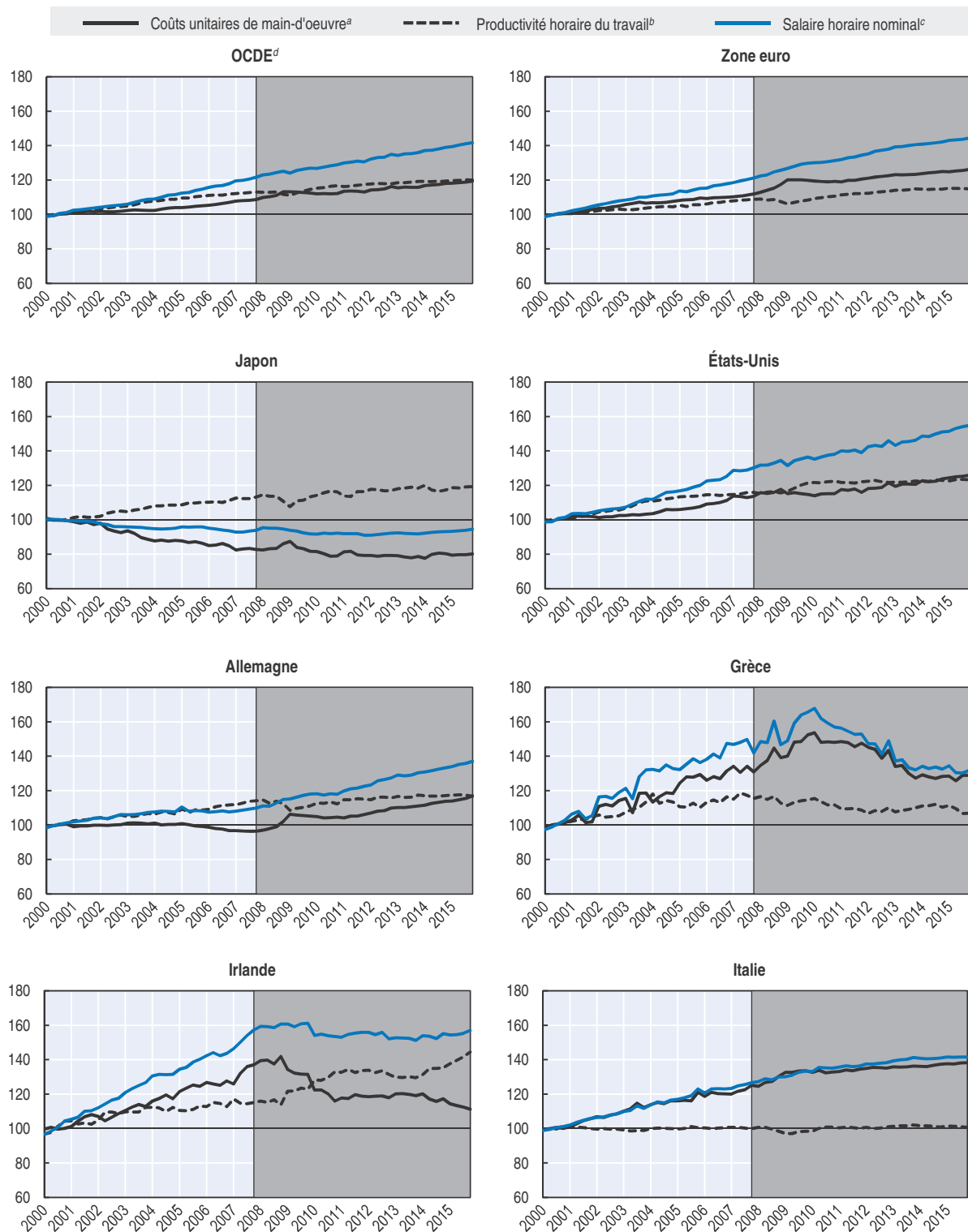
Pour la compétitivité nationale, l'enjeu essentiel tient aux écarts de croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre entre les pays. En fait, ces coûts ont fléchi dans certains des pays les plus durement frappés par la crise mondiale et par celle de la dette souveraine, dont l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie et le Portugal, où la période précédant la crise a été caractérisée par l'envolée des coûts de main-d'œuvre. Dans certains cas, notamment l'Espagne, l'Irlande et le Portugal, l'accélération de la croissance de la productivité a accentué l'effet de la modération salariale sur la baisse de ces coûts, et ainsi contribué au rétablissement de la compétitivité. En revanche, les coûts de la main-d'œuvre augmentent relativement vite en Allemagne depuis 2011.

La dévaluation interne dans les pays de la zone euro ne contribue que lentement à rétablir le solde extérieur, grâce au développement du secteur des biens exportables

Le processus de rééquilibrage dans les pays de la zone euro qui affichaient d'importants déficits du compte des transactions courantes avant la crise financière mondiale est analysé en détail dans le graphique 1.8. La dévaluation interne par la réduction de la progression des salaires nominaux devrait favoriser le rétablissement de la compétitivité dans les pays qui enregistrent un déficit chronique du compte courant en suscitant un transfert des ressources en main-d'œuvre des secteurs non exposés aux échanges internationaux vers les secteurs à

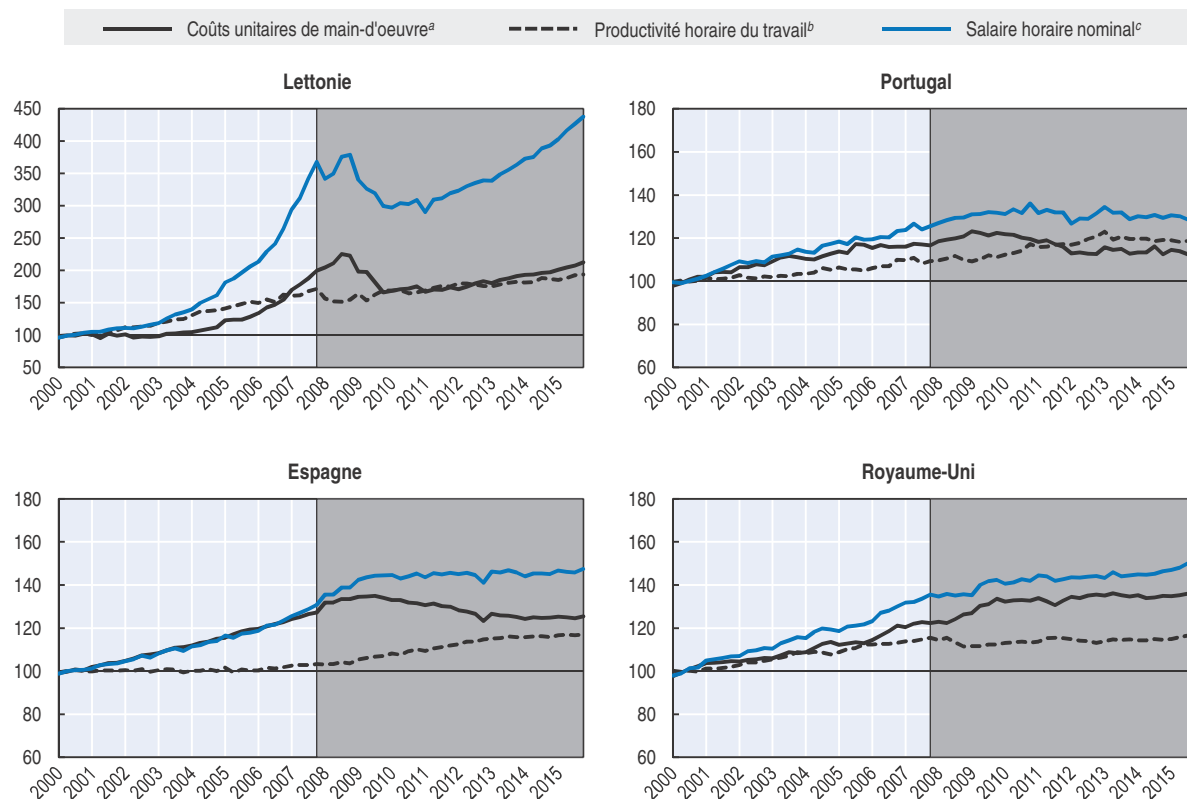
Graphique 1.7. **La modération salariale a favorisé le ralentissement de la croissance des coûts nominaux unitaires de main-d'œuvre**

Indice base 100 en 2000



Graphique 1.7. **La modération salariale a favorisé le ralentissement de la croissance des coûts nominaux unitaires de main-d'œuvre** (suite)

Indice base 100 en 2000



a) Masse salariale divisée par le PIB réel.

b) PIB réel divisé par le nombre total d'heures travaillées.

c) Masse salariale divisée par le nombre total d'heures travaillées.

d) OCDE : moyenne pondérée de 27 pays de l'OCDE (Chili, Corée, Islande, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Turquie non compris).

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

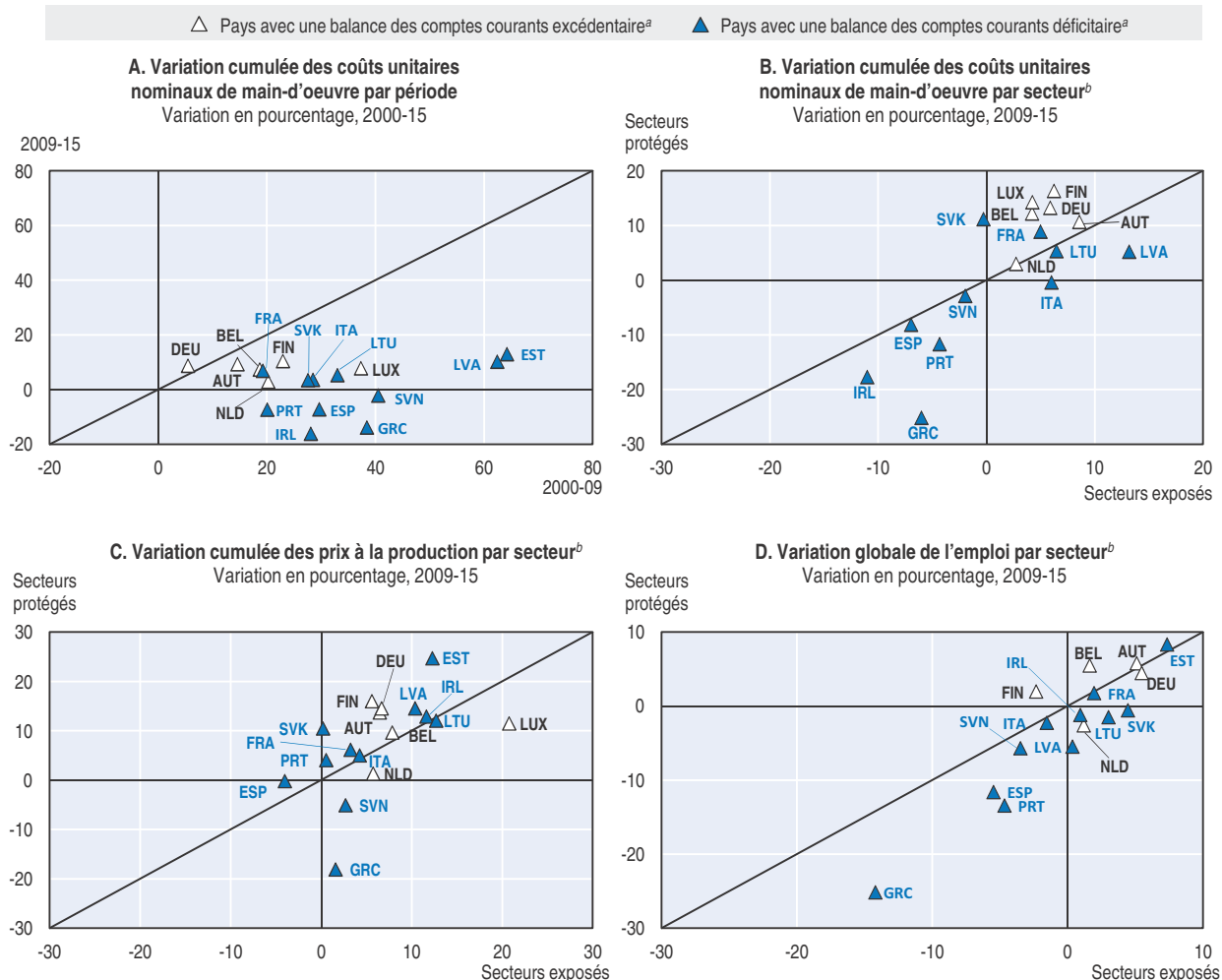
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392179>

vocation exportatrice (Blanchard, Jaumotte et Loungani, 2013). Pour que cet ajustement intervienne, il faut que le coût unitaire de la main-d'œuvre dans les pays déficitaires diminue par rapport à celui des pays excédentaires. Cela dit, il faut aussi que les prix relatifs du secteur des biens non exportables diminuent par rapport à ceux du secteur des biens exportables, et qu'un redéploiement de la main-d'œuvre s'opère du premier vers le second. D'importants ajustements des salaires et des coûts unitaires du travail sont certes intervenus dans les pays de la zone euro qui affichent des déficits commerciaux chroniques, mais ils commencent à peine à se traduire par l'évolution nécessaire vers une hausse des exportations :

- La partie A montre que les coûts unitaires nominaux de main-d'œuvre dans les pays déficitaires ont augmenté beaucoup plus lentement (et ont même reculé) depuis le début de la crise, ce qui tient en grande partie à la pression à la baisse exercée sur les salaires. Le même processus est observable dans de nombreux pays excédentaires, quoique à un moindre degré. La décélération de la croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre entre la période antérieure et la période postérieure à la crise a été particulièrement brutale dans les États baltes, en Espagne, en Grèce, en Irlande et au Portugal.

Graphique 1.8. La modération des salaires ne rétablit que lentement le rééquilibrage extérieur dans la zone euro

Ajustements des coûts unitaires nominaux de la main-d'œuvre, des prix de production et de l'emploi dans la zone euro



a) Les pays sont classés selon leur solde structurel de la balance courante au début de la crise financière mondiale, en 2007.

b) Le secteur des biens exportables comprend : i) Agriculture, sylviculture et pêche ; ii) Industrie (à l'exception de la construction) ; iii) Commerce de gros et de détail, transports et activités d'hébergement et de restauration ; iv) Information et communications ; v) Activités financières et d'assurances ; vi) Activités professionnelles, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et d'appui. Le secteur des biens non exportables comprend : i) Construction ; ii) Activités immobilières ; iii) Administration publique, défense, éducation, santé et activités d'action sociale ; iv) Arts, spectacles et loisirs ; autres activités de services ; activités des ménages privés et des organisations et organismes extraterritoriaux.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur Eurostat, Base de données des comptes nationaux annuels.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392189>

- La partie B indique que les ajustements salariaux ont été plus prononcés dans le secteur des biens non exportables que dans celui des biens exportables dans la plupart des pays déficitaires. De manière générale, ils l'ont aussi été davantage dans les pays déficitaires que dans les pays excédentaires. Néanmoins, dans la plupart des pays, les prix du secteur non exportable n'ont pas encore notablement reculé par rapport à ceux du secteur des biens exportables, qui sont en grande partie fixés sur les marchés mondiaux (partie C). La Grèce et la Slovaquie, où l'ajustement nécessaire des prix relatifs des produits semble s'être amorcé, font exception. Le délai observé avant que la baisse des

coûts de la main-d'œuvre ne se répercute sur les prix des produits indique que la faible concurrence sur le marché des produits a permis aux entreprises d'accroître leurs bénéfices en empochant la différence.

- Un redéploiement modéré de la main-d'œuvre du secteur des biens non exportables vers le secteur des biens exportables a été observé dans la majorité des pays déficitaires en ce sens que la part de l'emploi dans le second a augmenté (partie D). Cela tient néanmoins souvent à ce que les pertes d'emploi ont été plus fortes dans le secteur des biens non exportables, et pourrait davantage résulter des effets de la récession sur les revenus que d'un ajustement structurel réussi sous la forme d'exportations accrues. La modération salariale ne s'est pas encore traduite par une des progrès majeurs dans le rééquilibrage de la compétitivité dans la zone euro, ce qui s'explique peut-être par l'absence de concurrence sur le marché des produits et par la rigidité de marchés du travail qui, souvent, brident la mobilité de la main-d'œuvre.

Des réformes structurelles, comme des changements de la réglementation du marché de produits plus favorables à la concurrence, et des politiques du marché du travail visant à faciliter le redéploiement des salariés des secteurs en déclin vers les secteurs en plein essor pourraient accélérer l'effet positif de la modération salariale sur la compétitivité et l'équilibre du solde extérieur.

2. Évolutions récentes de la composition et de la qualité de l'emploi

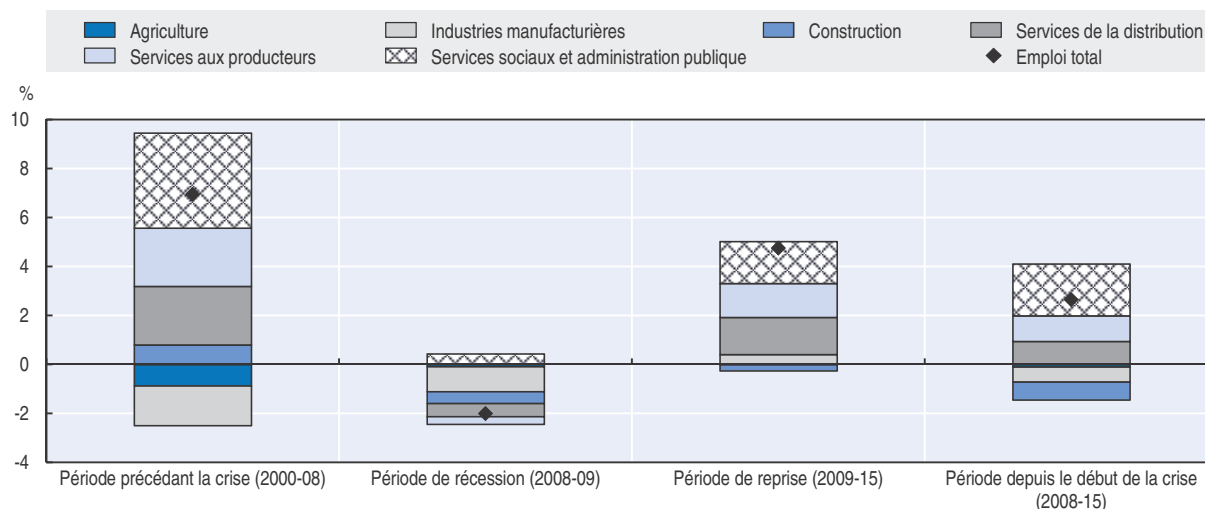
Évolutions de la composition de l'emploi

L'analyse qui précède a mis en évidence les évolutions récentes de l'emploi global et des salaires moyens, en soulignant la façon dont elles ont été influencées par la récession et la reprise inégale qui l'a suivie. Cette section examine l'évolution de la composition et de la qualité de l'emploi au cours de la même période. L'analyse est de nature descriptive, mais s'efforce d'évaluer les contributions respectives des variations conjoncturelles et des tendances à plus long terme aux évolutions générales observées.

Le secteur de la production de biens a enregistré la quasi-totalité des pertes d'emploi durant la récession, celui des services étant pour sa part à l'origine de presque tous les emplois créés durant la reprise.

Les pertes d'emploi ont été fortement concentrées dans les secteurs de la production de biens pendant la récession qui a suivi la crise financière mondiale ; les gains d'emploi durant la reprise le sont en revanche dans les activités de services. Le graphique 1.9 se fonde sur six grands groupes d'activités et sur les données moyennes pour les pays de l'OCDE pour rendre compte de cette évolution. Le secteur de la production de biens a représenté l'essentiel du recul de l'emploi durant la récession (79 %), le pourcentage le plus élevé de pertes d'emplois étant observé dans le secteur manufacturier et celui de la construction. L'emploi dans le secteur des services a modérément diminué durant cette période, étant donné que la croissance ininterrompue de l'emploi dans les services sociaux et l'administration publique (y compris dans des secteurs comme la santé et l'éducation) a partiellement compensé les pertes d'emplois dans les services à la distribution et les services aux entreprises. La reprise présente une image quasiment inversée de la récession, l'emploi demeurant pour ainsi dire stationnaire dans le secteur de la production de biens, en raison des effets compensatoires entre les différents groupes d'activités (à savoir des gains modérés dans le secteur manufacturier associés à des pertes persistantes dans la construction et l'agriculture), tandis que sa progression dans le secteur des services

Graphique 1.9. Beaucoup d'emplois détruits dans les secteurs manufacturiers et de la construction pendant la récession n'ont pas été remplacés lors de la reprise
Contribution en points de pourcentage à la croissance moyenne de l'emploi dans l'OCDE^a pour différents secteurs^b pendant la période indiquée



- a) Moyenne pondérée de l'emploi dans 29 pays de l'OCDE (Chili, Islande, Nouvelle-Zélande, Suisse et Turquie non compris).
- b) Les secteurs d'activité indiqués dans le graphique se fondent sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 4, et sont classés comme suit : **Industries manufacturières** : i) Activités extractives ; ii) Activités de fabrication ; iii) Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation ; et iv) Distribution d'eau ; réseau d'assainissement ; gestion des déchets et activités de remise en état ; **Services de la distribution** : i) Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles ; ii) Transport et entreposage ; iii) Activités d'hébergement et de restauration ; et iv) Information et communication ; **Services aux producteurs** : i) Activités financières et d'assurances ; ii) Activités immobilières ; iii) Activités professionnelles, scientifiques et techniques ; et iv) Activités de services administratifs et d'appui ; **Services sociaux et administration publique** : i) Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire ; ii) Éducation ; iii) Santé et activités d'action sociale ; iv) Art, divertissement et loisirs ; v) Autres activités de services ; vi) Activités des ménages privés employant du personnel domestique ; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre ; et vii) Activités des organisations et organismes extraterritoriaux.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données des Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392191>

a représenté la majeure partie de la croissance totale de l'emploi dans l'économie (97 %). L'emploi a renoué avec la croissance dans les secteurs des services à la distribution et des services aux entreprises ; mais, c'est dans le secteur des services sociaux et de l'administration publique qu'il est resté le plus dynamique, représentant plus d'un tiers (36 %) des gains nets d'emplois pour l'ensemble de l'économie.

L'évolution de l'emploi par secteur au lendemain de la crise varie considérablement selon les pays, mais cela tient en grande partie aux différents degrés de gravité globale de la récession et de vigueur de la reprise (cf. section 1 de ce chapitre). Le graphique 1.A2.1 en annexe montre que l'évolution de l'emploi entre 2008 et 2015 va d'une baisse à deux chiffres en Espagne (13 %), en Grèce (17 %) et au Portugal (10 %) à une croissance de plus de 15 % en Israël et au Luxembourg. Les pays où l'emploi total a fortement progressé (reculé) ont généralement enregistré des gains (pertes) d'emplois dans tous les secteurs. Malgré l'incidence prononcée de la croissance globale sur celle de l'emploi au niveau des secteurs, les résultats sur le front de l'emploi sont relativement meilleurs dans le secteur des services que dans celui de la production de biens dans tous les pays de l'OCDE. En fait, le transfert des emplois du secteur de la production à celui des services a dans l'ensemble été plus prononcé dans les pays où la hausse de l'emploi a été la plus forte pendant la crise⁶.

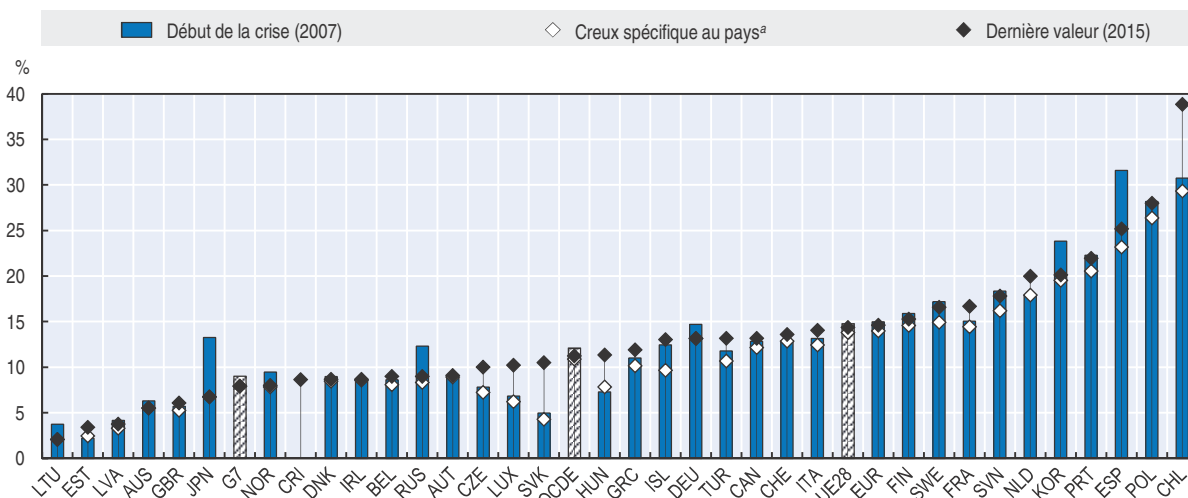
Le transfert net d'emplois du secteur de la production de biens vers celui des services intervenu ces huit dernières années s'inscrit dans le prolongement d'une tendance à long terme dans les pays avancés, déjà manifeste durant les décennies précédant la récession. À vrai dire, l'emploi manufacturier dans la zone OCDE a reculé nettement plus vite au cours des huit années immédiatement antérieures à la crise que durant la période qui l'a suivie : il a en effet fléchi de 1.6 % entre 2000 et 2008, contre 0.6 % entre 2008 et 2015. La décélération de sa contraction depuis la crise tient probablement au relatif tassement des flux d'échanges internationaux, qui contraste fortement avec l'essor des échanges – notamment des importations de produits manufacturés en provenance de Chine et d'autres pays émergents – qu'ont connu les pays de l'OCDE avant la crise. On ignore s'il faut voir dans cette évolution des schémas commerciaux un résultat de la crise ou celui d'autres facteurs. Néanmoins, à en juger par la faiblesse persistante de la croissance des flux d'échange à un stade avancé de la reprise, elle semble plutôt tenir à des facteurs de plus long terme. La comparaison entre les périodes antérieure et postérieure à la crise révèle bien un transfert qualitatif d'une hausse à une baisse de l'emploi dans le secteur de la construction. Ce dernier semble avoir connu une expansion excessive avant la crise dans les pays où une bulle immobilière a favorisé une forte intensification de son activité. Si c'est le cas, on pourrait considérer que la récession a suscité une correction qui serait de toute manière intervenue, quoique moins rapidement. Même si des études ultérieures confirment que la crise n'a guère eu d'effets durables sur la composition sectorielle de l'emploi, elle a d'évidence provoqué le licenciement massif de salariés des secteurs manufacturier et de la construction en 2008-09. Bon nombre de ces salariés ont sans doute éprouvé d'immenses difficultés à obtenir les nouveaux emplois qui se sont créés dans le secteur des services pendant la reprise, ou ont subi une perte substantielle de salaires associée à l'inadéquation entre leur compétences professionnelles et celles demandées par les employeurs du secteur des services (OCDE, 2013)⁷.

L'emploi temporaire a fortement reflué pendant la crise, mais a rebondi depuis

Les salariés en contrat à durée déterminée ont été touchés de manière disproportionnée par les pertes d'emplois intervenues durant la récession, vraisemblablement parce que les employeurs préfèrent généralement réduire leurs effectifs en ne renouvelant pas les contrats temporaires arrivés à terme plutôt qu'en licenciant des salariés permanents. Néanmoins, les gains enregistrés durant la reprise ont aussi été particulièrement élevés pour les emplois temporaires, d'où leur taux relativement stable. Pour l'ensemble de l'OCDE, l'emploi temporaire a fléchi, passant de 12.1 % de l'emploi salarié avant la crise à 10.9 %, son niveau le plus bas, en 2009, avant de rebondir à 11.2 % en 2015 (graphique 1.10). Le recul de la fréquence d'emploi temporaire pendant la récession a été particulièrement prononcé en Corée, en Espagne, en Islande et au Japon, mais seule l'Islande a connu une inversion totale de cette tendance. Quelques pays, notamment la Hongrie, la République slovaque et, surtout, le Chili, ont enregistré une hausse significative de la fréquence d'emploi temporaire pendant la période de reprise économique. Depuis la crise, d'importantes réformes du marché du travail ont été adoptées en Espagne ; elles visent à encourager les employeurs à diminuer le recours aux contrats à durée déterminée. L'Italie et le Portugal ont également adopté des réformes destinées, en partie, à encourager les employeurs à faire davantage appel aux contrats à durée indéterminée. En 2015, la fréquence d'emploi temporaire avait beaucoup diminué en Espagne (par rapport à 2007), légèrement baissé au Portugal, et augmenté modérément en Italie. Il faudra toutefois attendre pour estimer l'effet ultime de ces réformes sur le recours des employeurs aux contrats à durée déterminée dans ces trois pays⁸.

Graphique 1.10. La fréquence de travail temporaire a chuté durant la crise, mais a rebondi depuis

Pourcentage de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié (personnes âgées de 15 à 64 ans)



a) Le creux spécifique au pays correspond à la fréquence minimale du travail temporaire enregistrée dans tel ou tel pays depuis la crise.
Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392204>

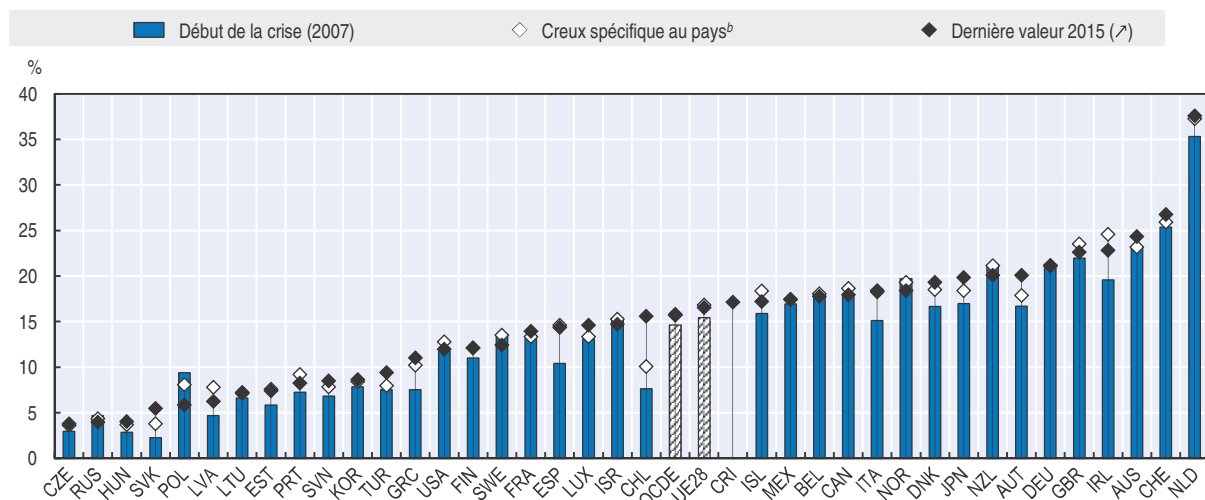
Les données indiquent que la crise n'a probablement pas eu d'effet durable sur le taux d'emploi temporaire dans la zone OCDE et en Europe. Les chiffres nationaux indiquent en revanche que, dans certains cas, la fréquence du travail temporaire affiche une tendance à la hausse ou à la baisse. Comme en Espagne et au Japon, il accuse un repli substantiel en Allemagne et en Corée depuis 2007. Dans le cas de l'Allemagne, cela tient probablement à la réaction des employeurs à un marché du travail de plus en plus tendu. Plus nombreux sont les pays européens et quelques autres pays de l'OCDE où la fréquence du travail temporaire a augmenté. Le Chili, la Hongrie et la République slovaque ont enregistré les plus fortes hausses, mais celles-ci ont également été substantielles en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Turquie.

La fréquence du travail à temps partiel a continué de progresser

La fréquence moyenne du travail à temps partiel a augmenté pendant la récession dans les pays de l'OCDE, passant de 14,6 % en 2007 à 16,1 % au plus fort de la récession (graphique 1.11). Cette évolution tient probablement, en partie tout au moins, aux schémas sectoriels analysés plus haut : les pertes d'emplois durant la récession ont été fortement concentrées dans le secteur manufacturier et la construction, où le travail à temps partiel est relativement rare, alors que l'emploi a mieux résisté dans le secteur des services, où le pourcentage de travailleurs à temps partiel est plus élevé⁹. Un autre facteur (manifestement temporaire) a favorisé la progression du travail à temps partiel durant la récession : le temps de travail de salariés à temps plein a été provisoirement réduit lorsque la situation économique s'est dégradée, une politique entrepreneuriale qui a été encouragée dans plusieurs pays de l'OCDE par des dispositifs publics de chômage partiel. L'augmentation de la fréquence du travail à temps partiel pendant la récession a été particulièrement prononcée en Espagne, en Irlande, en Italie et en Lettonie (3 points de pourcentage voire davantage pour ces pays), alors qu'il n'a baissé que dans un petit nombre de pays, notamment en Pologne.

Graphique 1.11. La fréquence de l'emploi à temps partiel continue de croître dans de nombreux pays

Pourcentage de l'emploi^a à temps partiel dans l'emploi total (personnes âgées de 15 à 64 ans)



- a) L'emploi à temps partiel fait référence aux personnes qui effectuent habituellement moins de 30 heures de travail par semaine dans le cadre de leur emploi principal.
 b) Le creux spécifique au pays correspond à la fréquence minimale d'emploi à temps partiel observée dans tel ou tel pays depuis le début de la crise.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392212>

La progression de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total pendant la récession ne s'est pas inversée durant la reprise, ce qui s'est soldé par une progression nette de la fréquence du travail à temps partiel sur l'ensemble de la période postérieure à la crise. Pour la zone OCDE dans son ensemble, cette fréquence était de 15,7 en 2015, inférieure de 0,4 point de pourcentage en 2015 par rapport au moment le plus critique de la récession, soit 1,1 point de pourcentage au-dessus du niveau enregistré avant la crise (graphique 1.11). Cette évolution semble indiquer que la récession a concentré sur sa période une part considérable de la hausse tendancielle du travail à temps partiel, qui aurait autrement été répartie plus régulièrement sur la période 2007-15. En effet, l'augmentation de la fréquence du travail à temps partiel entre 2000 et 2007 a été aussi élevée entre 2000 et 2007 qu'entre 2007 et 2014 dans l'OCDE (1,1 point de pourcentage), ce qui laisse entendre que la récession n'a pas été le facteur déterminant de sa progression après la crise, mais a peut-être modérément raffermi une tendance préexistante.

Évolution de la qualité de l'emploi

La crise ayant diminué le nombre d'emplois disponibles et influé sur la composition de l'emploi, tout au moins temporairement, il convient d'examiner si elle a également eu une incidence sur la qualité de l'emploi. On analyse ici l'évolution récente de la qualité de l'emploi au moyen du cadre présenté dans le document OCDE (2014) qui permet d'évaluer cette qualité selon trois grands critères :

- **Qualité des salaires.** Elle indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des salaires moyens que de leur répartition au sein de la population active.

- *Sécurité sur le marché du travail.* Elle évalue le risque de chômage (le risque de perdre son emploi et la durée prévue du chômage) et le niveau de protection offert par le régime public d'assurance-chômage (couverture et générosité des prestations).
- *Qualité de l'environnement de travail.* Elle porte sur les aspects non économiques de la qualité de l'emploi et mesure la fréquence du stress au travail, à savoir la combinaison de tâches très contraignantes et de ressources insuffisantes pour les accomplir.

L'encadré 1.1 donne un bref aperçu des variations de la qualité de l'emploi selon les pays de l'OCDE et les groupes démographiques.

Encadré 1.1. **La qualité de l'emploi à travers les pays de l'OCDE et les groupes démographiques**

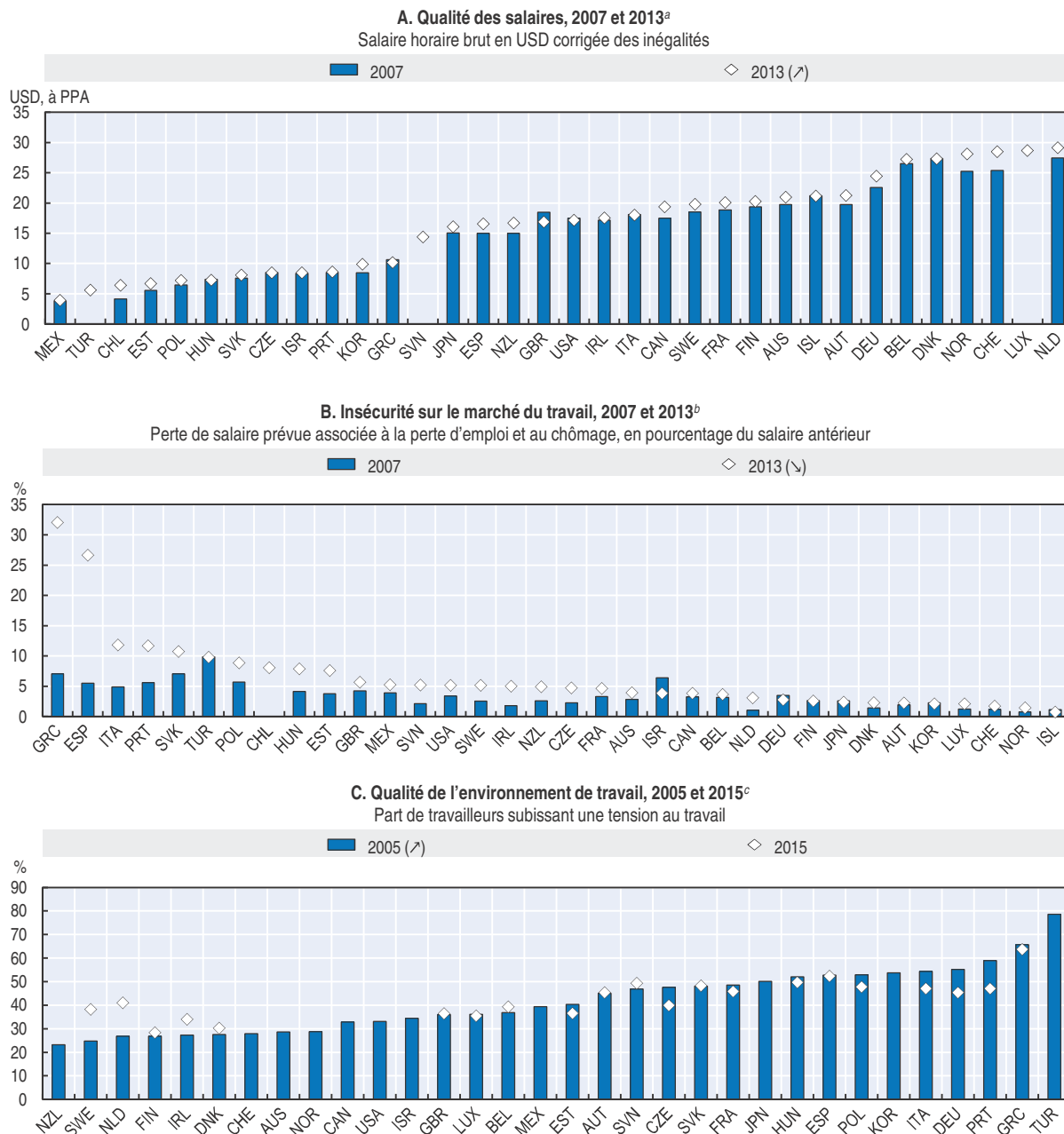
Les pays affichent une forte hétérogénéité en termes de qualité de l'emploi. Les derniers chiffres disponibles permettent toutefois de les répartir en trois grands groupes :

- C'est en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Danemark, en Finlande, au Luxembourg, en Norvège et en Suisse que la qualité de l'emploi est la plus élevée parmi les pays de l'OCDE.
- La Belgique, le Canada, la Corée, l'Estonie, les États-Unis, la France, l'Irlande, Israël, le Japon, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Suède s'inscrivent dans la catégorie intermédiaire.
- L'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et la Turquie affichent des résultats relativement médiocres pour deux des critères au moins de la qualité de l'emploi.

Les données révèlent également des disparités importantes entre les catégories de travailleurs. Les jeunes et les travailleurs non qualifiés ont dans l'ensemble des rémunérations de faible qualité, et sont confrontés à une forte insécurité sur le marché du travail et à un stress plus élevé au travail (les non qualifiés surtout). Les travailleurs qualifiés ont des emplois de meilleure qualité sous tous les plans. Les disparités entre les sexes sont plus ambivalentes : la qualité des salaires des femmes est généralement inférieure parce qu'elles perçoivent des salaires globalement inférieurs (elles travaillent généralement dans des professions et dans des secteurs moins rémunérateurs du fait de la ségrégation, voire de la discrimination pure et simple, dont elles font l'objet). La sécurité sur le marché du travail est cependant pratiquement la même pour les hommes et les femmes, les femmes étant moins touchées par le stress au travail.

La comparaison entre les indicateurs de la qualité de l'emploi avant et après la crise montre clairement que celle-ci, en aggravant considérablement l'insécurité sur le marché du travail, a eu des effets négatifs dans la plupart des pays de l'OCDE. Cela tient à la conjugaison de la hausse substantielle du risque de chômage et du faible revenu de remplacement effectif de l'assurance-chômage due à l'épuisement des droits d'un plus grand nombre de chômeurs de longue durée (graphique 1.12 ; partie A). C'est en Espagne et en Grèce que l'insécurité sur le marché du travail a le plus augmenté entre 2007 et 2013, mais elle est aussi très forte en Irlande et au Portugal. Cette hausse devrait toutefois être en partie ou totalement temporaire. En effet, les taux de chômage et les flux d'entrée dans le chômage ont sensiblement reculé dans la plupart des pays de l'OCDE depuis 2013, d'où une amélioration de la sécurité sur le marché du travail.

Graphique 1.12. L'insécurité sur le marché du travail s'est intensifiée dans le sillage de la crise, mais ni la qualité des salaires, ni celle de l'environnement du travail n'affichent de tendance clairement marquée




a) Les données de 2013 renvoient à celles de 2012 pour l'Espagne, la France, l'Italie, la Pologne, la Suède et la Suisse ; et à celles de 2010 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Turquie. Les données de 2007 correspondent à celles de 2006 pour l'Estonie, l'Italie, les Pays-Bas, et la Suisse ; et à celles de 2008 pour le Danemark et Israël. La méthode des moyennes généralisées sert d'outil d'agrégation pour calculer les indicateurs de la qualité des salaires, en supposant une forte aversion à l'inégalité (voir l'explication détaillée dans OCDE, 2014).

b) Les données pour le Chili portent sur 2011, et non 2013.

c) Les chiffres portant sur 2015 ne sont disponibles que pour les pays de l'Union européenne et s'appuient sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (à paraître) ; ceux de 2005 se fondent sur la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail et sur l'*International Social Survey Program Work Orientations Module III* pour 2005.

Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (2016).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392224>

Contrairement à l'insécurité sur le marché du travail, qui a augmenté après la crise, ni la qualité des salaires, ni celle de l'environnement de travail ne semblent avoir été systématiquement entamées par la crise ; on ne peut toutefois exclure que les évolutions dans la composition de l'emploi aient masqué les retombées de la crise sur ces aspects de la qualité de l'emploi, en particulier celle du salaire d'activité¹⁰. La stabilité de la qualité des salaires dans la plupart des pays paraît logique dans la mesure où l'on a constaté plus haut que le ralentissement de la croissance des salaires nominaux lié à la crise a eu des répercussions relativement modérées sur les salaires réels en raison du recul de l'inflation après la crise¹¹. De même, l'évolution de la qualité de l'environnement de travail au cours des dix années comprises entre 2005 et 2015 n'affiche pas de tendance claire : la fréquence du stress au travail était très semblable en 2005 et 2015 dans la majorité des pays pour lesquels des chiffres sont disponibles pour les deux années, alors qu'un nombre similaire de pays a vu soit une hausse soit une baisse substantielle.

Une évaluation complète de la façon dont la crise a pu influencer sur la qualité de l'emploi doit prendre en considération les trois aspects simultanément (tableau 1.A2.2). Elle fait apparaître de nombreux schémas distincts :

- L'Allemagne, par exemple, n'a pas seulement enregistré une hausse du taux d'emploi, mais une amélioration de tous les aspects de la qualité de l'emploi ; elle compte désormais parmi les pays où cette qualité est la plus élevée, alors que ce n'était pas le cas avant la crise. Ces progrès résultent probablement de tendances à long terme, mais s'expliquent peut-être aussi par la modération et la brièveté des effets de la crise sur le marché du travail allemand.
- La qualité de l'emploi a connu une évolution très différente en Irlande. Ce pays comptait parmi ceux qui offraient les emplois de plus grande qualité avant la crise, ce qui tenait en particulier à la forte sécurité sur le marché du travail et au stress modéré au travail. Or, l'insécurité sur le marché du travail a sensiblement augmenté durant la récession, d'où une baisse de la qualité de l'emploi, tout au moins pendant une très longue période.
- En Grèce, la qualité de l'emploi était déjà relativement faible avant la crise, et la grave récession qu'a connue le pays a encore diminué la qualité des salaires et la sécurité sur le marché du travail (la fréquence du stress au travail demeurant pour sa part stable).
- Au Royaume-Uni, où l'emploi, après avoir marqué un recul durant les premières années de la crise, est quasiment revenu à son niveau antérieur, la qualité des salaires et la sécurité du marché du travail ont régressé au cours de la période 2007-13 ; la qualité de l'environnement de travail n'a en revanche quasiment pas changé. Malgré la légère dégradation récemment observée de la qualité globale de l'emploi, le Royaume-Uni figure encore parmi les pays qui enregistrent des résultats proches de la moyenne sur ce plan, comme avant la crise.
- Au Portugal, la qualité de l'emploi était relativement médiocre avant la crise. D'après les chiffres portant sur la période postérieure à celle-ci, la qualité des salaires n'a guère évolué, alors que la sécurité sur le marché du travail a considérablement fléchi en raison de l'envolée du chômage, encore loin d'être réabsorbée, et que la qualité de l'environnement de travail s'est légèrement améliorée pour les salariés qui ont conservé leur emploi.
- Enfin, la qualité des salaires a marqué une amélioration en Suède, mais la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail y ont reculé (quoique à partir d'un niveau relativement élevé).

3. La situation des jeunes vulnérables sur le marché du travail

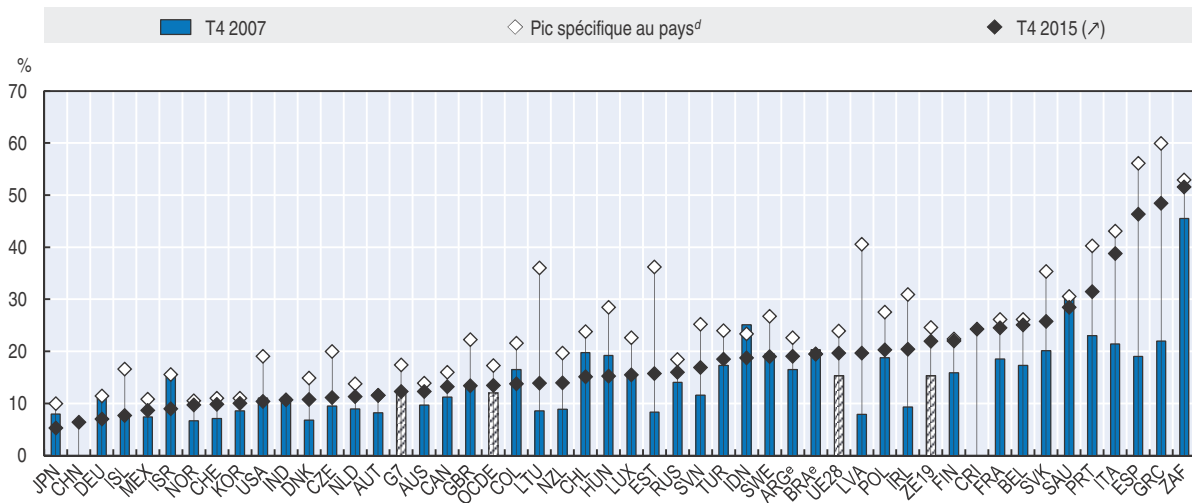
Les jeunes comptent parmi les groupes les plus touchés par la récession et la reprise inégale

Le chômage des jeunes a atteint des niveaux très élevés durant la récession, mais diminue à mesure que la reprise progresse

Le marché du travail des jeunes est très conjoncturel, et ceux-ci ont été frappés de manière disproportionnée par les retombées de la récession sur le marché du travail. Leur taux de chômage dans la zone OCDE, qui était de 12,1 % au quatrième trimestre de 2007, atteint le niveau record de 17,3 % durant la crise (graphique 1.13). Cette hausse de 5,2 points de pourcentage représente à peu près le double de celle enregistrée pour les salariés plus âgés. Cela dit, le taux de chômage des jeunes a aussi reculé plus rapidement que le chômage global durant la reprise, puisqu'il était retombé à 13,4 % au quatrième trimestre de 2015. Pour l'ensemble de la zone OCDE, 73 % de la hausse du taux de chômage des jeunes liée à la récession avaient été absorbés au quatrième trimestre de 2015, mais 59 % seulement de celle du taux de chômage global. Si le marché du travail des jeunes a très vite réagi à la reprise économique, leur taux de chômage demeure supérieur à celui observé avant la crise dans 26 des 34 pays de l'OCDE. Même lorsque la hausse conjoncturelle du chômage aura été entièrement réabsorbée, il est probable que de nombreux jeunes restés sans emploi pendant une période prolongée après la crise verront leurs perspectives professionnelles irrémédiablement dégradées et apparaîtront dans les

Graphique 1.13. Le chômage des jeunes a reculé par rapport au pic atteint après la crise, mais demeure très élevé dans quelques pays européens

Pourcentage de chômeurs parmi les jeunes actifs (15-24 ans)^a, T4 2007^b-T4 2015^c



a) Jeunes de 16-24 ans pour la Chine et les États-Unis.

b) 2007-08 pour l'Inde ; 2008 pour la Fédération de Russie ; août 2007 pour l'Indonésie ; deuxième semestre de 2007 pour l'Arabie saoudite ; T1 2008 pour l'Afrique du Sud et T2 2007 pour la Suisse. Aucune donnée pour la Chine et le Costa Rica.

c) 2010 pour la Chine ; 2011-12 pour l'Inde ; 2015 pour la Fédération de Russie ; mai 2014 pour l'Indonésie ; deuxième semestre de 2015 pour l'Arabie saoudite ; T2 2015 pour l'Argentine ; T3 2015 pour le Brésil ; et T1 2016 pour le Canada et les États-Unis.

d) Le pic spécifique au pays est défini comme la valeur maximale du taux de chômage des jeunes observée dans tel ou tel pays depuis le début de la crise (T4 2007).

e) Certaines zones urbaines.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail à court terme et les enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392235>

statistiques parmi les chômeurs, les inactifs ou les adultes faiblement rémunérés¹². Il faut aussi rappeler que le chômage et le sous-emploi des jeunes étaient déjà trop élevés avant la crise dans de nombreux pays, et que les jeunes sortis prématurément du système scolaire étaient plus particulièrement exposés au risque de rester en marge du marché du travail (OCDE, 2010).

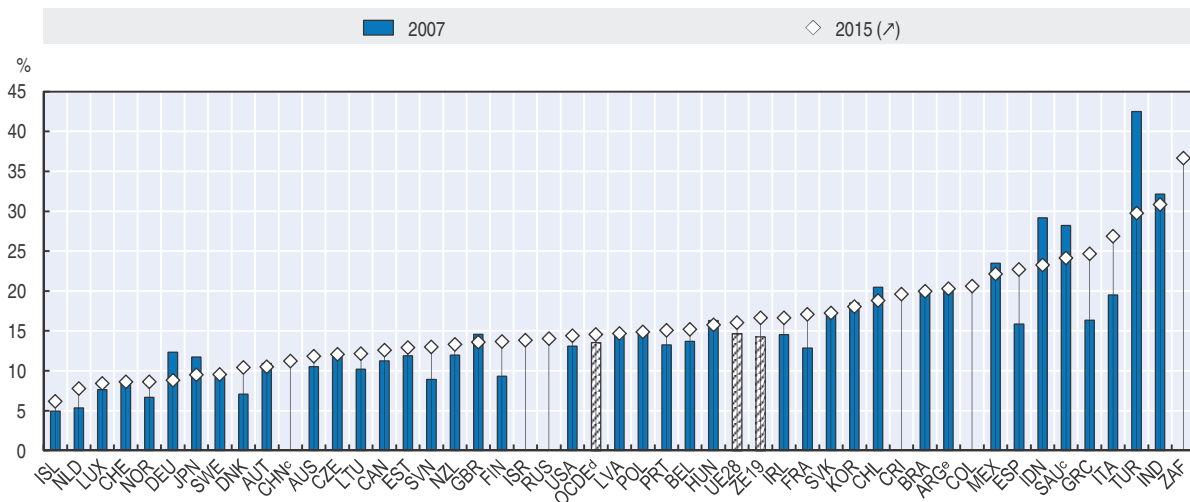
L'ampleur et la persistance de la hausse du chômage des jeunes après la crise diffèrent considérablement selon les pays. Leur taux de chômage a culminé à un niveau supérieur de 25 points de pourcentage, sinon plus, à celui enregistré avant la crise en Estonie, en Grèce et en Espagne, ces deux derniers pays comptant plus d'un jeune actif sur deux au chômage au plus fort de la récession (graphique 1.13). En Allemagne et en Israël, en revanche, le chômage des jeunes n'a pour ainsi dire pas progressé après la crise ; leur taux de chômage y est aujourd'hui inférieur de 4.3 points et 6.9 points de pourcentage, respectivement, à celui affiché à la fin de 2007. Dans les pays où le chômage des jeunes a fortement progressé durant la récession, la mesure dans laquelle ce chômage élevé a persisté varie aussi amplement en fonction de la rapidité avec laquelle le marché du travail global s'est redressé. Ainsi, la reprise a débuté plus tôt et a été plus vigoureuse en Estonie qu'en Espagne et en Grèce, ce qui s'y est traduit par un repli beaucoup plus important du chômage des jeunes (-20.5 points, contre -10 points de pourcentage environ en Espagne et en Grèce), malgré le recul rapide que celui-ci a récemment amorcé dans les deux derniers pays. Globalement, ces chiffres confirment que les jeunes ont été frappés de manière disproportionnée par l'envolée du chômage depuis 2007, mais aussi que leur marché du travail a dans l'ensemble connu une reprise très dynamique là où le sous-emploi de la main-d'œuvre a diminué. De fait, les quatre pays où le chômage des jeunes est encore supérieur d'au moins 10 points au niveau antérieur à la crise, à savoir l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et l'Italie, sont aussi ceux qui affichent l'écart de chômage global le plus prononcé au quatrième trimestre de 2015 (graphique 1.3), tandis que les pays où le taux de chômage des jeunes est aujourd'hui nettement inférieur au niveau enregistré au quatrième trimestre de 2007, comme l'Allemagne et Israël, sont aussi ceux où le taux de chômage global est inférieur à celui précédant la crise.

Le nombre de jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation atteint un niveau préoccupant

Le pourcentage de jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation (NEET) est un autre indicateur de la situation des jeunes sur le marché du travail particulièrement utile pour mettre en lumière les périodes de non-emploi (chômage ou inactivité) qui ne sont pas consacrées à des activités d'apprentissage susceptibles de développer des compétences qui seront rentabilisées ultérieurement sous la forme d'une meilleure employabilité et de perspectives plus favorables d'évolution professionnelle¹³. Pour les jeunes, le statut de NEET pourrait donc être plus étroitement lié au risque de marginalisation de longue durée sur le marché du travail que le chômage. Toutefois, ces deux indicateurs se recoupent considérablement¹⁴. Il convient également de souligner qu'un pourcentage notable de jeunes NEET qui ne sont pas en recherche active d'emploi sont de jeunes mères de famille qui se sont probablement retirées du marché du travail pour consacrer davantage de temps à l'éducation de leurs enfants, soit par choix, soit parce qu'elles n'ont pas eu accès à des services abordables de garde d'enfants, ni à des solutions d'aménagement du temps de travail¹⁵.


Dans la zone OCDE, le pourcentage de jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation parmi les personnes âgées de 15 à 29 ans s'élevait à 14,6 % en 2015, contre 13,5 % avant le début de la crise en 2007 (graphique 1.14). Depuis 2007, le taux de NEET a augmenté dans 24 des 33 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, cette hausse étant particulièrement prononcée dans les pays européens les plus ébranlés par la crise – Espagne, Grèce, Irlande, Italie et Slovaquie. Parmi le nombre plus restreint de pays où ce taux a décliné depuis 2007, le repli a été particulièrement marqué en Turquie, il est vrai à partir d'un niveau très élevé. Les taux de NEET ont aussi sensiblement fléchi en Allemagne, au Chili, au Japon et au Mexique. Ils sont relativement élevés dans certains pays émergents du G20, mais pas tous. Ils sont nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE en Afrique du Sud, en Arabie saoudite, en Argentine, en Inde et en Indonésie, mais respectivement inférieur ou proche de cette moyenne en Chine et en Fédération de Russie.

Graphique 1.14. **Le taux de NEET a progressé dans la majorité des pays de l'OCDE**
Pourcentage de jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation, 2007^a et 2015^b



- a) Données non disponibles pour l'Afrique du Sud, la Chine, la Fédération de Russie et Israël ; 2006 pour le Chili ; 2005-06 pour l'Inde ; et 2008 pour la Corée.
b) 2010 pour la Chine ; 2011-12 pour l'Inde ; 2013 pour le Chili et la Corée ; et 2014 pour l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, l'Indonésie et Israël.
c) Le taux de NEET a été estimé et peut comprendre des personnes sans emploi qui poursuivent des études.
d) OCDE : moyenne non pondérée des pays de l'OCDE indiqués (hors Israël).
e) Certaines zones urbaines seulement.

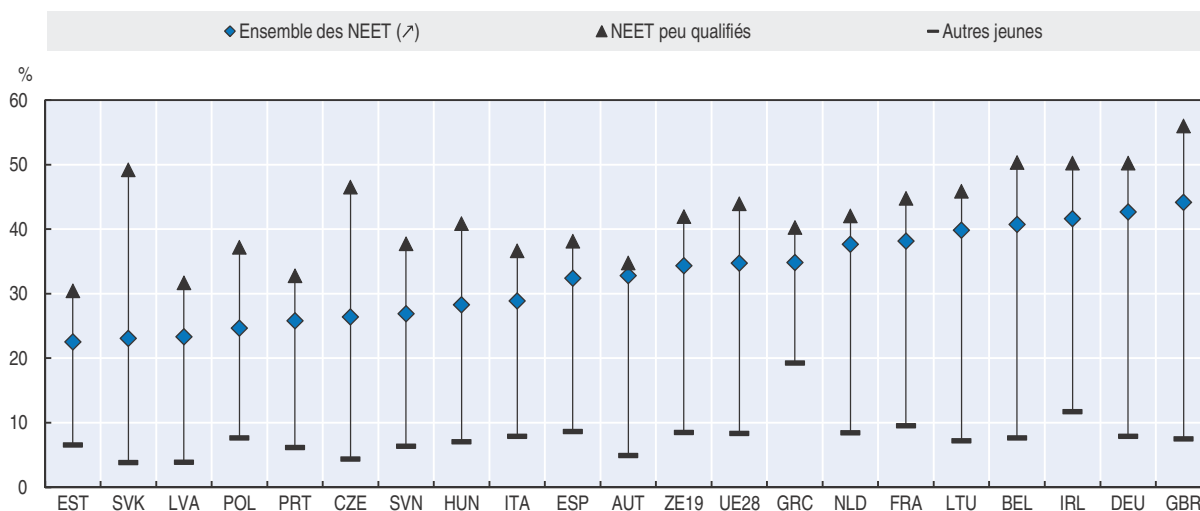
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur la population active, sauf pour la Chine (données du recensement) et pour l'Australie, la Corée, la Fédération de Russie, Israël et la Nouvelle-Zélande (Base de données de l'OCDE sur l'éducation).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392248>

La vulnérabilité économique à court terme des jeunes relevant de la catégorie NEET dépend en grande partie de leur situation familiale, leurs vulnérabilités à long terme étant en revanche plus étroitement liées à leurs perspectives d'évolution professionnelle (Carcillo et al., 2015). Les NEET sont plus susceptibles de vivre dans des ménages sans emploi que les jeunes qui sont soit salariés, soit scolarisés ou en formation. Globalement, dans les pays de l'UE pour lesquels des données sont disponibles, un NEET sur quatre environ vit dans un ménage où personne n'a d'emploi, alors que ce chiffre est d'environ un sur dix pour les autres jeunes (34,7 % et 8,4 %, respectivement ; voir graphique 1.15). La probabilité de vivre dans un ménage sans emploi passe à 44 % pour les NEET peu qualifiés (ceux qui n'ont pas achevé le deuxième cycle d'études secondaires), ce qui donne à penser

Graphique 1.15. **Les jeunes NEET sont plus susceptibles que les autres jeunes de vivre dans un ménage sans emploi^a, 2014**

Pourcentage du groupe indiqué vivant dans un ménage sans emploi



a) Les données indiquées portent sur les personnes âgées de 15 à 29 ans 15-29.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392259>

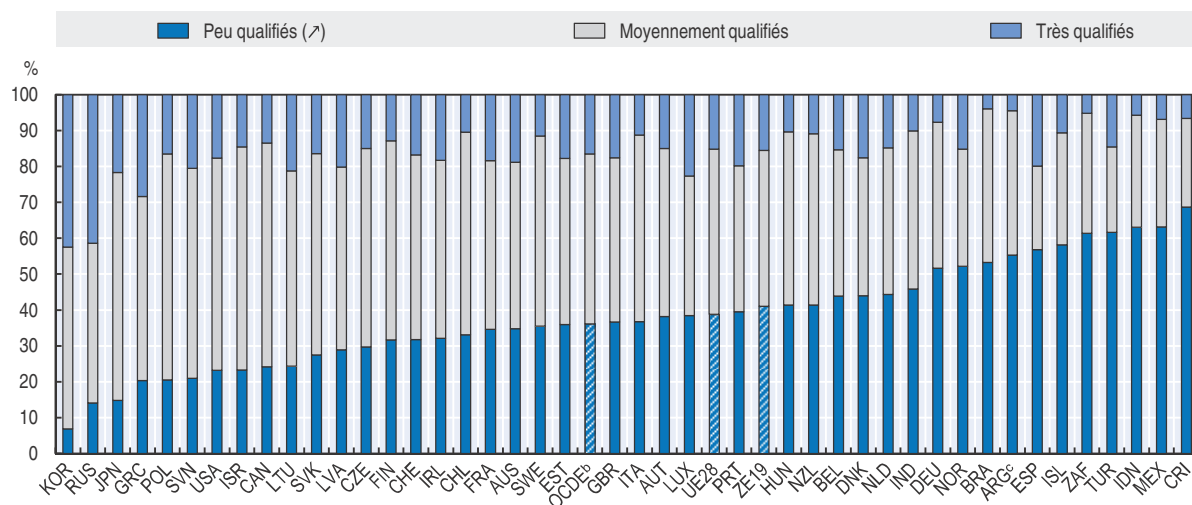
que ce groupe, dont les perspectives professionnelles à long terme sont déjà plus limitées que celles des jeunes NEET plus instruits, présente un risque particulier de pauvreté à court terme. Le pourcentage de NEET vivant dans des ménages sans emploi a crû de 4 points de pourcentage depuis le début de la crise dans l'Union européenne, et de 7 points pour les NEET peu qualifiés (données non présentées). Les plus fortes augmentations (près de 14 points de pourcentage) sont intervenues dans certains des pays les plus durement atteints par la crise, notamment l'Espagne, la Grèce et la Lituanie.

Les jeunes déscolarisés et sans emploi (NEET) qui sont peu qualifiés sont exposés à un risque de marginalisation et méritent une attention particulière

Les jeunes NEET forment un groupe hétérogène, mais dont une proportion considérable cumule des handicaps qui risquent de les écarter définitivement du marché du travail. Carcillo et al. (2015) montrent qu'environ 40 % des jeunes sont déscolarisés ou sans emploi à un moment donné sur une période de quatre ans, mais que seule la moitié environ de ce groupe cumule plus de 12 mois dans cette situation. Parmi les facteurs de risque qui accroissent la probabilité pour les jeunes de devenir ou de rester déscolarisés ou sans emploi figurent le faible niveau d'instruction, la monoparentalité, le fait de vivre dans un ménage sans emploi et celui de ne pas être en bonne santé¹⁶. Les jeunes dont les parents sont peu instruits sont également plus vulnérables. Ce dernier schéma signifie souvent que les jeunes NEET ont tendance à être moins connectés que les autres jeunes aux réseaux sociaux informels pouvant donner accès à l'emploi et à des possibilités d'avancement professionnel¹⁷. La réduction des taux de NEET est donc pour les responsables politiques un enjeu majeur qui appellera probablement une stratégie globale pour remédier aux divers obstacles qui empêchent actuellement certains jeunes de réussir sur le marché du travail.

Dans l'ensemble de la zone OCDE, plus d'un tiers (36.1 %) des NEET âgés de 15 à 29 ans ont quitté l'école prématurément (graphique 1.16). Ce chiffre est considérablement supérieur au pourcentage des jeunes non scolarisés qui n'ont pas fini le deuxième cycle secondaire (21 %). Le pourcentage de NEET ayant un niveau d'instruction moyen est modérément supérieur à celui des peu qualifiés (47.3 %), celui des très qualifiés étant inférieur (16.5 %) (moyennes de l'OCDE pour 2015). La proportion des jeunes NEET qui n'ont pas fini le deuxième cycle secondaire varie de moins de 7 % en Corée à plus de 50 % en Allemagne, en Israël, au Mexique, en Norvège, en Espagne et en Turquie. Depuis le début de la crise, en 2007, le pourcentage de NEET peu qualifiés a diminué de 6 points de pourcentage en moyenne dans l'OCDE, celui des NEET très qualifiés ayant en revanche progressé de 4 points de pourcentage. Ce constat est observé dans la majorité des pays de l'OCDE, et tient en grande partie à l'accroissement du pourcentage de jeunes très qualifiés éprouvant des difficultés à entrer sur le marché du travail durant la récente phase de contraction économique¹⁸. Pour autant, les NEET peu qualifiés posent un problème particulier car ce groupe devrait selon toute vraisemblance avoir les perspectives professionnelles les plus limitées et être le plus exposé au risque d'être définitivement mis au ban du marché du travail, même lorsque celui-ci se sera complètement rétabli de la récession¹⁹.

Graphique 1.16. **De nombreux NEET n'ont pas achevé le deuxième cycle du secondaire**
Répartition en pourcentage des jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans, 2015^a




a) 2011-12 pour l'Inde ; 2013 pour le Chili et la Corée ; et 2014 pour l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, l'Indonésie et Israël.

b) OCDE : moyenne non pondérée des 34 pays de l'OCDE indiqués.

c) Certaines zones urbaines.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur la population active, sauf pour l'Australie, la Corée, la Fédération de Russie, Israël et la Nouvelle-Zélande, pour lesquels les calculs sont fondés sur la Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392260>

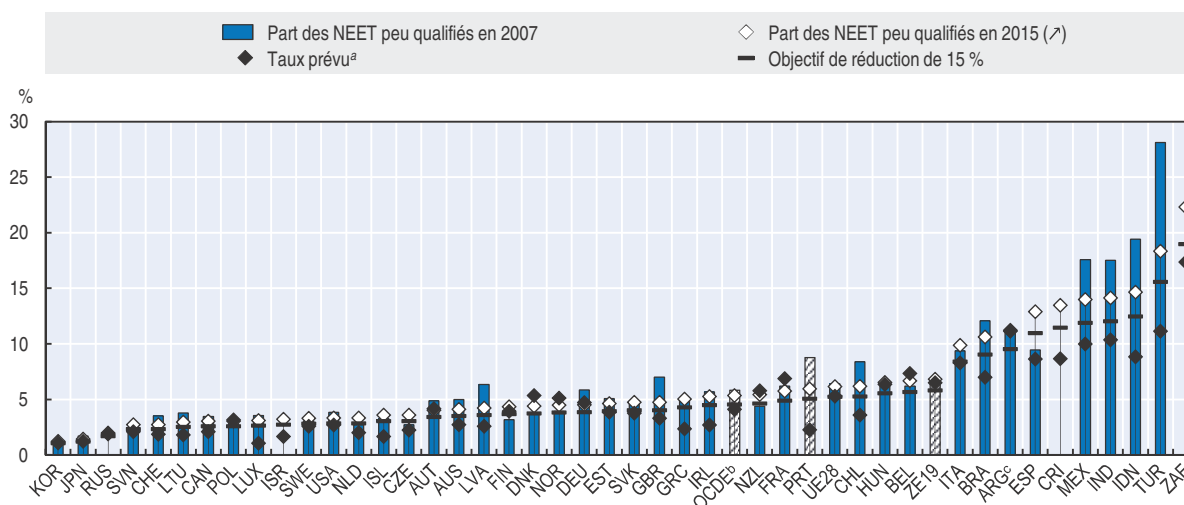
Sous la présidence turque, en 2015, les dirigeants du G20 ont adopté l'objectif stratégique consistant à réduire de 15 %, d'ici à 2025, la proportion des jeunes les plus exposés au risque d'exclusion définitive du marché du travail. S'ils ont laissé les autorités nationales libres de donner la définition des jeunes vulnérables la plus appropriée à leur pays, ils ont estimé que les jeunes peu qualifiés déscolarisés, sans emploi, qui ne suivent aucune formation constituaient un groupe cible possible, surtout dans les pays du G20 les plus avancés²⁰.

Le graphique 1.17 montre combien l'objectif du G20 paraît ambitieux à la lumière des évolutions récentes. Outre les taux historiques de 2007 et 2014, il présente l'objectif du G20 pour 2025 (interprété comme équivalant à 85 % du taux de NEET peu qualifiés en 2014) et une projection simple du taux en 2025 sur la base d'un modèle de régression linéaire qui établit un lien entre la part des jeunes NEET peu qualifiés et le taux de chômage, et une tendance temporelle linéaire. Une régression distincte a été calculée pour chaque pays à l'aide de toutes les données disponibles depuis 2000. Les résultats de cet exercice indiquent que la plupart des pays de l'OCDE devraient atteindre l'objectif du G20 si les tendances récentes se confirment et que le chômage est relativement faible en 2025 :

- Les deux tiers des pays de l'OCDE (23 sur 34) atteindront ou dépasseront l'objectif du G20 sous réserve que le taux de chômage en 2025 soit égal à sa valeur minimale sur la période 2007-15 et que la tendance temporelle du taux de NEET peu qualifiés dans chaque pays reste la même. L'Espagne, le Portugal et la Turquie devraient largement dépasser cet objectif, de même que plusieurs économies émergentes non membres de l'OCDE, notamment l'Afrique du Sud, le Brésil, l'Inde et l'Indonésie, qui partent pourtant de taux plus élevés de NEET peu qualifiés que ceux observés dans la plupart des pays de l'OCDE²¹. La tendance générale à la hausse de la part de jeunes qui achèvent au moins leurs études secondaires est la principale raison pour laquelle de nombreux pays semblent en bonne voie pour réaliser l'objectif du G20. Une autre raison expliquant pourquoi le taux de NEET peu qualifiés devrait baisser considérablement dans des pays comme l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Portugal est que les projections s'appuient sur un repli important du taux de chômage entre 2014 et 2025.

Graphique 1.17. **De nombreux pays de l'OCDE devraient atteindre l'objectif du G20 de réduction de 15 % du nombre de NEET peu qualifiés d'ici 2025**

Pourcentage des jeunes âgés de 15 à 29 ans



- a) D'après les régressions du taux de NEET peu qualifiés calculées avec le taux de chômage et une tendance temporelle linéaire. La valeur prévue pour 2025 se fonde sur un taux de chômage équivalent à sa valeur minimale observée dans chaque pays entre 2007 et 2015. En raison des limites des données, une extrapolation linéaire simple a été utilisée pour estimer le taux de NEET peu qualifiés en 2025 pour l'Afrique du Sud, la Corée, le Costa Rica, Israël et la Fédération de Russie.

b) OCDE : moyenne non pondérée des 33 pays de l'OCDE (hors Israël).

c) Certaines zones urbaines.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur la population active, sauf pour l'Australie, la Corée, la Fédération de Russie, Israël et la Nouvelle-Zélande, pour lesquels les calculs sont fondés sur la Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392278>

- D'après ces projections simples, l'objectif du G20 ne sera pas atteint dans un tiers des pays de l'OCDE, ce qui indique que les 11 pays concernés rencontreront davantage de difficultés pour le réaliser. Toutefois, deux de ces pays pourraient atteindre l'objectif du G20, à savoir la Finlande et la Nouvelle-Zélande, si l'évolution à la hausse du taux de NEET peu qualifiés dans le sillage de la crise devait s'inverser d'ici 2025²².

Les données présentées au graphique 1.17 ne sont qu'indicatives car il est difficile d'évaluer la probabilité que la baisse récente du pourcentage de jeunes NEET non qualifiés se poursuive jusqu'à la fin de 2025 dans les pays où elle dure depuis 2007, ou que la tendance s'inverse dans les pays où leur proportion augmente depuis la crise. Une forte incertitude entoure également l'efficacité des mesures à réduire le taux de NEET peu qualifiés. De très nombreuses données indiquent toutefois que même les jeunes les plus défavorisés peuvent tirer profit d'un éventail d'interventions ciblées, des programmes d'enseignement spécialisé et de mentorat par exemple (Carcillo et al., 2015 ; OCDE, 2010). Il est par ailleurs manifeste qu'un ensemble coordonné de services sera nécessaire à bon nombre de ces jeunes pour leur permettre de surmonter les diverses barrières à une intégration réussie dans l'emploi, notamment les problèmes de santé, le déficit de compétences et l'isolement social.

Conclusions

Le redressement des marchés du travail suite à la récession se poursuit lentement dans l'OCDE, mais plusieurs pays doivent encore résorber des ressources considérables en main-d'œuvre inemployée. Le tassement récent de la croissance économique mondiale et les incertitudes persistantes entourant les perspectives à court terme intensifient le risque que la reprise en cours ne cède la place à une nouvelle phase de contraction avant que les marchés du travail ne soient pleinement rétablis dans l'OCDE. Ce risque doit être placé en regard des données d'observation de plus en plus nombreuses présentées plus haut qui indiquent une amélioration générale de la performance des marchés du travail en termes d'emploi et de chômage, parallèle à celle de l'économie, et qui ne font guère apparaître d'effets d'hystérèse semblables à ceux qui ont entraîné une hausse inexorable du chômage et une baisse implacable des taux d'activité des hommes âgés durant les récessions des années 80 et 90. C'est là un élément positif, qui montre cependant aussi combien il importe de favoriser la reprise conjoncturelle dans les pays où elle n'est pas encore achevée.

Malgré les incertitudes entourant les perspectives à court terme, il est de plus en plus nécessaire d'inscrire parmi les priorités de la politique de l'emploi la résolution des problèmes structurels, comme l'atonie des salaires, la faible qualité de l'emploi et les difficultés auxquelles se heurtent les jeunes vulnérables et les chômeurs de longue durée pour entrer sur le marché du travail. Les données présentées dans ce chapitre permettent de penser que les récentes turbulences macroéconomiques n'ont pas eu d'effets durables majeurs sur la composition de l'emploi, la qualité de l'emploi ou le pourcentage de jeunes exposés au risque d'être exclus du marché du travail. Toutefois, les responsables politiques doivent redoubler d'efforts pour remédier aux problèmes structurels susmentionnés, et continuer dans le même temps de réfléchir aux moyens de renforcer la résilience du marché du travail à de futurs chocs négatifs.

Notes

1. Dans l'ensemble de la zone OCDE, et dans 25 des 34 pays de l'OCDE, le taux d'activité a augmenté depuis le début de la crise (données non présentées ici). Figurent parmi les exceptions le Danemark, les États-Unis et l'Irlande, où ce taux a chuté d'au moins 2 points de pourcentage. Dans les pays où il marque une progression, celle-ci tient en grande partie à la hausse du taux d'activité des femmes et des seniors, deux évolutions amorcées avant la crise. Dans bon nombre de ces pays, ce taux a en fait diminué pour les jeunes, parfois même pour les hommes de tous âges.
2. Le même schéma (chute brutale suivie d'un redressement rapide des taux d'emploi) est observé en Lettonie et en Lituanie.
3. Des chiffres mensuels plus récents portant pour avril 2016 indiquent un taux de chômage moyen de 6.4 % dans l'OCDE, soit près de 39.4 millions de chômeurs, chiffre supérieur de 6.8 millions à celui de janvier 2008 (*Base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail à court terme*).
4. Le niveau élevé du chômage de longue durée dans certains pays est particulièrement inquiétant en raison des risques de dévalorisation des compétences et de démotivation des individus concernés : certains risquent en effet de se décourager et de quitter le marché du travail, d'autres sont parfois contraints d'accepter un emploi dans lequel ils sont en sous-emploi et mal rémunérés. Depuis la récession, la part du chômage de longue durée dans le chômage total a progressé pour les deux sexes et dans toutes les tranches d'âge dans l'ensemble de la zone OCDE. Il touche plus d'un cinquième des jeunes chômeurs, un peu moins des deux cinquièmes des adultes, et plus des deux cinquièmes des chômeurs plus âgés. Il a également augmenté dans tous les groupes de compétences (données non présentées ici). Des programmes sélectifs de retour à l'emploi ou de reconversion seront éventuellement nécessaires pour que les chômeurs de longue durée, surtout ceux restés très longtemps au chômage, réussissent à réintégrer le marché du travail.
5. Ce qui ne veut pas dire que les chômeurs de longue durée n'ont pas besoin, souvent, de programmes de retour à l'emploi ou de reconversion pour pouvoir réintégrer le marché du travail. À vrai dire, il se peut que l'amélioration des stratégies nationales d'activation des chômeurs explique la réduction éventuelle des effets d'hystérèse (OCDE, 2015b).
6. La corrélation entre le taux de croissance de l'emploi total sur la période 2008-15 et la croissance excédentaire de l'emploi dans le secteur des services par rapport au secteur de la production de biens est de 0.57.
7. L'emploi dans les services à la distribution – notamment le commerce de gros et de détail, les services d'hébergement et de restauration – a également été très réactif à l'évolution du cycle économique depuis 2007. Cela tient peut-être au fait que la demande pour ces services est particulièrement sensible aux variations conjoncturelles des revenus disponibles des consommateurs et de leur degré d'optimisme quant à l'économie. Ce secteur emploie également un grand nombre de salariés dans le cadre de contrats temporaires dont les coûts de résiliation sont faibles, ce qui fait qu'il est plus intéressant pour les employeurs de réduire leurs effectifs quand les ventes diminuent, même temporairement.
8. Une analyse du changement de la variation de la fréquence des contrats à durée déterminée par grand secteur indique que l'évolution de la composition des emplois sectoriels après la crise a sensiblement réduit l'emploi temporaire en Espagne et au Portugal (données non présentées), probablement sous l'effet de la très forte contraction de l'emploi dans le secteur de la construction (graphique 1.A2.1). Elle n'a pas eu d'incidence substantielle sur l'emploi temporaire en Italie (ni dans aucun des autres pays de l'UE).
9. Une analyse du changement de la variation de la fréquence de l'emploi à temps partiel confirme que l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi a concouru à la progression de la fréquence de l'emploi à temps partiel, mais indique également que l'augmentation de la part du travail à temps partiel dans l'emploi total dans les grands secteurs a joué un rôle plus important (données non présentées).
10. Comme indiqué plus haut, les pertes d'emploi durant la récession ont été concentrées dans le secteur manufacturier et la construction, et ont par ailleurs principalement touché les jeunes et les titulaires de contrats à durée déterminée. Cela soulève la possibilité que la qualité moyenne des emplois qui ont survécu à la crise diffère de celle de l'ensemble des emplois avant la crise, et qu'il soit en conséquence plus difficile d'isoler l'effet de la crise sur la qualité de l'emploi qui ont résisté. À titre d'exemple, tout effet de la crise qui aurait réduit la qualité du salaire d'activité d'un emploi permanent aurait pu être occulté par une évolution de la composition de l'emploi marquée par un recul des emplois relativement peu rémunérés. Une simple analyse indique qu'un effet de cette

nature a probablement influé en ce sens sur l'évolution mesurée de la qualité du salaire d'activité, mais pas sur les deux autres aspects de la qualité de l'emploi, à savoir la sécurité sur le marché du travail et l'environnement de travail (données non présentées).

11. Cela dit, à structure d'emploi constante, la qualité des salaires a diminué dans deux tiers des pays.
12. Le document OCDE (2015) analyse la mobilité des salaires dans de nombreux pays de l'OCDE et montre que les perspectives d'évolution professionnelles sont déterminées en grande partie au cours des dix premières années de vie active. Un nombre considérable d'études ont également montré que les jeunes sortant de l'école qui entrent dans la vie active durant une récession risquent d'être exposés à des effets stigmatisants qui pèsent sur leur salaire longtemps après que l'économie s'est rétablie (voir Scarpetta et al., 2010 et les sources qui y sont citées).
13. OCDE (2016) présente une analyse détaillée sur les NEET.
14. En moyenne, dans l'OCDE, 40 % des jeunes relevant de la catégorie NEET étaient chômeurs et 60 % inactifs en 2014 (calculs de l'OCDE fondés sur les données des enquêtes relatives à la population active).
15. Comme souligné dans (OCDE, 2015), les taux de NEET augmentent entre 20 et 24 ans, et entre 25 et 29 ans, la hausse étant particulièrement prononcée pour les jeunes adultes qui ne recherchent pas activement un emploi. Ces jeunes NEET inactifs sont en grande partie des femmes mariées mères de jeunes enfants. Dans certains pays de l'OCDE où les rôles traditionnellement attribués à chaque sexe sont encore largement encouragés, parmi lesquels le Mexique et la Turquie, une proportion substantielle de ces jeunes femmes choisissent de ne pas associer éducation des enfants et travail salarié (voir également le chapitre 4 de la présente publication).
16. En 2012, un peu plus de 5 % des NEET de la zone OCDE ont signalé un mauvais état de santé, contre un peu moins de 2 % des autres jeunes (Carcillo et al., 2015).
17. Le fait qu'un pourcentage substantiel des jeunes NEET vivent dans des ménages sans emploi (graphique 1.16) tend aussi à les isoler des contacts sociaux susceptibles de favoriser la recherche d'emploi.
18. La hausse tendancielle à long terme du niveau d'instruction a pu aussi exercer une influence au cours de cette période relativement brève.
19. Une autre indication que les NEET peu qualifiés sont particulièrement exposés au risque d'une marginalisation durable du marché du travail est qu'ils sont moins susceptibles que leurs homologues plus qualifiés d'être en recherche active d'emploi. En 2015, 67 % des NEET peu qualifiés étaient inactifs, en moyenne, dans les pays de l'Union européenne, contre 57 % des NEET moyennement qualifiés et 51 % des NEET très qualifiés (calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne).
20. La déclaration de la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 de 2015 a d'abord établi l'objectif chiffré consistant à réduire, d'ici à 2025, de 15 % la proportion des jeunes les plus exposés au risque d'exclusion définitive du marché du travail. En fonction des contextes nationaux, il a été proposé d'axer les efforts sur les jeunes NEET peu qualifiés (surtout dans les pays plus développés), ou sur ceux qui travaillent dans le secteur informel (surtout pour les pays émergents).
21. Il convient toutefois de souligner que l'objectif de substitution du G20, qui vise à diminuer le pourcentage de jeunes peu qualifiés et employés dans le secteur informel, est probablement plus pertinent pour plusieurs de ces pays émergents. Cet objectif n'est pas analysé ici.
22. Cela vaut également pour l'Argentine.

Références

- Blanchard, O., F. Jaumotte et P. Loungani (2013), « Labor market policies and IMF Advice in advanced economies during the Great Recession », Département des études du FMI, 29 mars, www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1302.pdf.
- Carcillo, S. et al. (2015), « NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies », *Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration*, n° 164, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- OCDE (2016), *Panorama de la société 2016 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2015a), *Perspectives économiques n° 98*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/fr/eco/perspectives-economiques.htm.

- OCDE (2015b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2014), « Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », chapitre 3 dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr.
- OCDE (2013), « Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique », chapitre 3 dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-8-fr.
- OCDE (2010), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096110-fr>.
- Scarpetta, S., A. Sonnet et T. Manfredi (2010), « Montée du chômage des jeunes dans la crise : Comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération ? », *Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration*, n° 106, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kmh79xzm56l-fr>.

Références des bases de données

- OCDE (2016), « Comptes nationaux détaillés, SCN 2008 (ou SCN 1993) : Emploi par activité – CITI Rév. 4 », *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr> (extrait le 20 mai 2016).
- OCDE (2016), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-fr> (extrait le 18 avril 2016).
- OCDE (2016), « Perspectives économiques de l'OCDE n° 99 (Édition 2016/1) », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/f1f62136-fr> (extrait le 2 juin 2016).
- OCDE (2016), « Qualité de l'emploi », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/975232d7-fr> (extrait le 20 mai 2016).
- OCDE (2016), « Statistiques du marché du travail : Emploi à plein temps et à temps partiels – définition commune : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00299-fr> (extrait le 2 juin 2016).
- OCDE (2016), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-fr> (extrait le 2 juin 2016).
- OCDE (2014), « Jeunes déscolarisés sans emploi (NEET) » (indicateur), <http://dx.doi.org/10.1787/a7da6fc2-fr> (extrait le 20 mai 2016).

ANNEXE 1.A1

Données par pays des projections économiques
de l'OCDE

Tableau 1.A1.1. Taux de croissance récents et prévus du PIB réel et de l'emploi, 2007-17

	A. Croissance du PIB réel (%)										B. Croissance de l'emploi (%)											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pays membres de l'OCDE																						
OCDE	2.7	0.2	-3.5	3.0	1.9	1.3	1.2	1.9	2.1	1.8	2.1	1.5	0.6	-1.8	0.3	1.0	1.0	0.7	1.3	1.4	1.5	1.1
Zone euro^a	3.0	0.4	-4.5	2.0	1.6	-0.9	-0.3	1.0	1.6	1.6	1.7	2.0	0.9	-1.9	-0.5	0.2	-0.6	-0.6	0.6	1.0	1.3	1.0
Australie	4.5	2.5	1.8	2.4	2.6	3.6	2.0	2.6	2.5	2.6	2.9	3.1	2.8	0.7	2.0	1.7	1.2	0.9	0.7	1.9	1.9	1.6
Autriche	3.5	1.2	-3.6	1.8	3.0	0.7	0.3	0.5	0.8	1.3	1.6	2.5	1.8	-0.3	0.9	0.9	0.8	0.5	0.2	0.9	1.5	1.2
Belgique	3.4	0.7	-2.3	2.7	1.8	0.2	0.0	1.3	1.4	1.2	1.5	1.7	1.8	-0.1	0.6	1.3	0.4	-0.4	0.3	0.9	1.0	1.0
Canada	2.1	1.0	-2.9	3.1	3.1	1.7	2.2	2.5	1.2	1.7	2.2	2.3	1.4	-1.6	1.4	1.5	1.3	1.4	0.6	0.9	0.6	1.0
Chili	5.2	3.3	-1.1	5.7	5.8	5.5	4.0	1.8	2.1	1.5	2.5	2.8	2.9	-0.6	7.8	5.1	1.9	2.1	1.5	1.5	0.8	1.6
République tchèque	5.5	2.5	-4.7	2.1	2.0	-0.8	-0.5	1.9	4.3	2.4	2.6	1.9	1.6	-1.3	-1.0	-0.2	0.3	1.0	0.7	1.4	0.6	0.4
Danemark	0.8	-0.7	-5.1	1.6	1.2	-0.1	-0.2	1.3	1.2	1.0	1.8	-0.1	1.7	-2.9	-2.3	-0.1	-0.5	0.0	1.0	1.4	1.2	0.9
Estonie	7.4	-5.0	-14.3	1.8	7.5	5.1	1.7	2.9	1.2	1.8	3.0	0.8	-0.3	-9.4	-4.4	6.4	1.9	1.0	0.6	2.6	-0.4	0.2
Finlande	5.2	0.7	-8.3	3.0	2.6	-1.4	-0.8	-0.7	0.5	1.0	1.2	2.0	1.6	-2.9	-0.4	1.1	0.4	-1.0	-0.4	-0.4	-0.1	0.2
France	2.4	0.2	-2.9	2.0	2.1	0.2	0.6	0.6	1.2	1.4	1.5	1.7	1.3	-1.0	0.2	0.1	0.2	-0.2	0.1	0.0	0.4	0.5
Allemagne	3.4	0.8	-5.6	3.9	3.7	0.6	0.4	1.6	1.4	1.6	1.7	2.1	1.0	-0.3	0.8	2.5	1.0	1.0	0.9	0.7	1.6	0.8
Grèce	3.2	-0.2	-4.3	-5.5	-9.2	-7.3	-3.1	0.7	-0.3	-0.2	1.9	0.8	1.0	-1.2	-3.6	-7.6	-8.9	-4.9	0.7	2.1	2.1	2.1
Hongrie	0.4	0.6	-6.4	0.7	1.8	-1.7	2.0	3.6	3.0	1.6	3.1	-0.7	-1.4	-2.6	-0.4	0.7	1.8	1.7	5.3	2.7	2.2	1.6
Islande	9.5	1.5	-4.7	-3.6	2.0	1.2	4.4	2.0	4.0	4.4	3.5	4.4	0.8	-6.1	-0.3	0.3	1.1	3.1	2.5	3.4	2.4	0.9
Irlande	5.5	-2.2	-5.7	0.4	2.6	0.1	1.4	5.2	7.8	5.0	3.4	4.8	-0.7	-7.8	-4.1	-1.8	-0.6	2.3	1.8	2.6	2.6	2.4
Israël	6.2	3.2	1.2	5.4	5.0	2.9	3.4	2.6	2.5	2.4	3.1	4.3	3.4	2.0	3.5	3.0	3.3	2.6	3.1	2.5	2.1	1.9
Italie	1.3	-1.1	-5.5	1.7	0.7	-2.9	-1.8	-0.3	0.6	1.0	1.4	0.7	0.8	-1.6	-0.8	0.3	-0.3	-1.5	0.4	0.9	0.8	0.9
Japon	2.2	-1.0	-5.5	4.7	-0.5	1.7	1.4	0.0	0.6	0.7	0.4	0.6	-0.3	-1.5	-0.3	-0.1	-0.3	0.7	0.6	0.4	0.5	-0.2
Corée	5.5	2.8	0.7	6.5	3.7	2.3	2.9	3.3	2.6	2.7	3.0	1.2	0.6	-0.3	1.4	1.7	1.8	1.6	2.1	1.3	1.2	1.2
Luxembourg	8.4	-0.9	-5.4	5.7	2.6	-0.8	4.4	4.1	4.9	3.7	3.8	2.3	2.9	1.1	1.6	2.7	2.4	1.8	2.2	1.8	2.1	2.1
Mexique	3.1	1.2	-4.5	5.1	4.0	3.8	1.6	2.3	2.5	2.6	3.0	1.7	1.1	0.5	1.1	2.2	3.3	1.1	0.4	2.4	2.0	1.6
Pays-Bas	3.7	1.7	-3.8	1.3	1.7	-1.1	-0.4	1.0	2.0	1.7	2.1	2.9	2.3	0.0	-1.0	0.0	0.6	-0.8	-0.6	1.0	0.9	0.9
Nouvelle-Zélande	3.9	-0.4	0.3	2.0	1.9	2.8	1.7	3.0	3.4	3.0	2.7	1.7	0.7	-1.7	0.5	1.5	0.2	1.5	3.5	2.3	2.2	1.3
Norvège	2.9	0.4	-1.6	0.6	1.0	2.7	1.0	2.2	1.6	0.6	1.3	3.4	3.3	-0.6	0.1	1.4	2.0	0.6	1.0	0.6	0.1	0.6
Pologne	7.2	3.9	2.6	3.7	5.0	1.6	1.3	3.3	3.6	3.0	3.5	4.4	3.7	0.4	0.6	0.6	0.2	-0.1	1.9	1.4	1.3	0.7
Portugal	2.5	0.2	-3.0	1.9	-1.8	-4.0	-1.1	0.9	1.5	1.2	1.5	0.3	0.5	-2.9	-1.4	-3.2	-4.1	-2.6	1.6	1.1	-0.3	0.7
République slovaque	10.8	5.7	-5.5	5.1	2.8	1.5	1.4	2.5	3.6	3.1	3.2	2.4	3.2	-2.8	-2.0	-0.1	0.6	0.0	1.5	2.6	1.8	1.1
Slovénie	6.9	3.3	-7.8	1.2	0.6	-2.7	-1.1	3.0	2.9	1.5	2.3	2.5	1.1	-1.5	-1.5	-3.1	-1.3	-1.9	1.2	0.1	0.4	0.8
Espagne	3.8	1.1	-3.6	0.0	-1.0	-2.6	-1.7	1.4	3.2	2.8	2.3	3.2	-0.5	-6.7	-2.0	-1.6	-4.3	-2.8	1.2	3.0	2.9	2.1
Suède	3.5	-0.7	-5.1	5.7	2.7	0.1	1.2	2.4	3.8	3.4	2.8	2.6	1.1	-2.1	0.5	2.3	0.6	1.1	1.4	1.4	1.6	1.2
Suisse	4.1	2.2	-2.1	2.9	1.9	1.1	1.8	1.9	0.9	1.2	1.7	2.3	2.3	0.4	0.1	2.2	1.2	1.2	1.6	1.4	0.8	1.3
Turquie	4.7	0.7	-4.8	9.2	8.8	2.1	4.2	3.0	4.0	3.9	3.7	1.5	1.7	0.3	6.0	6.1	3.1	2.9	5.1	2.9	3.0	2.8
Royaume-Uni	2.6	-0.5	-4.2	1.5	2.0	1.2	2.2	2.9	2.3	1.7	2.0	0.8	0.9	-1.6	0.2	0.5	1.1	1.2	2.3	1.5	1.2	0.6
États-Unis	1.8	-0.3	-2.8	2.5	1.6	2.2	1.5	2.4	2.4	1.8	2.2	1.1	-0.5	-3.8	-0.6	0.6	1.8	1.0	1.6	1.7	2.1	1.5

Tableau 1.A1.1. **Taux de croissance récents et prévus du PIB réel et de l'emploi, 2007-17** (suite)

	A. Croissance du PIB réel (%)											B. Croissance de l'emploi (%)										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pays non membres de l'OCDE																						
Brésil	6.1	5.1	-0.1	7.5	3.9	1.9	3.0	0.1	-3.9	-4.3	-1.7	1.6	3.2	0.5	0.7	0.7	1.7	1.4	1.5	0.0	-1.6	0.7
Chine	14.2	9.6	9.2	10.6	9.5	7.7	7.7	7.3	6.9	6.5	6.2
Colombie	6.9	3.5	1.7	4.0	6.6	4.0	4.9	4.4	3.1	2.4	3.0	1.2	2.0	5.6	4.3	4.2	3.4	1.7	2.2	2.4	2.0	2.6
Costa Rica	7.7	2.7	-0.9	5.0	4.7	5.1	3.3	3.5	2.9	4.0	4.1	-2.5	8.7	1.9	1.9	-0.3	-0.9	1.6
Inde	9.8	3.9	8.5	10.3	6.6	5.6	6.6	7.2	7.4	7.4	7.5
Indonésie	6.3	6.0	4.7	6.4	6.2	6.0	5.6	5.0	4.8	5.2	5.9
Lettonie	10.0	-3.6	-14.3	-3.8	6.2	4.0	3.0	2.4	2.7	1.9	3.5	2.6	-0.2	-13.8	-6.4	1.3	1.6	2.1	-1.0	1.2	0.0	0.4
Lituanie	11.1	2.6	-14.8	1.6	6.0	3.8	3.5	3.0	1.6	2.8	3.4	1.2	-1.8	-7.7	-5.1	0.1	1.5	1.6	1.9	1.0	0.9	0.6
Fédération de Russie	8.5	5.2	-7.8	4.5	4.3	3.5	1.3	0.7	-3.7	-1.7	0.5	2.5	0.6	-2.3	0.7	1.5	1.0	-0.2	0.2	1.1	0.0	-0.2
Afrique du Sud	5.4	3.2	-1.5	3.0	3.3	2.3	2.3	1.7	1.3	0.7	1.4	1.3	7.2	-2.7	-2.9	2.0	2.5	3.1	1.9	3.9	2.1	3.6

Note : Les chiffres de 2016 et 2017 sont des projections de l'OCDE.

.. Données non disponibles.

a) Total des 15 pays de l'OCDE de la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392758>

Tableau 1.A1.2. Taux d'emploi et de chômage récents et prévus, 2007-17

	A. Taux d'emploi											B. Taux de chômage										
	Pourcentage de la population âgées de 15 à 74 ans											Pourcentage de la population active										
	T4 2007	T4 2008	T4 2009	T4 2010	T4 2011	T4 2012	T4 2013	T4 2014	T4 2015	T4 2016	T4 2017	T4 2007	T4 2008	T4 2009	T4 2010	T4 2011	T4 2012	T4 2013	T4 2014	T4 2015	T4 2016	T4 2017
Pays membres de l'OCDE																						
OCDE	60.8	60.2	58.7	58.7	59.0	59.1	59.2	59.7	60.2	60.6	61.0	5.6	6.5	8.4	8.2	7.9	8.0	7.7	7.1	6.5	6.4	6.1
Zone euro^a	57.8	57.6	56.3	56.3	56.2	55.7	55.4	55.9	56.4	56.8	57.3	7.3	7.9	9.9	9.9	10.5	11.7	11.8	11.4	10.5	10.0	9.6
Australie	67.0	67.2	66.4	67.0	66.5	66.3	65.6	65.3	66.2	66.2	66.6	4.4	4.4	5.6	5.1	5.2	5.3	5.8	6.2	5.8	5.5	5.4
Autriche	62.3	62.7	62.3	62.7	62.6	62.8	62.7	62.8	63.4	64.0	64.6	4.6	4.5	5.5	4.6	4.9	5.0	5.5	5.7	5.9	5.7	5.5
Belgique	56.5	56.9	56.3	56.5	56.7	56.3	55.7	55.6	55.7	55.9	56.0	7.0	6.8	8.1	7.8	7.0	8.2	8.5	8.5	8.7	7.9	7.3
Canada	66.7	66.2	64.4	64.7	64.8	65.2	65.1	65.0	64.9	64.8	65.1	5.9	6.5	8.5	7.7	7.5	7.3	7.1	6.7	7.1	7.0	6.6
Chili	53.8	54.1	53.3	57.7	58.4	58.7	59.3	59.3	59.6	59.3	59.6	7.8	8.2	9.3	7.6	7.2	6.4	6.2	6.4	6.2	7.1	6.7
République tchèque	60.7	61.1	59.7	59.5	59.1	59.5	60.1	60.9	61.7	62.1	62.5	4.9	4.4	7.3	7.0	6.5	7.2	6.8	5.8	4.5	4.3	4.1
Danemark	68.4	69.8	65.7	64.9	64.4	64.0	63.5	64.8	65.2	65.3	65.8	3.6	4.0	7.0	7.6	7.7	7.3	7.0	6.3	6.1	6.1	6.1
Estonie	62.7	62.6	55.9	57.4	60.0	60.9	61.5	63.4	64.9	65.6	66.3	4.0	7.8	15.7	13.9	11.1	9.3	8.6	6.8	6.3	6.3	6.5
Finlande	63.0	63.4	60.7	60.9	61.3	60.9	60.1	59.6	59.2	59.1	59.1	6.6	6.5	8.8	8.0	7.5	7.6	8.4	9.1	9.5	9.5	9.5
France	55.5	55.6	54.5	54.7	54.5	54.4	54.1	53.9	53.7	53.8	53.8	7.2	7.4	9.2	8.8	9.0	9.7	9.7	10.1	10.0	9.8	9.7
Allemagne	59.6	60.1	60.1	61.0	62.8	63.3	63.8	64.4	64.7	65.1	65.6	8.2	7.1	7.6	6.6	5.6	5.3	5.1	4.9	4.4	4.5	4.5
Grèce	53.7	54.2	53.3	50.9	46.5	43.4	42.2	43.1	44.7	45.4	46.8	8.1	7.9	10.3	14.2	20.7	26.0	27.6	25.9	24.2	23.9	22.6
Hongrie	49.4	49.0	47.8	47.9	48.6	49.7	51.2	53.6	55.3	56.6	57.5	7.9	8.2	10.7	11.1	11.0	10.9	9.4	7.3	6.4	5.4	5.3
Islande	79.1	77.3	72.6	71.5	70.9	71.1	73.3	74.0	75.7	76.8	76.8	2.1	4.5	7.6	8.4	6.0	5.4	5.1	4.7	3.6	3.5	3.6
Irlande	66.7	63.5	57.9	55.6	55.0	54.8	56.5	57.4	58.9	60.8	62.2	4.8	7.9	13.0	14.7	15.0	14.2	12.2	10.4	9.0	7.7	7.6
Israël	61.9	62.3	62.5	63.8	64.1	65.1	65.9	66.7	67.4	67.4	67.7	8.4	8.1	9.0	8.1	6.8	6.9	5.7	5.7	5.2	5.4	5.3
Italie	51.6	51.4	50.4	50.2	50.1	49.6	48.8	49.0	49.4	49.5	49.8	6.3	6.9	8.2	8.3	9.2	11.4	12.4	12.7	11.5	11.1	10.5
Japon	66.1	65.9	65.0	65.4	65.5	65.7	66.7	67.3	68.0	68.6	68.9	3.9	4.0	5.1	5.0	4.5	4.2	3.9	3.5	3.3	3.1	3.1
Corée	61.8	61.3	60.8	61.2	61.9	62.3	63.2	63.9	64.5	64.9	65.5	3.2	3.3	3.6	3.5	3.2	3.1	3.1	3.5	3.5	3.3	3.5
Luxembourg	57.7	58.0	57.3	57.1	57.4	57.3	56.9	56.8	56.5	56.3	56.2	4.1	4.4	5.8	5.9	5.8	6.3	7.1	7.0	6.7	6.4	6.3
Mexique	60.5	58.3	58.7	56.9	58.6	58.0	58.2	57.0	57.9	56.9	57.3	3.5	4.2	5.3	5.3	4.9	4.9	4.6	4.4	4.2	4.5	4.3
Pays-Bas	66.5	67.6	66.4	66.0	65.9	65.8	64.8	64.7	64.8	65.4	65.8	3.9	3.6	4.8	4.9	5.3	6.2	7.6	7.2	6.7	6.1	5.8
Nouvelle-Zélande	70.9	70.5	67.9	67.8	68.0	67.2	68.4	69.9	70.1	70.7	70.9	3.4	4.6	7.0	6.7	6.4	6.8	6.1	5.8	5.3	5.9	5.8
Norvège	71.7	71.8	70.1	69.6	69.8	69.5	69.1	68.8	67.8	67.0	66.7	2.4	2.8	3.2	3.5	3.2	3.4	3.4	3.7	4.4	4.9	4.3
Pologne	50.2	51.8	51.4	52.0	52.2	52.3	52.6	53.7	54.7	55.2	55.6	8.6	6.9	8.7	9.5	9.9	10.3	10.0	8.3	7.1	6.5	6.3
Portugal	63.5	63.3	61.5	60.8	58.1	55.8	56.4	57.0	58.1	58.1	58.7	7.8	7.8	10.1	11.1	13.6	16.7	15.2	13.3	12.1	11.9	11.3
République slovaque	56.3	57.7	54.4	54.7	54.1	54.1	54.4	55.8	57.2	57.8	58.5	10.4	8.8	14.0	13.9	14.0	14.3	14.1	12.5	10.9	10.2	9.2
Slovénie	61.9	62.8	61.5	60.3	58.4	57.8	57.1	57.5	57.6	58.3	58.8	4.7	4.2	6.4	7.7	8.7	9.6	9.7	9.6	8.5	8.5	8.0
Espagne	59.8	57.4	53.7	52.9	51.3	49.0	48.4	49.7	51.3	52.7	54.1	8.6	13.8	18.8	20.2	22.6	25.8	25.8	23.7	20.9	19.3	17.8
Suède	67.3	66.7	64.6	65.0	65.7	65.7	66.1	66.4	66.7	66.8	67.0	6.1	6.7	8.8	8.1	7.8	8.2	8.0	7.8	7.1	6.5	6.5
Suisse	73.3	73.9	72.6	72.5	73.3	73.0	73.5	74.3	73.8	74.0	74.3	3.4	3.3	4.8	4.2	4.0	4.4	4.2	4.2	4.9	4.9	4.8
Turquie	41.4	41.5	42.0	43.4	44.7	45.7	45.5	47.2	47.8	48.5	49.1	9.4	11.4	12.2	10.3	8.5	8.6	9.2	10.5	10.4	10.2	10.4
Royaume-Uni	64.8	64.1	62.7	62.7	62.4	63.2	63.6	64.6	65.4	65.6	65.7	5.2	6.4	7.8	7.9	8.4	7.8	7.2	5.7	5.1	5.1	5.3
États-Unis	65.3	63.7	60.5	60.3	60.3	60.9	60.8	61.6	62.0	63.0	63.4	4.8	6.9	9.9	9.5	8.7	7.8	7.0	5.7	5.0	4.9	4.6
Pays non membres de l'OCDE^b																						
Brésil	61.1	62.1	61.4	61.0	60.4	60.6	60.7	60.7	59.9	58.2	57.9	9.3	8.3	9.4	8.7	7.9	7.4	7.1	6.8	8.5	11.3	11.6
Colombie	55.1	55.1	57.1	58.6	60.1	61.2	61.3	61.8	62.4	62.8	63.6	11.2	11.3	12.0	11.8	10.8	10.4	9.6	9.1	8.9	9.1	8.7
Costa Rica	56.9	54.6	58.4	58.5	58.7	57.6	56.4	56.5	8.8	10.3	10.2	9.4	9.6	9.6	9.5	9.3
Lettonie	62.6	60.1	51.4	52.2	54.1	56.1	57.6	57.5	59.6	60.7	62.1	5.4	10.5	20.2	18.0	15.3	14.2	11.5	10.4	10.1	9.9	9.2
Lituanie	56.9	56.3	52.4	50.5	52.2	54.0	55.6	57.3	58.9	60.5	62.2	4.3	8.4	16.2	17.8	14.4	13.6	11.6	10.2	8.9	8.3	7.7
Fédération de Russie	61.7	62.0	60.6	61.2	62.5	63.6	64.0	64.6	65.7	66.1	66.1	6.1	6.3	8.5	7.5	6.5	5.5	5.5	5.2	5.6	5.7	5.8
Afrique du Sud	41.2	43.4	41.6	39.8	40.0	40.4	40.9	41.0	41.9	42.3	43.3	22.0	22.4	25.0	24.8	24.6	25.3	25.0	25.1	25.3	26.5	24.6


Note : Les chiffres de 2016 et 2017 sont des projections de l'OCDE.

.. Données non disponibles.

a) Total des 15 pays de l'OCDE de la zone euro.

b) Valeurs annuelles, sauf pour les taux de chômage de l'Afrique du Sud et de la Lituanie. Les taux d'emploi sont calculés à l'aide des données sur l'emploi tirées de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et des Perspectives démographiques des Nations Unies (sauf pour la Lettonie et la Lituanie).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et les Perspectives démographiques mondiales des Nations Unies : Révision de 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392769>

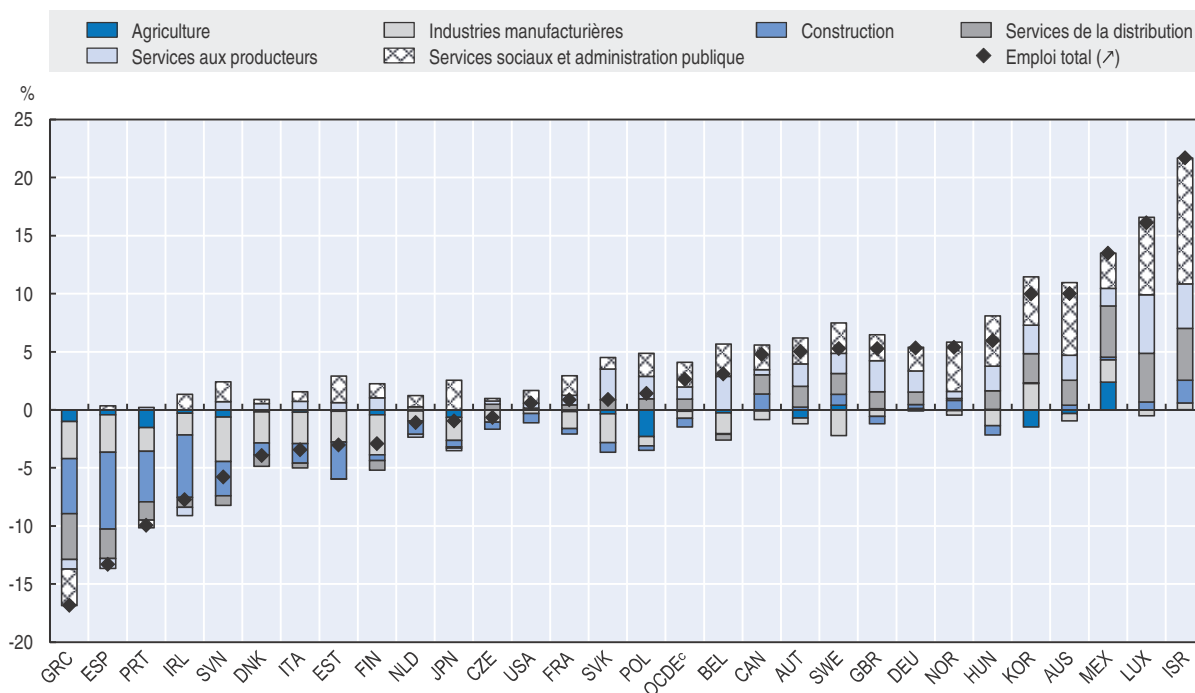
ANNEXE 1.A2

*Données complémentaires sur l'évolution
de la composition de la croissance de l'emploi,
des salaires et de la productivité,
et sur la qualité de l'emploi*

Les données ci-dessous apportent des précisions qui complètent l'analyse présentée dans les sections 1 et 2 du chapitre.

Graphique 1.A2.1. Le transfert des emplois du secteur de la production de biens à celui des services se poursuit depuis le début de la crise

Pourcentage de variation de l'emploi, ventilé par secteur^a, entre 2008 et 2015^{b, c}




- a) Les secteurs d'activité indiqués dans le graphique se fondent sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 4, et sont classés comme suit : **Industries manufacturières** : i) Activités extractives ; ii) Activités de fabrication ; iii) Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation ; et iv) distribution d'eau ; réseau d'assainissement ; gestion des déchets et activités de remise en état ; **Services de la distribution** : i) Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motos ; ii) Transport et entreposage ; iii) Activités d'hébergement et de restauration ; et iv) Information et communication ; **Services aux producteurs** : i) Activités financières et d'assurances ; ii) Activités immobilières ; iii) Activités professionnelles, scientifiques et techniques ; et iv) Activités de services administratifs et d'appui ; **Services sociaux et administration publique** : i) Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire ; ii) Éducation ; iii) Santé et activités d'action sociale ; iv) Art, divertissement et loisirs ; v) Autres activités de services ; vi) Activités des ménages privés employant du personnel domestique ; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre ; et vii) Activités des organisations et organismes extraterritoriaux.

b) 2008-14 pour le Canada, les États-Unis, le Japon et le Mexique.

c) Moyenne pondérée de l'emploi des 29 pays de l'OCDE indiqués (hors Chili, Islande, Nouvelle-Zélande, Suisse et Turquie).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392289>

**Tableau 1.A2.1. Écarts cumulés de la croissance des salaires horaires réels
et de la productivité horaire du travail depuis la crise**

Pourcentage de l'écart entre la valeur au 4^e trimestre 2015 par rapport à une valeur contrefactuelle calculée
en supposant que le taux de croissance prévalant avant la crise
(1^{er} trimestre 2000 au 4^e trimestre 2007^{a)} a perduré après le 4^e trimestre 2007

	Écart du salaire horaire réel	Écart de la productivité horaire du travail
Pays membres de l'OCDE		
OCDE^{b)}	1.7	7.4
Zone euro	-5.8	4.2
Australie	7.7	0.3
Autriche	-2.1	10.8
Belgique	-1.9	7.3
Canada	4.0	0.7
République tchèque	31.7	26.9
Danemark	11.7	10.1
Estonie	38.1	28.2
Finlande	9.7	20.0
France	1.6	6.5
Allemagne	-14.6	12.1
Grèce	22.5	21.1
Hongrie	24.8	18.9
Irlande	20.4	-4.8
Israël	3.3	9.7
Italie	3.9	0.1
Japon	-4.9	7.4
Luxembourg	-0.6	5.3
Pays-Bas	4.9	10.3
Pologne	-9.3	4.6
Portugal	0.1	1.1
République slovaque	15.6	27.6
Slovénie	14.4	21.6
Espagne	-1.0	-8.7
Suède	7.2	13.7
Suisse	1.0	11.3
Royaume-Uni	26.3	13.8
États-Unis	4.0	9.9
Pays non membres de l'OCDE		
Lettonie	52.1	38.0
Lituanie	43.9	31.9

a) 1^{er} trimestre 2002 au 4^e trimestre 2007 pour la Pologne.

b) Moyenne non pondérée des 27 pays de l'OCDE indiqués (hors Lettonie et Lituanie).

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933393029>

Tableau 1.A2.2. **Tableau de bord de la qualité de l'emploi dans des pays de l'OCDE pour certaines années récentes**

Pays classés par ordre décroissant (de 1 à 34) de leurs résultats pour chacun des principaux critères

	Qualité des salaires			Sécurité sur le marché du travail			Qualité de l'environnement de travail		
	2007 ^a	2010 ^b	2013 ^c	2007	2010 ^d	2013	2005	2010	2015
Australie	9	9	8	16	12	15	8
Autriche	8	8	6	8	5	6	18	4	11
Belgique	3	4	4	17	14	12	15	11	8
Canada	15	16	12	18	16	13	10
Chili	30	32	28	..	26
République tchèque	23	26	24	11	13	17	20	14	9
Danemark	2	3	3	6	10	7	6	1	2
Estonie	29	31	..	22	32	25	17	8	6
Finlande	10	10	9	15	7	9	4	18	1
France	11	11	10	19	15	16	22	21	13
Allemagne	6	7	5	21	9	10	29	16	12
Grèce	21	23	20	31	33	33	31	22	21
Hongrie	27	30	26	24	27	26	24	9	19
Islande	7	12	7	3	8	1
Irlande	17	13	14	7	24	19	5	6	3
Israël	25	27	23	30	20	14	12
Italie	14	15	13	26	25	31	28	13	15
Japon	18	21	19	14	11	8	23
Corée	24	24	21	10	6	5	27
Luxembourg	..	2	..	5	1	4	14	15	4
Mexique	31	34	29	23	21	23	16
Pays-Bas	1	1	..	2	3	11	3	7	10
Nouvelle-Zélande	19	20	17	13	18	18	1
Norvège	5	5	2	1	2	2	9	3	..
Pologne	28	29	27	29	28	27	26	10	16
Portugal	22	25	22	28	29	30	30	20	14
République slovaque	26	28	25	32	31	29	21	19	17
Slovénie	..	22	..	9	17	22	19	17	18
Espagne	20	19	18	27	34	32	25	12	20
Suède	12	14	11	12	19	20	2	2	7
Suisse	4	6	1	4	4	3	7
Turquie	..	33	..	33	30	28	32	23	..
Royaume-Uni	13	17	16	25	22	24	13	5	5
États-Unis	16	18	15	20	23	21	11

■ Parmi les 10 premiers.

□ Parmi les 10 derniers.

.. Données non disponibles.

a) 2007 renvoie à 2006 pour le Chili, l'Estonie, l'Italie, les Pays-Bas et la Suisse ; et à 2008 pour le Danemark et Israël.

b) 2010 renvoie à 2010 pour le Chili.

c) 2013 renvoie à 2011 pour Israël, et à 2012 pour l'Espagne, la France, l'Italie, la Pologne, la Suède et la Suisse.

d) 2010 renvoie à 2011 pour le Chili.

Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (2016).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392773>

Chapitre 2

Utilisation des compétences au travail : importance et déterminants

Le présent chapitre analyse les modalités de l'utilisation des compétences au travail, son importance pour les travailleurs et l'économie dans son ensemble, et ses principaux déterminants. Il s'appuie sur les données disponibles pour les 28 pays de l'OCDE qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes. Alors qu'elle exerce une influence tout aussi déterminante que l'acquisition des compétences sur les résultats économiques des individus et des pays, l'utilisation des compétences au travail est moins étudiée. Après avoir expliqué les méthodes utilisées pour mesurer l'utilisation des compétences au travail, le chapitre examine les modalités d'utilisation des compétences au travail et les variations constatées d'un pays à l'autre. Il met ensuite en évidence l'impact significatif de l'utilisation des compétences sur la productivité, le salaire et la satisfaction professionnelle. Il analyse également plusieurs déterminants de l'utilisation des compétences, y compris les « pratiques professionnelles performantes », la mondialisation et la délocalisation, et les institutions du marché du travail. Enfin, il conclut en proposant des pistes d'action pour améliorer l'utilisation des compétences, en s'appuyant sur des exemples concrets par pays et sur les conclusions empiriques de l'analyse.

Le présent chapitre a été réalisé avec l'aide financière du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020). Les opinions et les interprétations exprimées dans ce chapitre ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE ou de l'Union européenne.

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

Principaux résultats

Les politiques relatives aux compétences sont généralement trop axées sur l'offre, c'est-à-dire sur l'acquisition et l'adaptation des compétences tout au long de la vie active. Pourtant, il apparaît de plus en plus clairement, depuis ces dernières années, que les problématiques liées à la demande – comme l'utilisation des compétences dans l'entreprise – sont tout aussi déterminantes que l'acquisition des compétences. Par conséquent, les interventions menées sur le front de l'offre ne parviendront à encourager l'innovation et à renforcer la productivité et la croissance économique que si elles s'accompagnent de mesures sur le front de la demande qui favorisent la reconnaissance et l'utilisation des compétences. Si la décision d'acquérir certaines compétences et le choix du domaine d'études ne dépendent pas exclusivement de la possibilité de les mettre, à terme, à profit sur le marché du travail, un décalage entre les compétences de la main-d'œuvre et celles requises par les employeurs freinera l'innovation et entravera l'adoption de nouvelles technologies.

Trois grands facteurs influent sur l'utilisation des compétences : i) la motivation des travailleurs à mettre à profit leurs compétences au travail, qui dépend en partie des incitations mises en place par les employeurs ; ii) la flexibilité dont font preuve les employeurs pour reconnaître les compétences des nouvelles recrues, adapter les tâches en conséquence et favoriser un meilleur déploiement du personnel en fonction des tâches à réaliser ; et iii) les compétences requises pour exercer l'emploi concerné.

Le présent chapitre apporte des éclaircissements sur ces facteurs et l'influence qu'ils exercent sur l'utilisation des compétences en traitement de l'information (lecture, écriture, numérisation, TIC et résolution de problèmes) telles que mesurées par l'Évaluation des compétences des adultes. Les conclusions de ces analyses peuvent étayer les choix opérés en matière d'action publique, et ce de plusieurs manières :

- L'existence d'un vivier important de travailleurs très compétents ne garantit pas une utilisation plus fréquente de ces compétences au travail. Seuls quelques pays se classent à la même place au regard du niveau de compétences et de l'utilisation de ces dernières. En tenant compte de la profession occupée et des caractéristiques de l'entreprise, le niveau de compétences n'explique qu'une infime partie de la variation observée dans l'utilisation des compétences.
- L'utilisation des compétences au travail est déterminante à la fois pour les personnes et pour les pays. S'agissant des travailleurs, plus les compétences sont mises à profit au travail, plus les salaires et la satisfaction professionnelle sont élevés, l'effet étant bien supérieur à celui du niveau de compétences en lui-même. Pour les pays, l'utilisation des compétences à l'écrit est fortement corrélée à la productivité du travail.
- Une utilisation insuffisante des compétences peut aboutir à une inadéquation des compétences, c'est-à-dire un décalage entre les compétences des travailleurs et celles qui sont requises dans le cadre de leur emploi, ce qui a des répercussions sur les travailleurs mais aussi sur leurs employeurs. Les emplois peuvent être ajustés afin de

limiter les conséquences de cette inadéquation. Il est essentiel, pour évaluer l'ampleur réelle de l'inadéquation des compétences et ses conséquences potentielles sur la productivité du travail au niveau des entreprises et de l'économie dans son ensemble, de mesurer les mécanismes utilisés pour ajuster les emplois ou redéployer les travailleurs vers des emplois plus adaptés.

- Les pratiques de gestion et l'organisation du travail peuvent influencer sur l'utilisation des compétences en traitement de l'information au travail. Ainsi, les « pratiques professionnelles performantes » peuvent aider l'entreprise à être suffisamment souple pour adapter les tâches professionnelles aux compétences des nouvelles recrues et favoriser un déploiement plus optimal du personnel en fonction des tâches à accomplir. Plus répandues dans les grandes entreprises, les « pratiques professionnelles performantes » mettent l'accent sur le travail en équipe, l'autonomie, le choix des tâches à réaliser, le mentorat, la rotation du travail et la mise en pratique des compétences nouvellement acquises. Elles englobent également des pratiques de gestion (primes, formations et flexibilité du temps de travail) qui incitent les travailleurs à faire plus pleinement usage de leurs compétences au travail.
- Les institutions du marché du travail peuvent exercer une influence sur le lien existant entre niveau de compétences et utilisation des compétences au travail. On observe une corrélation positive entre des mécanismes de négociation collective bien établis et l'utilisation des compétences des travailleurs dans l'entreprise. Cela est cohérent avec les travaux de recherche qui montrent que des institutions et pratiques efficaces en matière de relations du travail, qui encouragent les travailleurs à prendre part aux décisions concernant leur entreprise, facilitent l'adhésion des salariés aux changements dans l'organisation du travail et les pratiques de gestion qui débouchent sur une plus grande utilisation des compétences.
- L'utilisation des compétences et les besoins de compétences évoluent aussi en fonction des pressions qui s'exercent à l'échelle internationale, comme la délocalisation de la production. Au vu des données présentées ici, il semble que les secteurs où la production est délocalisée dans des pays caractérisés par de faibles coûts de main-d'œuvre (délocalisation des activités de faible technologie) ont davantage recours aux compétences en traitement de l'information que ceux où la plus grande partie de la production est maintenue dans le pays d'origine. Cela pourrait s'expliquer par une réorientation des activités nationales vers des tâches cognitives à forte valeur ajoutée, comme celles qui correspondent aux phases de la production dédiées à la recherche, à l'innovation, au design et au marketing. Les politiques du marché du travail peuvent être décisives dès lors qu'il s'agit de limiter les effets de la délocalisation des activités de faible technologie sur les travailleurs victimes des suppressions d'emplois qu'elle entraîne, généralement les travailleurs qui accomplissent des tâches répétitives, en leur offrant une garantie de revenu et des possibilités de formation ou d'amélioration des compétences afin qu'ils puissent travailler dans des activités à plus forte valeur ajoutée.
- En agissant sur les coûts de main-d'œuvre, les institutions du marché du travail peuvent aussi influencer sur l'utilisation productive faite par les employeurs des compétences de leur personnel. Les institutions qui augmentent les coûts de main-d'œuvre sont associées à une meilleure utilisation des compétences et, partant, à une productivité potentiellement plus élevée. Toutefois, des effets négatifs importants sur l'emploi pourraient l'emporter sur cet effet positif lorsque l'augmentation des coûts de main-d'œuvre est supérieure aux gains de productivité obtenus.

Introduction

Les politiques relatives aux compétences sont généralement concentrées sur l'offre, mais depuis quelque temps, il apparaît de plus en plus clairement que l'utilisation des compétences dans l'entreprise peut être tout aussi déterminante que le niveau de compétences des travailleurs. Souvent, les interventions menées sur le front de l'offre ne parviennent à engendrer les gains de productivité recherchés que si elles s'accompagnent de mesures visant à renforcer la demande de compétences et leur utilisation efficace. Le fait de ne pas utiliser pleinement les compétences peut même se traduire par la perte de l'investissement initial réalisé dans la formation de capital humain, ainsi que par la dépréciation et l'obsolescence des compétences inutilisées (Guest, 2006).

Le classement des pays en fonction du niveau de compétences et de leur utilisation au travail varie, ce qui montre que l'existence d'un vivier plus important de travailleurs très compétents ne garantit pas une utilisation efficace de ces compétences au travail. Seuls quelques pays se classent à la même place au regard de ces deux dimensions. De surcroît, plusieurs indicateurs de l'inadéquation des compétences laissent penser que même au niveau individuel, une proportion non négligeable de travailleurs occupe un poste qui ne correspond pas à ses compétences ou qualifications. Ce décalage est préjudiciable à la productivité au niveau national et sectoriel (Adalet McGowan et Andrews, 2015 ; OCDE, 2013a), et pénalise les travailleurs en termes de salaire (Quintini, 2014).

Il est donc indispensable de comprendre pourquoi beaucoup d'employeurs n'utilisent pas pleinement les compétences de leurs salariés. Une première hypothèse est qu'ils ne connaissent pas l'intégralité des compétences que possèdent leurs nouvelles recrues, ce qui les conduit à sélectionner les candidats à l'embauche principalement d'après leurs diplômes. Cette explication a été examinée en détail dans une précédente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2014a), et cette analyse a montré que les asymétries d'information jouaient un rôle particulièrement important dans le cas des jeunes sans expérience professionnelle. Par ailleurs, plusieurs autres facteurs sont susceptibles de limiter l'utilisation des compétences au travail. Il est notamment possible que les entreprises ne disposent pas de la flexibilité interne nécessaire pour adapter les tâches d'un poste aux compétences de leurs nouvelles recrues ou pour mettre en place des mécanismes de nature à inciter leur personnel à exploiter davantage ses compétences dans le cadre de son travail (Osterman, 1994). De même, les compétences exigées par un poste peuvent évoluer sous l'influence de facteurs extérieurs, comme la décision de délocaliser une partie du processus de production (Shepherd et Stone, 2013 ; Timmer et al., 2014), tandis qu'il faut parfois beaucoup de temps pour adapter le niveau de compétences du personnel aux nouveaux besoins de l'entreprise. Enfin, les caractéristiques du marché du travail et des marchés de produits peuvent avoir une incidence sur l'utilisation des compétences du personnel en place par les entreprises et sur la capacité de ces dernières à permettre à leurs ressources humaines de s'adapter à l'évolution des compétences recherchées.

Les données sur l'utilisation des compétences et ses déterminants peuvent être utiles à la formulation des politiques destinées à accroître la productivité et le bien-être. Elles pourraient permettre de clarifier certains aspects, en particulier de déterminer dans quelle mesure les pouvoirs publics doivent s'attacher à : i) protéger les travailleurs, dont le nombre risque d'augmenter, exclus du marché du travail en raison de l'évolution rapide des compétences recherchées ; ii) veiller à ce que les mesures prises en matière

d'acquisition de compétences tiennent compte de cette évolution des compétences recherchées par les entreprises ; et iii) encourager les entreprises à adopter des pratiques de gestion qui leur permettent de tirer le meilleur parti des compétences existantes.

Le présent chapitre exploite les données de l'évaluation des compétences des adultes (ou PIAAC, pour *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) pour apporter un éclairage sur les problématiques précitées. Il montre, à partir de travaux déjà conduits par l'OCDE (OCDE, 2013a, 2016a ; Quintini, 2014), que l'utilisation dans le cadre professionnel des compétences en traitement de l'information (lecture, écriture, numératie, TIC et résolution de problèmes) revêt de l'importance non seulement au niveau individuel, pour les travailleurs, mais aussi pour les économies nationales. Il examine ensuite les déterminants de l'utilisation des compétences, parmi lesquels certains sont internes à l'entreprise tandis que d'autres sont externes. La mise en œuvre des pratiques professionnelles performantes fait partie des déterminants internes qui accroissent l'utilisation des compétences. Une attention particulière est accordée aux dispositifs mis en place par les entreprises pour inciter leurs salariés à utiliser davantage leurs compétences, par exemple les primes, les possibilités de formation et la flexibilité du temps de travail. S'agissant des déterminants externes, l'analyse présentée porte à la fois sur les caractéristiques institutionnelles et sur l'ampleur et la nature de la délocalisation au niveau des secteurs d'activité. Avec les progrès technologiques et les autres « mégatendances », la délocalisation transforme la structure des professions et les besoins en termes de compétences, mais il reste encore beaucoup à apprendre de ses effets sur la demande de compétences et leur utilisation. Les institutions du marché du travail constituent un levier direct pour agir sur l'utilisation des compétences. Pour les deux catégories de déterminants étudiées, il est difficile de cerner les relations de cause à effet à partir des données transversales recueillies dans le cadre du PIAAC, en particulier en ce qui concerne le lien entre les caractéristiques institutionnelles – pour lesquelles une seule observation par pays peut être exploitée – et l'utilisation des compétences. L'analyse permet néanmoins de dégager certaines conclusions pertinentes pour l'action publique, ainsi que des problématiques intéressantes qui pourront être examinées de manière plus approfondie par la suite.

La section 1 du chapitre définit la notion d'utilisation des compétences, évoque les problèmes de mesure et résume brièvement les travaux déjà consacrés à l'utilisation des compétences au travail, notamment aux différences en fonction des catégories sociodémographiques et des caractéristiques des entreprises. La section 2 porte sur l'effet de l'utilisation des compétences sur les salaires et la satisfaction professionnelle au niveau individuel et sur la productivité du travail au niveau national. La section 3 est consacrée aux déterminants internes de l'utilisation des compétences, tandis que la section 4 s'attarde sur les déterminants externes à l'entreprise. La section 5 présente les conclusions qui peuvent être dégagées pour l'action publique.

1. Utilisation des compétences au travail : définition, mesure et exemples de statistiques descriptives

La notion d'utilisation des compétences au travail peut être définie comme l'ampleur des compétences mobilisées par le poste qu'occupe un travailleur à un moment donné dans un domaine de compétences donné. Cette définition repose sur la théorie sociologique, qui distingue les « compétences propres au travailleur » (celles que possède

le travailleur) et les « compétences propres au poste » (celles requises par le poste). Il peut exister un écart entre les compétences du titulaire du poste et la fréquence à laquelle ces compétences sont utilisées dans le cadre de ce poste.

En réalité, cette utilisation dépend à la fois de la plus ou moins grande exploitation que les travailleurs font de leurs compétences dans le cadre professionnel – qui peut elle-même dépendre des mesures prises pour les inciter à les utiliser et de leur motivation personnelle – et des compétences nécessaires pour exécuter les tâches que comporte leur poste. Certains salariés peuvent avoir trop de compétences dans certains domaines et ne pas les exploiter pleinement au travail, tandis que d'autres ont des compétences insuffisantes pour l'emploi qu'ils exercent mais le conserve, à tout le moins à court terme, malgré les mauvais résultats qui en découlent. Ces décalages sont dynamiques en ce sens qu'ils peuvent apparaître et disparaître à mesure que les emplois et les individus évoluent.

Après une réflexion générale sur la mesure de l'utilisation des compétences et sur l'importance de cette utilisation pour les travailleurs, les pays et les entreprises, le présent chapitre examinera les facteurs susceptibles d'exercer une influence sur l'utilisation des compétences à travers deux mécanismes : la souplesse interne qui permet aux entreprises d'adapter les tâches requises par un poste aux compétences des nouvelles recrues ou de mettre en place des dispositifs de nature à inciter les salariés à exploiter davantage leurs compétences et celles requises par leur emploi. L'accent est mis sur l'utilisation des compétences en traitement de l'information, par opposition aux compétences relationnelles ou socio-affectives.

Mesure de l'utilisation des compétences au travail : l'approche retenue dans le cadre du PIAAC

Les données utilisées pour les besoins du présent chapitre sont issues des deux premiers cycles de l'évaluation des compétences des adultes. Les données ont été recueillies en 2012 dans les 22 pays et régions de l'OCDE qui ont participé au premier cycle, puis en 2015 dans six pays de l'OCDE supplémentaires¹.

L'enquête conduite dans le cadre du PIAAC évalue le niveau de compétences, c'est-à-dire les compétences que possèdent les travailleurs, dans trois domaines – littératie, numératie et résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique – et permet d'apprécier la capacité des personnes évaluées à traiter des informations et à résoudre des problèmes auxquels elles sont confrontées dans leur vie quotidienne. Le questionnaire de base de l'évaluation permet de recueillir des informations sociodémographiques et des données sur les caractéristiques de l'emploi, et comporte des questions sur l'utilisation des cinq compétences en traitement de l'information – lecture, écriture, numératie, maîtrise des technologies de l'information et de la communication (TIC) et capacité à résoudre des problèmes. Pour que les indicateurs reflètent les compétences exigées par le poste et non le niveau de compétences des travailleurs, les questions ne concernent pas directement l'utilisation des « compétences » ; elles visent plutôt à recueillir des informations sur les tâches exécutées au travail, qui sont ensuite intégrées aux données relatives à l'utilisation des compétences en traitement de l'information. Les répondants sont par exemple invités à indiquer à quelle fréquence ils lisent différents types de documents, tels que des directives, des instructions, des lettres, des notes de service, des messages

électroniques, des articles, des livres, des manuels, des diagrammes ou des cartes. La méthodologie utilisée dans le cadre du PIAAC correspond à la méthode des compétences requises au travail (CRT) utilisée pour la première fois dans le cadre de l'enquête britannique sur les compétences (UK Skills Survey) (Felstead et al., 2007). Ces données sont ensuite regroupées pour obtenir un indicateur de l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel. L'encadré 2.1 fournit de plus amples informations sur la méthode employée pour obtenir les différentes variables de l'utilisation des compétences. Le PIAAC fait appel à la même méthode pour recueillir des informations sur l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans la vie quotidienne. Ces informations sont parfois utilisées dans ce chapitre en complément de celles sur l'utilisation des compétences au travail.

Encadré 2.1. Mesure, dans le cadre du PIAAC, de l'utilisation des compétences en TIC

L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) fournit des informations quantifiables et comparables à l'échelle internationale sur l'utilisation, dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, de certaines compétences en traitement de l'information, en l'occurrence les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC. Plutôt que d'interroger directement les travailleurs sur l'utilisation de leurs compétences, l'enquête cherche à déterminer la fréquence à laquelle les tâches mobilisant chacune de ces compétences sont exécutées (le tableau ci-après présente une liste complète de ces tâches).

Indicateur de l'utilisation des compétences	Série de tâches mesurées
Lecture	Lecture de documents (directives, instructions, lettres, notes, messages électroniques, articles, livres, manuels, diagrammes, cartes).
Écriture	Rédaction de documents (lettres, notes, messages électroniques, rapports, formulaires).
Numératie	Calcul de prix, de coûts ou de budgets ; utilisation de fractions, de nombres décimaux ou de pourcentages ; utilisation d'une calculatrice ; préparation de graphiques ou de tableaux ; utilisation de l'algèbre ou de formules ; utilisation des mathématiques avancées ou des statistiques (calcul, trigonométrie, régressions).
TIC	Utilisation du courrier électronique, d'internet, de tableurs, de logiciels de traitement de texte, de langages de programmation ; réalisation de transactions en ligne ; participation à des discussions en ligne (conférences, forums).
Résolution de problèmes	Traitement de problèmes difficiles (dont la résolution exige au moins 30 minutes de réflexion).

La fréquence est mesurée comme suit : la valeur 1 indique que la compétence n'est jamais utilisée, 2 qu'elle est utilisée moins d'une fois par mois, 3 qu'elle est utilisée moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois, 4 qu'elle est utilisée au moins une fois par semaine mais moins d'une fois par jour et 5 indique qu'elle est utilisée tous les jours.

Pour la plupart des indicateurs de l'utilisation des compétences, les données sont recueillies pour de nombreuses tâches, ce qui renforce la fiabilité de la variable obtenue. Seules les compétences en résolution de problèmes font exception, leur utilisation étant mesurée à partir d'une seule question, à savoir : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». De plus amples informations sur le module relatif à l'utilisation des compétences de l'Évaluation des compétences des adultes et sa mise au point sont disponibles dans le rapport technique (OCDE, 2013b) ; les questions spécifiques retenues dans le questionnaire de base de l'Évaluation PIAAC sont disponibles sur le site www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm.

Encadré 2.1. Mesure, dans le cadre du PIAAC, de l'utilisation des compétences en TIC (suite)

Les variables composites qui correspondent à chaque indicateur de l'utilisation des compétences sont établies à partir de plusieurs questions ; elles sont construites au moyen d'échelles à somme. On utilise la méthode statistique reposant sur le coefficient alpha de Cronbach pour vérifier que les items employés pour obtenir chaque variable de l'utilisation des compétences sont regroupés de manière cohérente. L'échelle qui en résulte pour ces variables est une échelle continue mais graduée de 1 à 5, comme les items sur lesquels elle repose : une valeur proche de 1 signifie que la personne n'utilise pas la compétence étudiée dans le cadre de son travail et une valeur proche de 5 indique qu'elle l'utilise quotidiennement. Il est également possible d'utiliser les techniques de la théorie des réponses aux items (TRI), sans modifier les relations examinées dans le présent rapport. Les échelles à somme ont été privilégiées parce que leurs valeurs, comprises entre 1 et 5, sont plus faciles à interpréter.

À noter que les questions sur l'utilisation des compétences en TIC dans le cadre professionnel ne sont posées qu'aux personnes qui indiquent utiliser un ordinateur au travail, si bien que peu de personnes déclarent n'avoir « jamais » utilisé leurs compétences en TIC au travail. Pour que cette échelle soit comparable avec celles qui mesurent les autres compétences, les personnes qui déclarent ne pas utiliser d'ordinateur au travail sont considérées comme n'exécutant « jamais » de tâches liées aux TIC dans le cadre professionnel.

Tous les indices étant exprimés sur la même échelle, graduée de 1 à 5, il est possible d'effectuer des comparaisons numériques entre pays et entre indicateurs. Il se peut néanmoins que certaines comparaisons ne soient pas significatives d'un point de vue conceptuel. Ainsi, la fréquence appropriée pour l'utilisation des compétences en lecture n'est pas nécessairement la même que la fréquence à laquelle les salariés doivent résoudre des problèmes complexes.

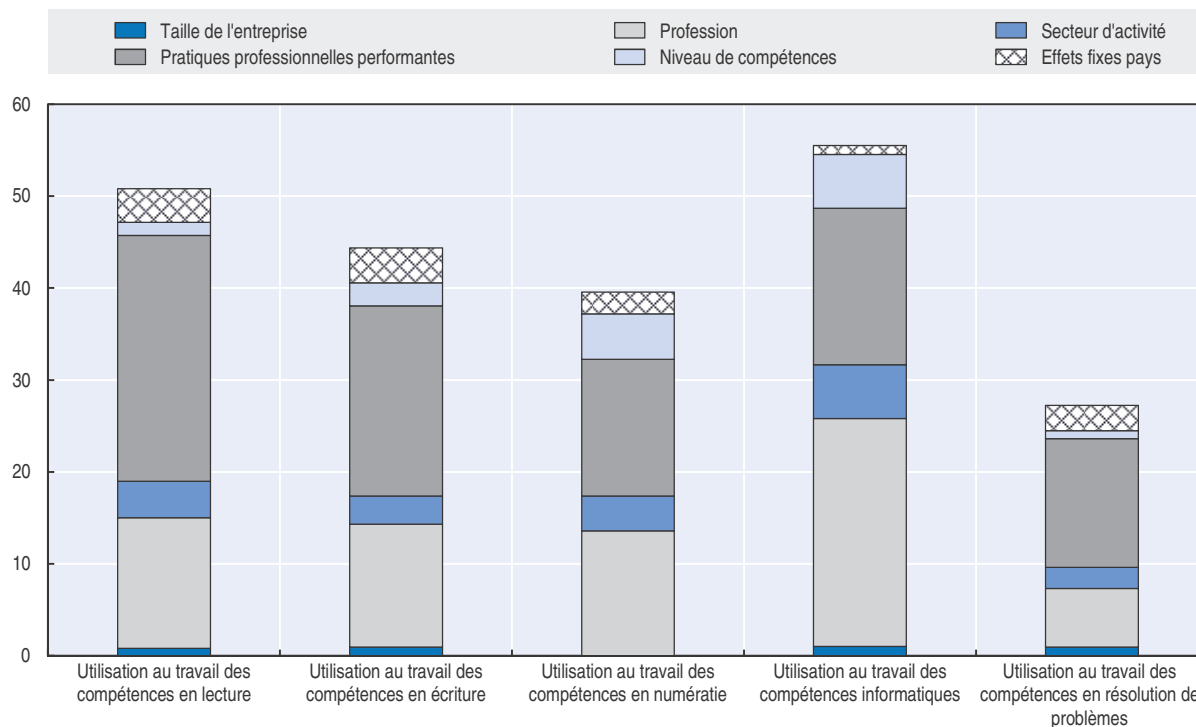
Il est souvent reproché aux indicateurs de l'utilisation des compétences établis à partir d'informations fournies par les travailleurs : i) de reposer sur l'autodéclaration et, par conséquent, d'être susceptibles de refléter le niveau de compétences des travailleurs et leurs perceptions davantage que les compétences qu'ils utilisent dans leur travail ou qu'exige leur poste ; et ii) de ne pas toujours rendre compte, du fait qu'ils reposent sur la fréquence des tâches, de la complexité des tâches à exécuter dans le cadre d'un emploi ni de la totalité des tâches mobilisant une compétence donnée.

Le graphique 2.1 illustre le premier de ces reproches, en examinant dans quelle mesure divers facteurs, dont le niveau de compétences individuel et les caractéristiques de l'emploi ou de l'entreprise, concourent à expliquer les différences d'utilisation des compétences au travail. Il montre que le niveau de compétences n'explique qu'une petite partie de la variance de l'utilisation des compétences parmi les travailleurs (de 1 à 6 %), les facteurs qui jouent le plus grand rôle étant le secteur d'activité, la profession, la taille de l'entreprise et le recours à des « pratiques professionnelles performantes »². La relation entre niveau de compétences et utilisation des compétences passe donc probablement par la répartition des travailleurs selon leur profession, leur secteur et leur entreprise plutôt qu'elle ne reflète un biais lié à l'autodéclaration. La relation entre profession, organisation du travail, pratiques de gestion et utilisation des compétences sera examinée plus précisément dans la suite du chapitre³.

Le graphique 2.2 apporte un éclairage supplémentaire sur le lien entre niveau de compétences et utilisation des compétences. Il présente les niveaux moyens de compétences et d'utilisation de ces compétences et montre que les pays se classent très différemment au regard de ces deux dimensions, notamment s'agissant des compétences en numératie. Il est permis d'en déduire que le niveau des compétences et leur utilisation sont deux concepts très différents l'un de l'autre, même s'ils sont liés dans une certaine mesure⁴.

Graphique 2.1. Contribution du niveau de compétences et d'autres facteurs à la variance de l'utilisation des compétences au travail

Part de la variance de l'utilisation des compétences expliquée par chaque facteur



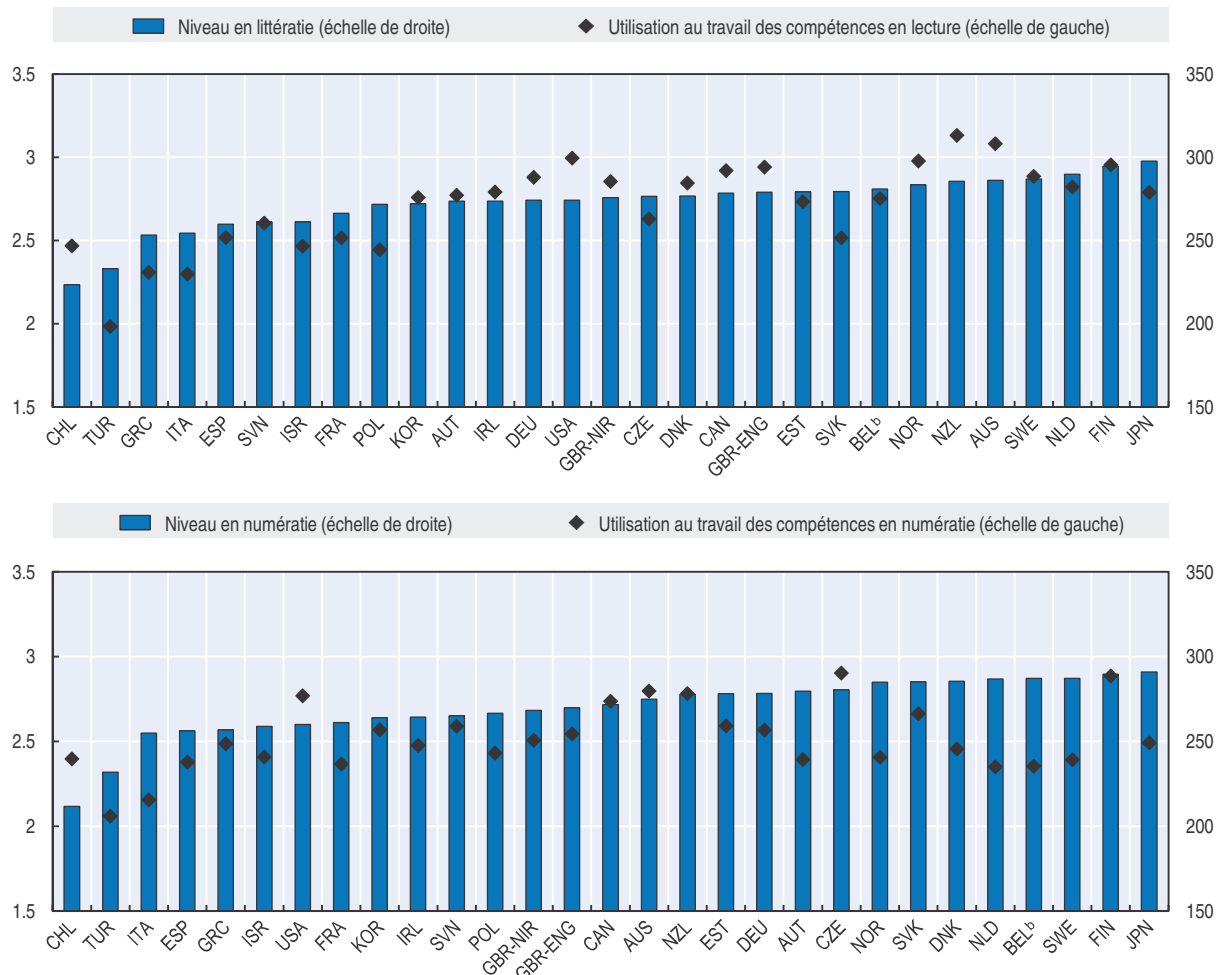
Note : Les résultats sont obtenus au moyen des décompositions par régression proposées par Fields (2004), avec un modèle estimé pour chaque compétence. La hauteur de la barre correspond au total R^2 du modèle de régression complet. Les sous-composantes illustrent la contribution de chaque facteur (ou ensemble de variables explicatives) au total R^2 . La décomposition de Fields est expliquée plus précisément dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, encadré 5.4 (OCDE, 2014a). Les professions et les secteurs sont présentés conformément aux codes à un chiffre de la Classification internationale type des professions (CITP) et aux codes à un chiffre de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Rév. 4, respectivement. Les « pratiques professionnelles performantes » englobent : la latitude dont disposent les travailleurs pour décider de l'ordre dans lequel ils exécutent les tâches, la manière dont ils les exécutent, leur cadence de travail et leurs horaires ; les possibilités plus ou moins fréquentes dont disposent les travailleurs pour organiser leur propre temps et planifier leurs activités ; la fréquence des occasions de coopération et d'échanges avec d'autres ; la fréquence à laquelle les travailleurs ont l'occasion de donner des consignes et de dispenser un enseignement ou une formation à d'autres ; le fait d'avoir ou non bénéficié de cours ou d'une formation durant les 12 derniers mois ; et la perception ou non d'une prime. Le niveau de compétences correspond au niveau de compétences en littératie pour l'utilisation des compétences en lecture et en écriture au travail, au niveau de compétences en numératie pour l'utilisation des compétences en numératie au travail et à la capacité à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes. L'Italie, la France et l'Espagne ne sont pas pris en compte dans les régressions sur l'utilisation des compétences en TIC et en résolution de problèmes au travail car ils n'ont pas participé au module sur la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique dans l'Évaluation des compétences des adultes. Toutefois, lorsqu'on les inclut en retenant le niveau en littératie et en numératie pour prendre en compte les effets du niveau de compétences, les résultats ne changent pas.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392293>

S'agissant du deuxième reproche, à savoir que les indicateurs renvoient à la fréquence à laquelle les tâches sont exécutées plutôt qu'à leur complexité, il convient de souligner que la méthode reposant sur la fréquence des tâches employée dans le programme PIAAC permet d'obtenir des résultats qui se prêtent mieux à des comparaisons entre pays. Les autres méthodes envisageables consisteraient à mesurer l'importance de la tâche pour le poste ou le degré de complexité que présente l'exécution d'une tâche donnée. Or, l'importance est, d'un point de vue conceptuel, très proche de la fréquence – en ce sens qu'une tâche exécutée très fréquemment peut être considérée comme très importante pour le poste – tout en comportant davantage de risque de biais lié à l'autodéclaration. En revanche, la complexité des tâches est un concept spécifique, qui reflète le degré de

Graphique 2.2. Niveau de compétences et utilisation des compétences dans les pays de l'OCDE participant au PIAAC

Niveau de compétences moyen et utilisation moyenne des compétences au travail pour la population active (16-65 ans)^a

a) Les pays sont classés en fonction de leur niveau moyen de compétences en littératie et en numératie.

b) Les données de la Belgique correspondent à la Flandre.

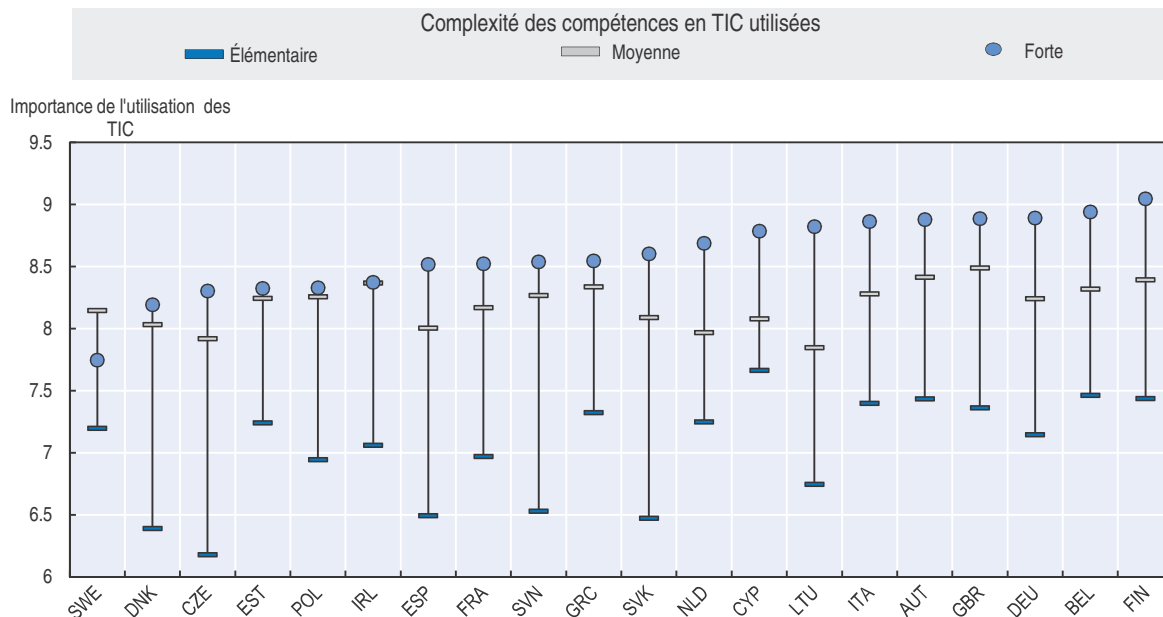
Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392306>

difficulté de chaque tâche exécutée. Certaines études, en particulier l'enquête O*NET, aux États-Unis, et l'enquête intitulée *European Skills and Jobs Survey (ESJS)* du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), mesurent à la fois l'importance des tâches et leur complexité, ou le niveau des différentes compétences utilisées au travail. Dans le cas de l'enquête O*NET, il existe une corrélation très forte et statistiquement significative au niveau de la profession (954 professions), comprise entre 0.91 pour la compréhension de la lecture et la résolution de problèmes complexes et 0.94 pour les mathématiques, entre l'importance d'une compétence dans une profession et le niveau de compétences requis pour exercer cette profession. Dans l'enquête ESJS, les questions sont posées différemment, si bien que les corrélations sont moins significatives⁵. Quoi qu'il en soit, d'après le graphique 2.3, il existe un lien étroit entre la complexité des tâches telle que rapportée par les salariés et l'importance de chaque domaine. Il en va ainsi pour les TIC et la numératie, sauf en Suède pour les TIC, tandis que la corrélation est un peu moins robuste s'agissant des compétences en littératie.

Graphique 2.3. Comparaison des indicateurs reposant sur l'importance des tâches et de ceux fondés sur leur complexité, compétences en TIC, pays européens

Importance de l'utilisation des TIC au travail selon le degré de complexité de l'utilisation des TIC au travail^a, 2014



a) La complexité peut être élémentaire, moyenne ou forte, tandis que l'importance est mesurée sur une échelle graduée de 0 (pas importante du tout) à 6 (essentielle).

Source : CEDEFOP, European Skills and Jobs Survey (2015).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392311>

L'enquête PIAAC évalue l'utilisation des compétences au moyen de la méthode des compétences requises au travail (CRT), c'est-à-dire en mesurant à quelle fréquence les travailleurs déclarent accomplir certaines tâches au travail. Les questions portent sur des faits, des événements et des comportements spécifiques plutôt que sur des attitudes, des évaluations ou des jugements d'ensemble. Cette méthode peut présenter un inconvénient, à savoir que la série de tâches mesurées peut ne pas refléter l'ensemble des tâches associées à une compétence donnée. Comme indiqué dans l'encadré 2.1, l'utilisation des compétences en lecture est mesurée, dans le cadre du PIAAC, par la fréquence à laquelle les travailleurs lisent des directives, des instructions, des lettres, des notes, des messages électroniques, des articles, des livres, des manuels, des diagrammes, et des cartes. D'autres enquêtes sur l'utilisation des compétences (comme l'*European Skills and Jobs Survey*) s'appuient sur une seule question globale relative aux compétences (par exemple : « Quelle est l'importance des compétences en résolution de problèmes pour votre travail ? »). Toutefois, cette approche pourrait induire davantage de problèmes liés à l'autodéclaration et au manque de comparabilité du fait, notamment, qu'il est difficile de déterminer quels sont le cadre de référence et les définitions des compétences retenus par les répondants. La méthode des CRT utilisée dans le cadre de l'enquête PIAAC et les indicateurs qu'elle produit s'inscrivent dans un cadre comparable et objectif, qui peut être interprété aisément⁶.

Enfin, l'utilisation des compétences au travail doit être distinguée de l'inadéquation des compétences. L'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel correspond principalement aux compétences exigées par le poste et au degré de compétences que les travailleurs peuvent et veulent exploiter au travail. En revanche, l'inadéquation des compétences correspond à une situation dans laquelle un

travailleur occupe un poste dans lequel il n'utilise pas ses compétences de manière optimale. En réalité, le concept d'inadéquation des compétences suppose une comparaison entre le niveau de compétences et l'utilisation de ces compétences, ce qui ne constitue pas l'objet du présent chapitre. L'encadré 2.2 présente quelques éléments de réflexion supplémentaires sur le fait qu'il est important de retenir des indicateurs d'utilisation des compétences fiables pour mesurer l'ampleur réelle de l'inadéquation des compétences et ses conséquences potentielles sur la productivité du travail.

Encadré 2.2. Utilisation et inadéquation des compétences : les employeurs adaptent-ils les compétences exigées par le poste à celles que possède le travailleur ?

L'inadéquation des compétences, c'est-à-dire le décalage entre les compétences que possède un travailleur et celles qu'exige son poste de travail, est rarement mesurée au moment de l'embauche, et résulte plutôt d'une comparaison entre les compétences requises par les emplois et celles possédées par les travailleurs déjà en poste, dont certains justifient déjà d'une longue ancienneté dans la même entreprise. En conséquence, la mesure de l'inadéquation rend compte des modifications que l'employeur a éventuellement apportées au poste pour assurer une meilleure concordance entre le salarié et l'emploi qu'il occupe. Il en va ainsi à la fois pour l'inadéquation des compétences en traitement de l'information et pour l'inadéquation des qualifications (Montt, 2015 ; OCDE, 2013a ; Pellizzari et Fichen, 2013).

L'examen de l'utilisation des compétences des salariés dont les compétences ne correspondent pas à celles exigées par leur poste donne une idée de ces modifications. D'après le tableau 2.1 ci-dessous, après prise en compte des effets du niveau de compétences, les travailleurs surqualifiés utilisent davantage leurs compétences en traitement de l'information que leurs collègues qui occupent un emploi similaire et possèdent des qualifications conformes à celles qu'il requiert. En d'autres termes les travailleurs dont l'emploi exige une qualification inférieure à la leur sont davantage en mesure d'exploiter leurs compétences excédentaires que leurs collègues moins qualifiés occupant un poste similaire (deuxième ligne de la partie supérieure du tableau). Le contenu de leur poste n'est cependant pas parfaitement ajusté en fonction de leurs qualifications puisqu'ils restent pénalisés sur le plan de l'utilisation des compétences comparativement à leurs collègues dotés de qualifications similaires et occupant un emploi correspondant à leur qualification (deuxième ligne de la partie inférieure du tableau)*. Le même raisonnement, inversé, vaut pour les travailleurs sous-qualifiés occupant un poste qui exige des qualifications plus élevées que les leurs, à savoir que ces travailleurs utilisent moins leurs compétences que leurs collègues plus qualifiés occupant un poste similaire – dont les exigences ont été revues à la baisse en fonction des compétences de son titulaire – mais qu'ils les utilisent plus qu'ils ne le feraient s'ils occupaient un poste correspondant à leur qualification.

Globalement, ces résultats laissent penser que même s'il est possible d'adapter les emplois pour atténuer les conséquences de l'inadéquation pour les employeurs et les salariés et même si ces adaptations sont effectuées, un décalage subsiste. Pour apprécier l'ampleur de ce décalage et ses conséquences potentielles sur la productivité du travail, il est important de mesurer si les postes peuvent être adaptés – ou si les salariés peuvent être affectés à un poste convenant mieux à leurs compétences (tout en continuant d'exercer la même profession) au sein de la même entreprise ou du même établissement. Des travaux sont entrepris dans ce sens dans le cadre de la refonte du questionnaire du PIAAC pour le deuxième cycle de l'Évaluation des compétences des adultes, qui doit être administrée en 2022.

* Les compétences exigées étant exprimées sous forme d'un intervalle et non d'un score unique, le même exercice peut être effectué pour l'inadéquation des compétences. Toutefois, la relative faiblesse de la pénalité salariale constatée s'agissant des compétences en traitement de l'information laisse penser qu'un ajustement visant à exploiter au mieux les compétences des travailleurs surqualifiés est effectué.

Encadré 2.2. Utilisation et inadéquation des compétences : les employeurs adaptent-ils les compétences exigées par le poste à celles que possède le travailleur ? (suite)


Tableau 2.1. **Inadéquation des qualifications et utilisation des compétences**
Coefficients de régression par les moindres carrés ordinaires (MCO)^a

	Utilisation des compétences en lecture	Utilisation des compétences en écriture	Utilisation des compétences en numératie	Utilisation des compétences en TIC	Utilisation des compétences en résolution de problèmes
A. Utilisation des compétences après prise en compte du niveau d'études requis					
Travailleurs sous-qualifiés	-0.24***	-0.22***	-0.09***	-0.12***	-0.12***
Travailleurs surqualifiés	0.17***	0.21***	0.08***	0.22***	0.00
Niveau de compétences	0.20***	0.32***	0.49***	0.59***	0.23***
2 ^e cycle du secondaire exigé	0.71***	0.89***	0.52***	0.83***	0.53***
Études postsecondaires exigées	1.15***	1.39***	0.75***	1.18***	0.84***
Études supérieures exigées	1.56***	1.68***	1.03***	1.88***	1.24***
Taille de l'échantillon	107 263	107 267	107 268	80 395	80 313
B. Utilisation des compétences après prise en compte du niveau d'études atteint (années d'études)					
Travailleurs sous-qualifiés	0.42***	0.48***	0.33***	0.64***	0.39***
Travailleurs surqualifiés	-0.50***	-0.49***	-0.35***	-0.56***	-0.52***
Niveau de compétences	0.21***	0.36***	1.47***	0.00***	0.00***
Nb. d'années d'études suivies	0.18***	0.17***	0.11***	0.22***	0.14***
Taille de l'échantillon	107 263	107 267	107 268	80 395	80 313

a) Estimations issues des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO), la variable dépendante correspondant à l'utilisation de chaque compétence. Dans la partie A, les modèles rendent compte du niveau d'études requis pour obtenir l'emploi considéré, tel qu'indiqué par les travailleurs. Dans la partie B, les modèles rendent compte du niveau de compétences des travailleurs (niveau de compétences en littératie pour l'utilisation des compétences en lecture et en écriture au travail, niveau en numératie pour l'utilisation des compétences en numératie au travail et niveau en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation des compétences en TIC et en résolution de problèmes) et de la durée des études. L'Italie, la France et l'Espagne ne sont pas pris en compte dans les régressions sur l'utilisation des compétences en TIC et en résolution de problèmes au travail car ils n'ont pas participé au module sur la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique dans l'Évaluation des compétences des adultes. Toutefois, lorsqu'on les inclut en retenant le niveau en littératie et en numératie pour prendre en compte les effets du niveau de compétences, les résultats ne changent pas. Tous les modèles incluent des effets fixes par pays.

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

Source: Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392785>

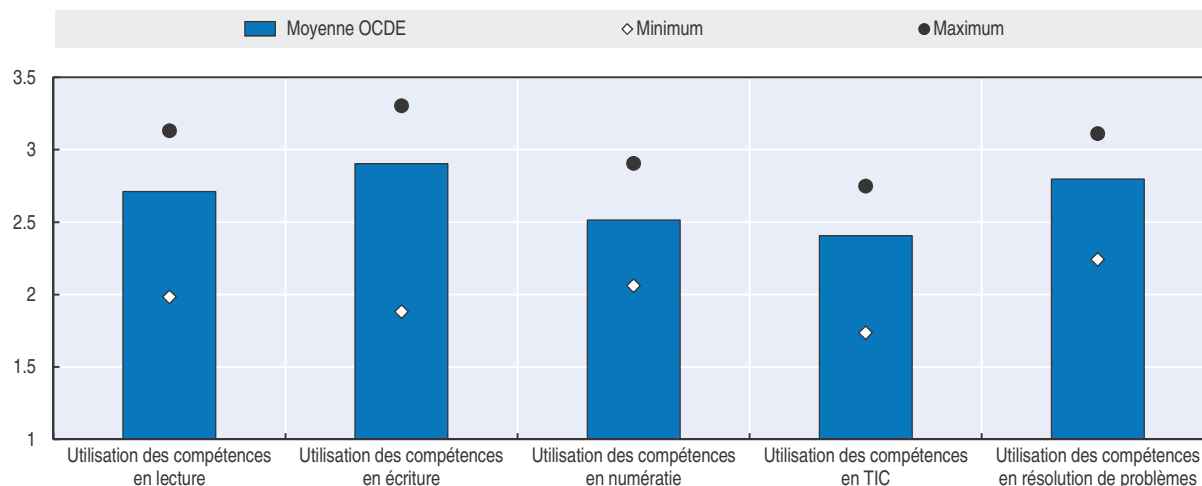
L'utilisation des compétences en traitement de l'information au travail

Plusieurs études ont été consacrées aux différences entre pays en matière d'utilisation des compétences au travail (OCDE, 2013a, 2016a ; Quintini, 2014). Les informations descriptives issues de ces travaux sont synthétisées par le graphique 2.4, qui présente, pour chaque compétence en traitement de l'information, l'utilisation moyenne tous pays confondus, et l'utilisation maximale et minimale.

Les pays où les compétences en lecture sont le plus souvent utilisées au travail sont l'Australie, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande et ceux où les compétences en écriture sont le plus souvent employées sont le Japon et la Norvège, tandis que les compétences en numératie sont plus souvent mobilisées en Finlande et en République tchèque que dans les autres pays (voir OCDE, 2016a et Quintini, 2014 pour les valeurs par différents pays qui n'apparaissent pas sur le graphique 3.4). Le Danemark, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas


Graphique 2.4. **Utilisation des compétences au travail**

Utilisation moyenne tous pays confondus dans l'OCDE, et utilisation maximale et minimale, pour chaque compétence



Note : L'échelle relative à l'utilisation des compétences est comprise entre 1 (jamais) et 5 (utilisation quotidienne). Maximale (minimale) représente la moyenne nationale la plus élevée (faible) dans les pays de l'OCDE participant à l'Évaluation des compétences des adultes. OCDE (2016a) présente les estimations détaillées par pays de l'utilisation des compétences au travail.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), 2012, 2015.

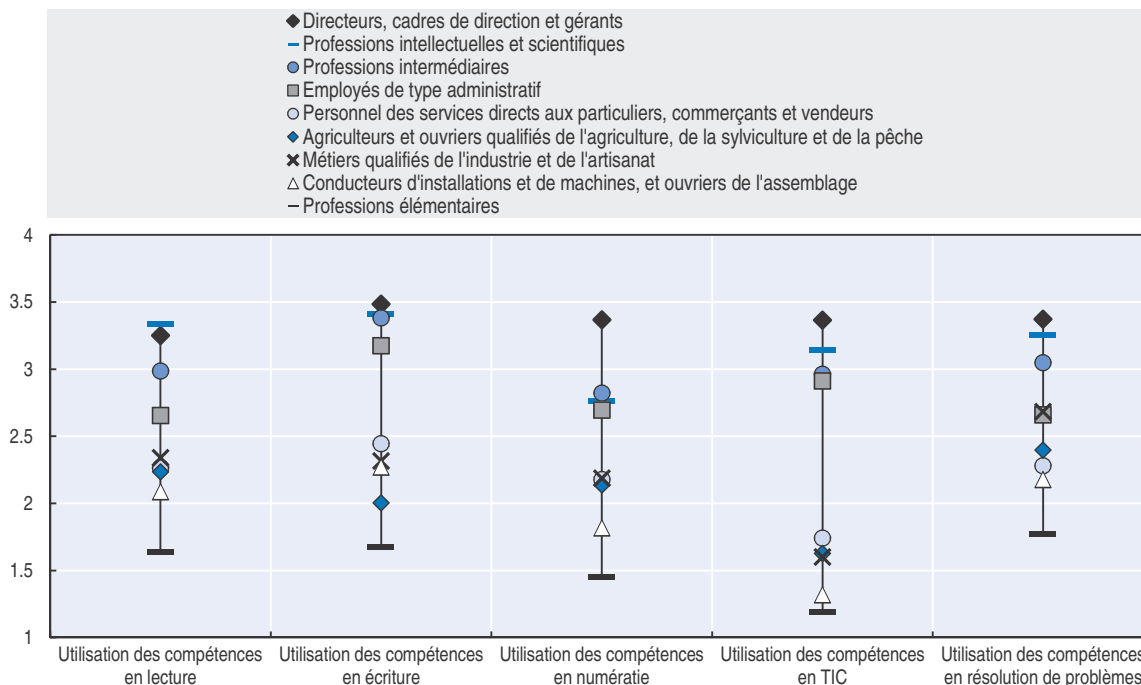
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392328>

sont les pays où les compétences en TIC sont le plus souvent utilisées au travail, et l'Australie et les États-Unis se classent en tête s'agissant de l'utilisation des compétences en résolution de problèmes. Pour les cinq types de compétences, la fréquence d'utilisation la plus élevée s'établit à environ 3, c'est-à-dire à une fréquence de « moins d'une fois par semaine mais de plus d'une fois par mois ». Paradoxalement, ces résultats ne coïncident pas vraiment avec le classement des pays en fonction de l'utilisation moyenne des différentes compétences en traitement de l'information, ce qui confirme qu'il est important de mesurer ces différents types de compétences séparément. L'Australie, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande sont les trois pays qui affichent les résultats les plus homogènes, se situant dans la partie supérieure du classement pour tous les types de compétences, tandis que le Chili, la Grèce, l'Italie et la Turquie se classent dans la partie inférieure s'agissant des compétences en lecture, en écriture et en numératie.

Il ressort du graphique 2.1 qu'avec les caractéristiques internes des entreprises (telles que mesurées par la mise en œuvre de « pratiques professionnelles performantes »), les professions constituent des variables explicatives importantes de l'utilisation des compétences au travail. La profession exercée contribue en effet à expliquer la variance dans l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel, à hauteur de 25 % pour les compétences en TIC, de 14 % pour les compétences en lecture, écriture et numératie, et de 6 % pour les compétences en résolution de problèmes. Compte tenu de la relation entre niveau de compétences et compétences constatées dans le cadre de l'Évaluation des compétences des adultes (OCDE, 2016a), le graphique 2.1 donne à penser que le niveau de compétences influe sur la répartition des travailleurs entre les secteurs et entre les professions et les entreprises, ce qui détermine en grande partie l'utilisation qu'ils font de leurs compétences. Le graphique 2.5 met en évidence une forte variation de l'utilisation des

Graphique 2.5. **Utilisation des compétences au travail par profession**

Utilisation des compétences par profession, moyenne de l'OCDE



Note : L'échelle relative à l'utilisation des compétences est comprise entre 1 (jamais) et 5 (utilisation quotidienne). Pour chaque estimation, les moyennes internationales non pondérées sont présentées.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392335>

compétences en fonction de la profession : les travailleurs qui exercent des professions élémentaires sont ceux qui utilisent le moins leurs compétences, tandis que les cadres et les membres des professions intellectuelles et scientifiques sont ceux qui les utilisent le plus. On observe une divergence particulièrement marquée dans l'utilisation des compétences en TIC d'une part et en écriture d'autre part. Si les cadres, les membres des professions intellectuelles et scientifiques, les membres des professions intermédiaires et les employés de type administratif y ont recours relativement souvent, les travailleurs des secteurs des services et du commerce, de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche et de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les travailleurs qui exercent des professions élémentaires les utilisent beaucoup moins souvent.

On peut considérer, du moins en partie, que la corrélation étroite entre utilisation des compétences et professions reflète des différences dans les exigences en matière de compétences professionnelles. Toutefois, d'autres recherches montrent qu'au sein d'une même profession, les emplois peuvent varier en termes de tâches à accomplir (Autor et Handel, 2013). Cette variation tient à l'organisation des entreprises, ce qui montre à quel point il est utile d'analyser l'organisation du travail et les dynamiques au sein de l'entreprise pour comprendre l'utilisation des compétences.

Quintini (2014) examine la corrélation entre l'utilisation des compétences au travail et les caractéristiques sociodémographiques et caractéristiques des entreprises et constate que, toutes choses égales par ailleurs⁷, le sexe, l'âge, le niveau de qualification, la taille de

l'entreprise, la durée du travail, le secteur d'activité et la profession sont des déterminants importants de l'utilisation des compétences. Ainsi :

- Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'utiliser leurs compétences en traitement de l'information, y compris après prise en compte des effets des caractéristiques de l'emploi et du niveau de compétences.
- Les jeunes utilisent moins leurs compétences en traitement de l'information au travail, y compris leurs compétences en TIC, mais les travailleurs âgés ont eux aussi une probabilité moins forte d'utiliser ces compétences que les travailleurs d'âge très actif.
- En toute logique, dans les pays, l'utilisation des compétences en traitement de l'information augmente avec le niveau d'instruction.
- Les salariés de grandes entreprises exploitent plus leurs compétences en écriture, en lecture et en résolution de problèmes ; la courbe de l'utilisation au travail des compétences en numérotation en fonction de la taille de l'entreprise a la forme d'un U, ce qui signifie que les salariés de petites et de grandes entreprises utilisent plus fréquemment ces compétences que ceux d'entreprises de taille moyenne.
- L'utilisation des compétences dans le cadre professionnel progresse avec la stabilité dans l'emploi, même si, dans la majorité des cas, les différences selon le type de contrat sont faibles.
- Les différences en fonction des modalités d'organisation de la durée du travail sont plus grandes, les travailleurs à temps partiel ayant une probabilité beaucoup plus faible que leurs collègues à plein-temps d'utiliser l'ensemble de leurs compétences dans le cadre de leur travail⁸.
- Les coefficients par profession et par secteur ne sont guère surprenants, le personnel d'encadrement et les salariés du secteur financier étant ceux qui utilisent le plus leurs compétences en traitement de l'information, tandis que les travailleurs qui exercent un métier peu qualifié ou travaillent dans le secteur agricole sont ceux qui les utilisent le moins.
- Enfin, un niveau plus élevé en littératie va de pair avec une utilisation plus fréquente de toutes les compétences en traitement de l'information. La corrélation est cependant extrêmement faible.

Il est intéressant de chercher à savoir si l'utilisation des compétences que requiert un emploi varie d'un type de compétences en traitement de l'information à l'autre ou si, au contraire, un emploi mobilise autant tous les types de compétences. En d'autres termes, un emploi qui mobilise beaucoup (peu) les compétences en lecture mobilise-t-il aussi beaucoup (peu) les compétences en écriture, en numérotation, en TIC et en résolution de problèmes, ou, à l'inverse, requiert-il une utilisation très fréquente d'un ou deux types de compétences tandis qu'il ne mobilise que parfois ou rarement les autres ? La mesure de la proportion d'emplois qui exigent d'utiliser un ensemble donné de compétences à la même fréquence apporte une réponse à cette question.

Tous pays confondus, seulement 10 % environ des emplois nécessitent d'utiliser les cinq compétences à la même fréquence⁹ à noter que la grande majorité de ces postes mobilisent très peu ces compétences (jamais ou presque jamais) – 7 % sur les 10 % – et que seulement 2 % des travailleurs utilisent souvent (près d'une fois par semaine au moins) les cinq compétences dans le cadre professionnel. De plus, même lorsque l'analyse est limitée à un plus petit nombre de compétences, la proportion de postes qui exigent une utilisation très fréquente de toutes ces compétences reste faible, atteignant un maximum de 9 à 15 %

lorsque l'analyse porte sur l'utilisation des compétences en résolution de problèmes couplées, soit aux compétences en lecture, soit aux compétences en écriture, soit aux compétences en numératie. Enfin, lorsqu'on assouplit la définition en retenant pour critère l'utilisation des compétences à la même fréquence, cette proportion augmente nettement pour atteindre environ 37 %, 15 % des travailleurs utilisant toutes les compétences moins d'une fois par mois et 15 % les utilisant toutes une fois par semaine ou plus.

S'agissant des compétences individuelles, il est possible de dégager certaines tendances. La capacité à résoudre des problèmes n'est pas nécessairement utilisée avec d'autres compétences en traitement de l'information – en d'autres termes, les postes nécessitant d'utiliser fréquemment la capacité à résoudre des problèmes complexes n'exigent pas nécessairement d'exploiter souvent ses compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC¹⁰. Les compétences en TIC se démarquent par leur caractère plus transversal : plus de la moitié des emplois mobilisent les compétences en TIC associées, à la même fréquence, aux compétences en lecture ou en numératie, et environ 30 % exigent l'utilisation des compétences en TIC et de deux autres compétences parmi les compétences en lecture, en écriture et en numératie.

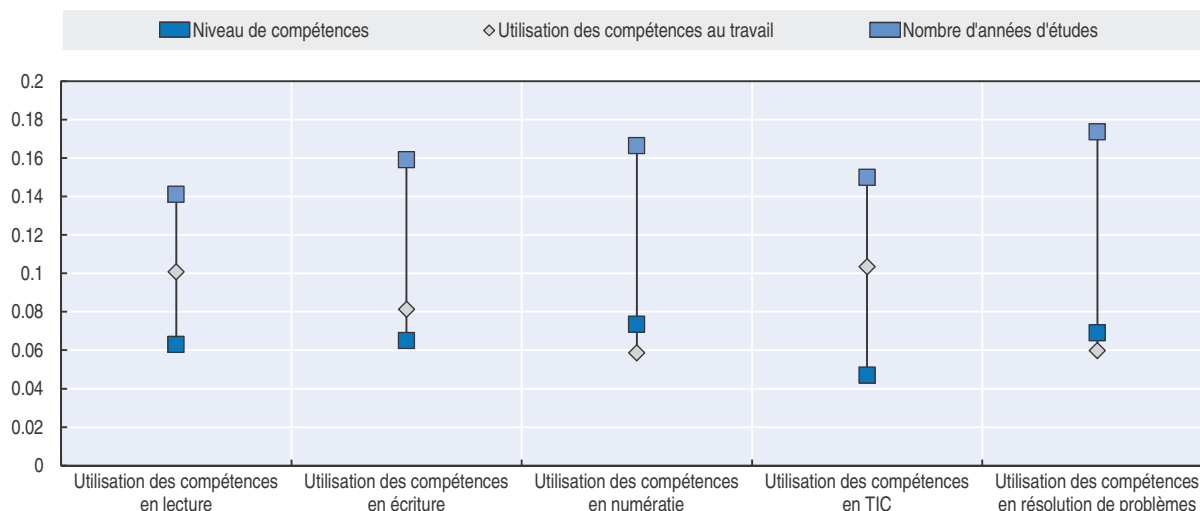
2. L'importance de l'utilisation des compétences

Les travailleurs qui exploitent plus pleinement leurs compétences en traitement de l'information dans leur vie professionnelle sont souvent mieux rémunérés. Le graphique 2.6 montre qu'après prise en compte du niveau d'études et du niveau de compétences, leur rémunération est souvent plus élevée. La force de la corrélation entre les salaires, le nombre d'années d'études, le niveau de compétences et l'utilisation des compétences varie légèrement d'un pays à l'autre, mais les tendances observées sont très similaires. L'utilisation des compétences en TIC au travail a quasiment la même incidence sur le salaire que le nombre d'années d'études. Par ailleurs, comparativement au nombre d'années d'études et au niveau de compétences en littératie, l'utilisation des compétences en lecture est corrélée plus fortement avec le salaire. En revanche, si l'utilisation des compétences en numératie et l'utilisation des compétences en résolution de problèmes jouent un rôle aussi important que le niveau de ces compétences en termes de salaire, leur coefficient de corrélation partielle avec le salaire est inférieur d'environ moitié à celui calculé pour les compétences en TIC ou en lecture. Les corrélations estimées entre l'utilisation des compétences en traitement de l'information et le salaire horaire brut sont statistiquement significatives, à une seule exception près, en l'occurrence l'utilisation des compétences en lecture en Italie. Enfin, la corrélation entre l'utilisation des compétences et la rémunération demeure statistiquement significative après prise en compte des effets de la profession, même si les coefficients estimés sont plus faibles.

Il a également été établi qu'une meilleure utilisation des compétences allait de pair avec une plus grande satisfaction professionnelle et un plus grand bien-être des salariés, raison pour laquelle le concept d'utilisation des compétences est parfois étroitement associé à celui de qualité de l'emploi (voir, par exemple, Green et al., 2013), avec les retombées positives qui peuvent en découler pour la satisfaction à l'égard de l'existence en général et pour la santé. Le graphique 2.7 montre qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE qui participent au PIAAC, après prise en compte du niveau de compétences, du niveau d'études¹¹, du salaire horaire brut et de diverses caractéristiques sociodémographiques, l'utilisation des compétences va de pair avec une probabilité d'être extrêmement satisfait au travail. L'utilisation des compétences en traitement de l'information a plus d'effet sur la

Graphique 2.6. Rendement de l'éducation, niveau de compétences et utilisation des compétences

Variation (en pourcentage) du salaire associée à une augmentation d'un écart type^a du niveau de compétences, de l'utilisation des compétences au travail et de la durée des études^b



a) Un écart type correspond à : 2.9 années d'études ; 47 points sur l'échelle des compétences en littératie ; 53 points sur l'échelle des compétences en numératie ; 44 points sur l'échelle des compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique ; 1 point pour l'utilisation au travail des compétences en lecture ; 2.2 pour l'utilisation au travail des compétences en écriture et en numératie ; 1.1 pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et 1.3 pour l'utilisation au travail des compétences en résolution de problèmes.

b) Estimations obtenues au moyen de régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO), le logarithme relatif au salaire constituant la variable dépendante. Pour les pays du 2^e cycle, les salaires sont convertis en salaires nominaux de 2012 au moyen des indices des prix à la consommation annuels ; les salaires dans les pays du 1^{er} cycle et du 2^e cycle ont ensuite été convertis en USD à PPA en s'appuyant sur les USD à PPA de 2012 pour la consommation privée. La distribution des salaires a été simplifiée pour éliminer le 1^{er} et le 99^e centiles. Un modèle est estimé pour chaque compétence, en incluant la durée des études et l'utilisation et le niveau de compétences correspondants comme variables indépendantes (niveau en littératie pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, le niveau en numératie pour l'utilisation au travail des compétences en numératie et les capacités à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes). Les régressions sont estimées par pays. Les coefficients indiqués correspondent aux moyennes non pondérées des valeurs obtenues pour chaque pays. Tous les modèles incluent des variables de contrôle correspondant à l'âge, l'âge au carré, le sexe, le fait d'être ou non né à l'étranger et l'ancienneté. L'Italie, la France et l'Espagne sont exclues des régressions sur l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes parce qu'elles n'ont pas administré le module de l'Évaluation des compétences des adultes sur la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Toutefois, lorsqu'on les inclut en retenant le niveau en littératie et en numératie pour prendre en compte les effets du niveau de compétences, les résultats ne changent pas. OCDE (2016a) présente des estimations détaillées par pays de la corrélation entre utilisation des compétences au travail et salaire.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

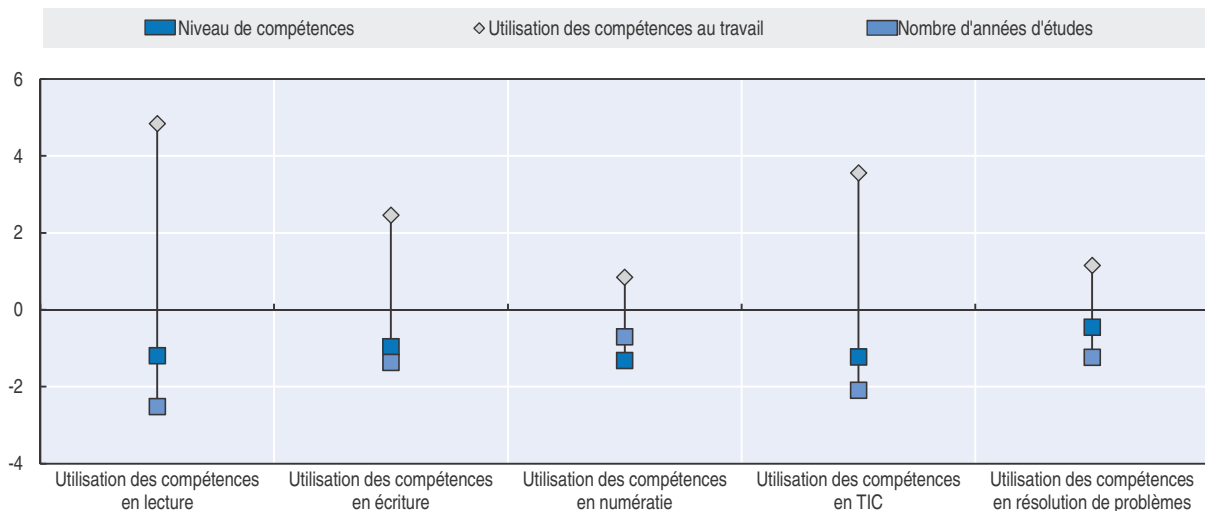
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392342>

satisfaction professionnelle que les compétences effectives ou le nombre d'années d'études d'un travailleur¹². Bien que leur ampleur varie, les tendances observées dans les différents pays sont très proches de la moyenne calculée pour les pays participant au PIAAC. La corrélation entre l'utilisation au travail des compétences en lecture, en écriture et en TIC d'une part et la satisfaction professionnelle d'autre part est significative dans la quasi-totalité des pays, mais l'est rarement dans le cas de l'utilisation des compétences en numératie et en résolution de problèmes.

Au niveau de l'entreprise, une meilleure utilisation des compétences est associée à une productivité plus forte (UKCES, 2014) et une moindre rotation des effectifs. De plus, selon certains auteurs, des compétences mieux exploitées stimulent l'investissement, l'implication des salariés et l'innovation (Wright et Sissons, 2012). Dans certains pays, comme le Royaume-Uni, il a été établi qu'une faible utilisation des compétences était

Graphique 2.7. Influence du niveau d'études, des compétences et de leur utilisation sur la satisfaction professionnelle


Pourcentage de variation de la satisfaction professionnelle associée à une augmentation d'un écart type^a du niveau de compétences, de l'utilisation des compétences au travail et de la durée des études^b



a) Voir la note a) en bas du graphique 2.6.

b) Estimations de la probabilité marginale à partir de régressions probit, les variables dépendantes correspondant aux individus se déclarant très satisfaits de leur emploi actuel. Un modèle est estimé pour chaque compétence, en incluant la durée des études et l'utilisation et le niveau de compétences correspondants comme variables indépendantes (niveau en littératie pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, le niveau en numérotation pour l'utilisation au travail des compétences en numérotation et les capacités à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes). Les régressions sont estimées par pays. Les coefficients indiqués correspondent aux moyennes non pondérées des valeurs obtenues pour chaque pays. Tous les modèles incluent des variables de contrôle correspondant à l'âge, l'âge au carré, le sexe, le fait d'être ou non né à l'étranger, l'ancienneté et le salaire horaire brut. L'Italie, la France et l'Espagne sont exclues des régressions sur l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes parce qu'elles n'ont pas administré le module de l'Évaluation des compétences des adultes sur la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Toutefois, lorsqu'on les inclut en retenant le niveau en littératie et en numérotation pour prendre en compte les effets du niveau de compétences, les résultats ne changent pas. OCDE (2016a) présente des estimations détaillées par pays de la corrélation entre travail et salaires.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392351>

associée à « un équilibre à faire niveau de qualification » (Fingold et Soskice, 1988 ; Keep, 2000), c'est-à-dire une situation dans laquelle l'économie se caractérise par la coexistence de salaires faibles, d'entreprises à faible intensité technologique en concurrence sur les prix plutôt que sur la qualité et par une faible demande de travailleurs qualifiés. L'utilisation des compétences est, dans une large mesure, dérivée de la demande et, comme l'avancent Wright et Sissons (2012), les employeurs dont la stratégie repose sur la faiblesse des coûts voient souvent leurs salariés comme « un facteur de production facilement substituable ou comme un coût à réduire plutôt que comme un atout et une source d'avantage concurrentiel ». Cette stratégie des entreprises donne naissance à des types d'emploi exigeant un niveau d'utilisation des compétences faible et laissant aux salariés une marge d'appréciation, une autonomie et une latitude très limitées quant aux tâches exécutées. À l'inverse, les entreprises qui misent sur la qualité pour être compétitives et offrent des produits ou services différenciés, considèrent généralement que leur personnel et ses compétences font partie intégrante de leur avantage concurrentiel (Skills Australia, 2012). Dans les entreprises qui appliquent cette stratégie, le degré d'utilisation des compétences est élevé.

D'après la publication OCDE (2013a), l'utilisation au travail des compétences en lecture est fortement corrélée avec la production par heure travaillée. Il en va de même de l'utilisation des compétences en écriture (tableau 2.2). Ces résultats restent les mêmes après introduction de variables de contrôle du niveau de compétences – ce qui signifie qu'ils ne s'expliquent pas par l'existence d'un lien entre niveau de compétences et productivité. La force du lien varie selon les pays, en fonction de facteurs tels que le stock de capital, la qualité des technologies de production et l'efficacité de l'appariement entre les travailleurs et les emplois¹³.

Tableau 2.2. **Productivité du travail^a et utilisation des compétences dans quelques pays^b**

	PIB par heure travaillée	Productivité sectorielle
A. Valeurs non corrigées^c		
Utilisation de la lecture	0.66**	0.30**
Utilisation de l'écriture	0.58**	0.10
Utilisation de la numérotation	-0.39	0.06
Utilisation des TIC	0.85**	0.18
Résolution de problèmes	0.57	0.24*
Taille de l'échantillon	22	205
B. Valeurs corrigées du niveau de compétences^c		
Utilisation de la lecture	1.22***	0.24*
Utilisation de l'écriture	1.08***	0.10
Utilisation de la numérotation	-0.46	0.07
Utilisation des TIC	1.21***	0.28*
Résolution de problèmes	0.65	0.27*
Taille de l'échantillon	22	205


a) Estimations issues de régressions par les moindres carrés ordinaires, chaque mesure de la productivité du travail étant retenue comme variable dépendante. Le PIB par heure travaillée est mesuré au niveau des pays et exprimé en USD à prix courants. La productivité du travail sectorielle est mesurée à partir de données recueillies au niveau des entreprises et correspond à la productivité moyenne pondérée, étant entendu que le coefficient de pondération est la part de l'entreprise dans l'emploi. La relation entre chaque mesure de la productivité du travail et chaque variable de l'utilisation des compétences est estimée séparément.

b) Compte tenu des chiffres disponibles sur la productivité sectorielle, seuls les pays suivants sont pris en compte parmi ceux qui participent au PIAAC : Allemagne, Australie, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pologne, Pays-Bas, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède. Pour la Belgique, les mesures de l'utilisation et du niveau des compétences correspondent à la Flandre, et à l'Angleterre et l'Irlande du Nord pour le Royaume-Uni.

c) Les modèles relatifs au PIB par heure travaillée s'appuient sur les observations par pays. Les modèles relatifs à la productivité du travail sectorielle font référence aux secteurs à un chiffre de la CITI Rév. 4. Les régressions non corrigées sont estimées à partir des moyennes par pays (pays/secteur) pour l'utilisation des compétences en écriture, lecture, numérotation, TIC et résolution de problèmes au travail. Les régressions corrigées s'appuient sur le niveau en littérature pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, le niveau en numérotation pour l'utilisation au travail des compétences en numérotation et les capacités à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes. Les régressions corrigées sont estimées en deux étapes, ce qui permet de tenir compte de l'éventuel effet direct et indirect (à travers l'utilisation des compétences) du niveau de compétences sur la productivité du travail. Premièrement : a) la productivité au niveau des pays (pays/secteur) est régressée sur l'utilisation des compétences ; de même, b) l'utilisation des compétences est régressée sur le niveau de compétences. Dans une seconde étape, les résidus et la constante de a) sont régressés sur les résidus et la constante de b). Ce sont les coefficients issus des régressions estimées dans le cadre de la seconde étape qui figurent dans le tableau. Toutes les régressions incluent des effets fixes par secteur et par pays.

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

Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité (2015) ; ORBIS (2015) ; Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392794>

Il est également possible d'examiner le lien entre utilisation des compétences et productivité à partir de données sectorielles se rapportant à plusieurs pays. Le produit d'exploitation moyen par travailleur au niveau sectoriel est obtenu à partir de données contenues dans la *Base de données ORBIS*, recueillies au niveau des entreprises et pondérées en fonction de la taille des entreprises (voir McGowan et Andrews, 2015 ; Andrews et Cingano, 2014). Comme le montre le tableau 2.2, les résultats corroborent ceux constatés au niveau des pays, à savoir que l'utilisation des compétences en lecture va de pair avec une productivité du travail plus forte. L'utilisation des compétences en résolution de problèmes a aussi pour corollaire une productivité plus forte après prise en compte de la dimension sectorielle, de même que l'utilisation des compétences en TIC, bien que la corrélation positive ne soit statistiquement significative qu'après prise en compte du niveau de compétences.

À plus long terme, la nécessité des compétences en traitement de l'information pour exercer différents emplois influera également sur le risque d'automatisation auquel sont exposés ces emplois et, partant, sur le risque qu'ils ne disparaissent définitivement. Selon certaines estimations alarmantes, aux États-Unis, près de 50 % des travailleurs occupent des emplois qui risquent très fortement d'être automatisés (Frey et Osborne, 2013). Néanmoins, en s'appuyant sur les résultats de l'Évaluation des compétences des adultes pour tenir compte des différences dans les tâches réalisées par les travailleurs exerçant une même profession, Arntz, Gregory et Zierahn (2016) parviennent à la conclusion que 6 à 12 % seulement des travailleurs occupent aujourd'hui des emplois très exposés au risque d'automatisation, tandis que 25 % des emplois risquent d'être profondément remaniés du fait d'une automatisation croissante. Par ailleurs, les emplois qui impliquent un recours plus fréquent aux compétences en traitement de l'information sont moins exposés au risque d'automatisation (encadré 2.3).

Encadré 2.3. Utilisation des compétences et risque d'automatisation

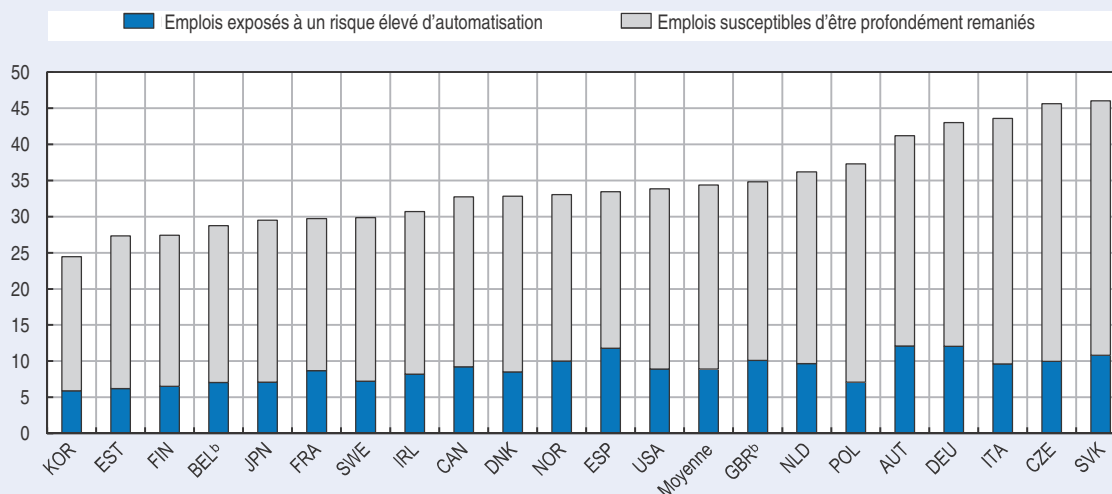
Les progrès technologiques et la montée en puissance du numérique suscitent souvent des inquiétudes quant au remplacement des travailleurs par des ordinateurs et des robots, avec pour corollaire le chômage dit « technologique ». Ces craintes ne se sont pas matérialisées par le passé, la création de nouveaux emplois ayant compensé les effets des technologies en termes d'économie de main-d'œuvre. Cependant, certains estiment que les progrès récents et futurs en matière de puissance informatique et d'intelligence artificielle pourraient entraîner l'automatisation d'un éventail bien plus vaste de tâches que les simples tâches répétitives, y compris de celles qui étaient auparavant uniquement réalisées par des êtres humains et qui font appel au raisonnement, au sentiment et à la prise de décision. Cela pourrait aboutir à une rupture beaucoup plus marquée sur le front de l'emploi que lors des grandes innovations technologiques précédentes. Frey et Osborne (2013) estiment que 47 % des travailleurs américains occupent des emplois qui pourraient être confiés à des ordinateurs et des algorithmes au cours des 10 à 20 prochaines années. En s'appuyant sur la même méthode, on obtient des résultats comparables pour les pays européens, qui s'échelonnent entre 35 % d'emplois risquant d'être automatisés en Finlande et 59 % en Allemagne, les variations entre pays correspondant aux différences en termes de structures des professions.

Toutefois, ces études ne tiennent pas compte des différences notables entre emplois au sein d'une même profession en ce qui concerne les tâches à accomplir. Ces différences sont prises en compte dans une récente étude publiée par Arntz, Gregory et Zierahn (2016), qui concluent que la proportion d'emplois présentant un risque élevé d'automatisation s'élève à 9 % seulement aux États-Unis, et est comprise entre 6 et 12 % dans les autres pays de l'OCDE participant à l'Évaluation des compétences des adultes (graphique 2.8). Dans chaque emploi, la fréquence des tâches impliquant d'utiliser les compétences en lecture, écriture et TIC au travail

Encadré 2.3. Utilisation des compétences et risque d'automatisation (suite)

Graphique 2.8. Risque d'automatisation des emplois


Pourcentage de travailleurs occupant des emplois fortement exposés au risque d'automatisation ou des emplois susceptibles d'être profondément remaniés^a



a) Emplois exposés à un risque élevé d'automatisation si la probabilité d'automatisation est au moins égale à 70 %. Les emplois susceptibles d'être profondément remaniés sont ceux dont la probabilité d'automatisation est estimée entre 50 et 70 %.

b) Pour la Belgique, les données couvrent la Flandre, et l'Angleterre et l'Irlande du Nord pour le Royaume-Uni.

Sources : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, et Arntz, Gregory et Zierahn (2016), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 189, Éditions OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392365>

réduit sensiblement la probabilité d'automatisation, tandis que les tâches mobilisant des compétences élevées en résolution de problèmes et en numératie réduisent aussi la probabilité d'automatisation, mais de manière moins prononcée. À l'inverse, les tâches qui mobilisent les aptitudes physiques accroissent la probabilité d'automatisation. Une partie beaucoup plus importante des emplois est confrontée à un risque d'automatisation moyen. Il s'agit des emplois où de nombreuses tâches, mais pas toutes, risquent d'être automatisées. Ces emplois ne seront pas remplacés entièrement mais sensiblement transformés.

Pour aboutir à ces résultats, Arntz, Gregory et Zierhan (2016) évaluent si certains emplois, plutôt que des professions entières, sont exposés au risque d'automatisation, en fondant leur analyse sur les tâches réalisées par les travailleurs. Leur approche est moins restrictive que les méthodes fondées sur les professions, qui reposent non seulement sur le principe selon lequel les tâches sont identiques pour tous les emplois correspondant à une même profession mais aussi sur l'hypothèse de tâches comparables par profession aux États-Unis et dans les autres pays. Néanmoins, la méthode repose tout de même sur le principe selon lequel les travailleurs qui réalisent des tâches comparables sont confrontés au même risque d'automatisation tous les pays et régions de l'OCDE participant au PIAAC.

Les différences dans le risque d'automatisation des emplois entre les pays et régions de l'OCDE ne sont qu'en partie liées aux différences dans la structure des secteurs d'activité ou des professions. Dans la mesure où les travailleurs d'un même secteur ou d'une même profession réalisent généralement des tâches différentes selon les pays, ils sont plus ou moins exposés au risque de voir leur emploi automatisé. C'est particulièrement vrai pour les tâches liées à l'organisation du travail (comme le fait de donner des instructions, de former et d'enseigner à d'autres personnes, de planifier ses propres activités, ou d'influencer les autres), qui semblent être associées aux différences constatées entre les pays en termes de risque d'automatisation. Les auteurs considèrent que les différences entre pays dans le contenu des professions en termes de tâches peuvent tenir aux écarts constatés entre les pays dans les investissements consentis dans les nouvelles technologies, c'est-à-dire dans quelle mesure les pays ont déjà substitué la technologie à la main-d'œuvre dans les tâches qui risquent d'être automatisées.

3. Facteurs internes à l'entreprise exerçant une influence sur l'utilisation au travail des compétences en traitement de l'information

L'une des raisons pour lesquelles les chercheurs et les responsables de l'action publique s'attachent en général surtout au niveau de compétences tient au fait qu'il est relativement facile d'en identifier les déterminants et de concevoir des mesures susceptibles de l'influencer. à l'inverse, les facteurs qui déterminent l'utilisation des compétences sont plus difficiles à apprécier et les mesures prises par les pouvoirs publics n'agissent souvent qu'indirectement sur la demande de compétences.

Ce chapitre décrit aussi bien les facteurs internes à l'entreprise que les facteurs externes. Les facteurs internes, examinés dans cette partie, englobent l'organisation du travail et les pratiques de gestion susceptibles d'influer sur la performance et la motivation des salariés, ainsi que sur la souplesse dont disposent les employeurs pour adapter le contenu des postes aux compétences des salariés nouvellement recrutés. Les déterminants externes, analysés dans la partie suivante, regroupent les caractéristiques institutionnelles et la délocalisation. à noter que cette liste de déterminants ne prétend pas à l'exhaustivité. De plus, facteurs externes et internes ne sont pas nécessairement totalement indépendants, en ce sens que les facteurs externes peuvent avoir une incidence sur les modalités d'organisation du travail ou sur les pratiques de gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise ou du secteur, tandis que de leur côté, les institutions du marché du travail peuvent influencer l'ampleur de la délocalisation observée dans chaque secteur et pays, ainsi que la probabilité que les entreprises adoptent des méthodes modernes de gestion des ressources humaines.

Les « pratiques professionnelles performantes » et leur mesure dans le cadre du PIAAC

La vie sur le lieu de travail – autrement dit les modalités d'organisation du travail et les caractéristiques des postes, de même que les pratiques de gestion adoptée par l'entreprise – joue un rôle déterminant dans l'utilisation des compétences. Certains auteurs ont notamment avancé que le recours à des pratiques professionnelles performantes, qui englobent à la fois certains aspects de l'organisation du travail (travail en équipe, autonomie, choix des tâches à réaliser, mentorat, rotation du travail et mise en pratique des compétences nouvellement acquises) et certaines pratiques de gestion (participation des salariés, dispositifs d'incitation salariale, possibilités de formation et flexibilité du temps de travail), pouvait conduire à une meilleure utilisation des compétences et à une amélioration de la productivité (Johnston et Hawke, 2002)¹⁴.

S'il existe peu de données probantes au sujet de l'influence de ces pratiques sur l'utilisation des compétences, des études ont montré qu'il existait une forte corrélation entre ces pratiques et la productivité et les performances de l'entreprise. Ainsi, Applebaum et al. (2000), établissent un lien entre l'organisation du travail et des salaires plus élevés, une satisfaction professionnelle plus forte, un moindre stress au travail, et plus de compétitivité, d'efficacité et de réactivité au niveau de l'entreprise – autant de facteurs qui peuvent entraîner des gains de productivité. Analysant des travaux antérieurs, Becker et Huselid (1998) constatent qu'après prise en compte d'autres caractéristiques des entreprises et du secteur, il existe un lien entre les pratiques de gestion et le taux de rotation du personnel, la productivité du travail (chiffre d'affaires par salarié), le taux de rendement brut des actifs et une variante du ratio Q de Tobin (valeur de marché/valeur comptable de l'entreprise). S'agissant des pratiques de gestion, Boning, Ichniowski et Shaw

(2007) s'intéressent à des chaînes de production dans des mini-acières aux États-Unis et constatent qu'un mécanisme d'incitation salariale collectif va de pair avec une amélioration de la productivité dans toutes les chaînes, tandis que la création d'équipes de résolution des problèmes entraîne une amélioration de la productivité dans les chaînes caractérisées par des procédés de production complexes (voir également Ichniowski, Shaw et Prenzushi, 1997). Bloom et van Reenen (2010) s'intéressent aussi aux incitations salariales ; ils synthétisent les données disponibles et constatent que les primes fondées sur les résultats, individuelles comme collectives, ont un effet positif sur la productivité (y compris dans le secteur public). Ils observent également que l'introduction de nouvelles formes d'incitations salariales est généralement plus efficace lorsqu'elle est couplée à d'autres pratiques, comme le travail en équipe, la décentralisation et l'adoption de technologies de l'information.

L'évaluation des compétences des adultes recueille des informations sur des aspects du travail souvent associés aux « pratiques professionnelles performantes ». Elle cherche notamment à apprécier la latitude dont disposent les travailleurs pour décider de l'ordre d'exécution des tâches et de leurs méthodes, rythme et horaires de travail, et à savoir s'ils ont souvent l'occasion d'organiser leur temps et de planifier leurs activités, de coopérer et d'échanger des informations avec d'autres, de donner des consignes et de dispenser un enseignement ou une formation à d'autres, s'ils ont suivi des cours ou une formation durant les 12 mois écoulés et s'ils ont perçu une prime¹⁵.

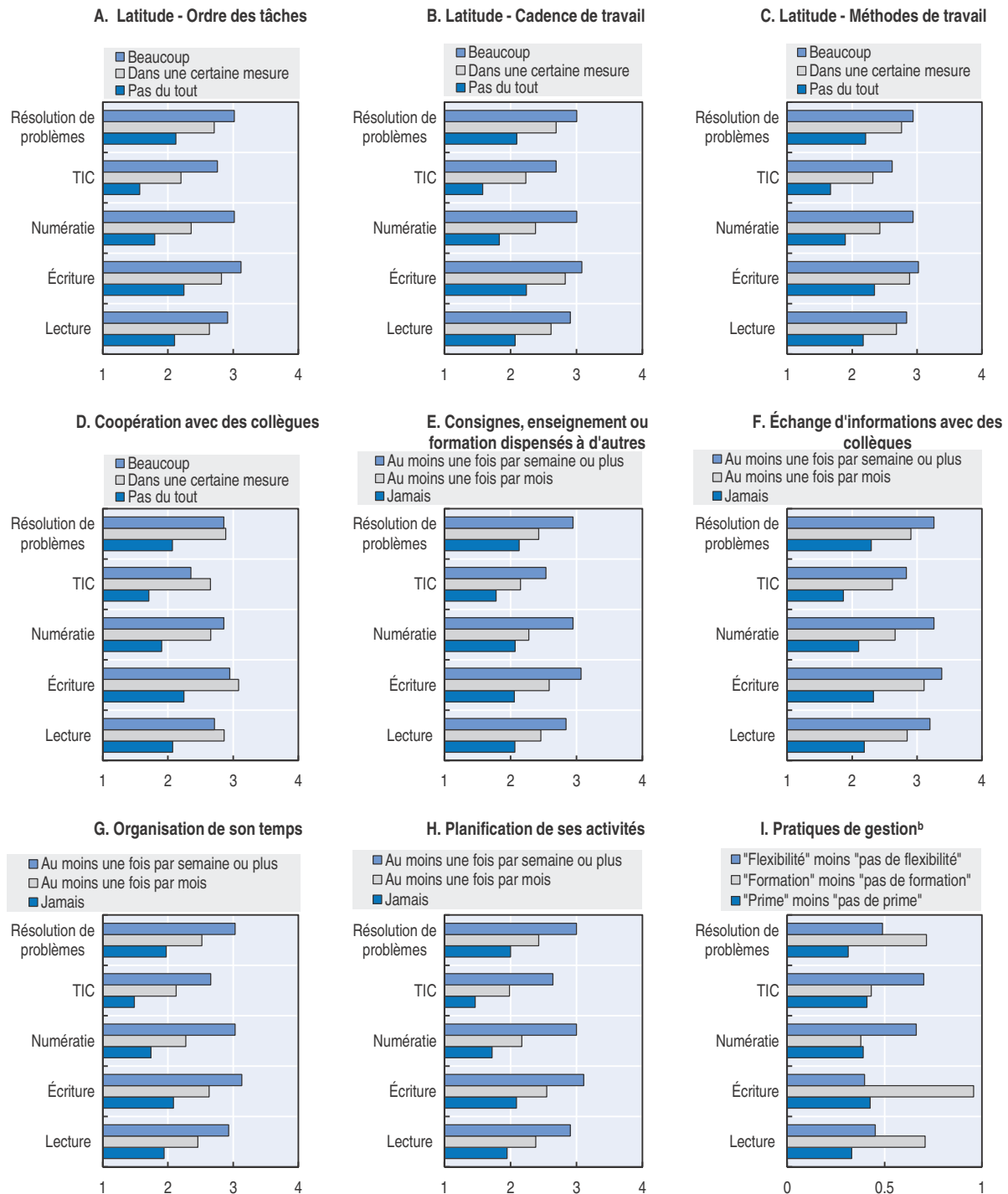
Comme évoqué plus haut, le graphique 2.1 confirme que ces pratiques concourent fortement à expliquer les différences observées d'une personne à l'autre en matière d'utilisation des compétences. La part de cette variance expliquée par les pratiques professionnelles performantes est comprise entre 27 %, pour l'utilisation des compétences en lecture, et 14 %, pour l'utilisation des compétences en résolution de problèmes, ce qui fait des pratiques performantes le facteur qui contribue le plus à expliquer la variance de l'utilisation des compétences pour tous les types de compétences, exception faite des compétences en TIC, pour lesquelles la profession joue un rôle plus grand.

La causalité entre l'utilisation des compétences et les pratiques professionnelles performantes fonctionne probablement dans les deux sens, à savoir que beaucoup de pratiques performantes permettent aux salariés de mieux utiliser leurs compétences ou les incitent à le faire, mais que les employeurs peuvent aussi avoir intérêt à recourir à ces pratiques pour les emplois qui exigent une grande utilisation des compétences en traitement de l'information. à titre d'exemple, les travailleurs qui ont à résoudre des problèmes complexes et variés ont besoin d'une marge de manœuvre considérable en termes de rythme de travail, d'organisation et de modalités d'exécution de leur travail, et doivent également pouvoir échanger avec des collègues. Ce besoin est bien moins grand chez les salariés qui ont à exécuter des tâches plus simples et plus courantes.

Le graphique 2.9 fournit d'autres informations sur le lien entre pratiques performantes et utilisation des compétences. Il présente la variation de l'utilisation des compétences en traitement de l'information en fonction de l'ampleur du recours à des pratiques professionnelles performantes. Il apparaît que lorsque ces pratiques sont appliquées, à quelque degré que ce soit, les travailleurs utilisent systématiquement plus leurs compétences en numérotation, en écriture, en lecture, en TIC et en résolution de problèmes que lorsqu'elles ne le sont pas. En outre, l'utilisation des compétences augmente avec l'ampleur des recours à ces pratiques. La seule pratique qui fasse exception est la coopération avec les

Graphique 2.9. Utilisation des compétences au travail et pratiques professionnelles performantes

Utilisation moyenne des compétences au travail en fonction du recours à des pratiques professionnelles performantes^{a, b}



a) Moyennes internationales non pondérées.

b) Les estimations de la partie I « Pratiques de gestion » montrent la différence d'utilisation moyenne des compétences entre : les travailleurs qui bénéficient d'une flexibilité du temps de travail et ceux qui n'en bénéficient pas ; les travailleurs qui ont bénéficié d'une formation au cours de l'année écoulée et ceux qui n'en ont pas bénéficié ; et les travailleurs qui perçoivent une prime annuelle et ceux qui n'en perçoivent pas.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392377>

collègues : les personnes qui travaillent en équipe utilisent certes les cinq compétences en traitement de l'information plus souvent que celles qui ne travaillent jamais en équipe, mais celles qui travaillent en équipe plus de la moitié du temps utilisent un peu moins ces compétences que celles pour qui le travail en équipe ne représente pas plus de la moitié du temps.

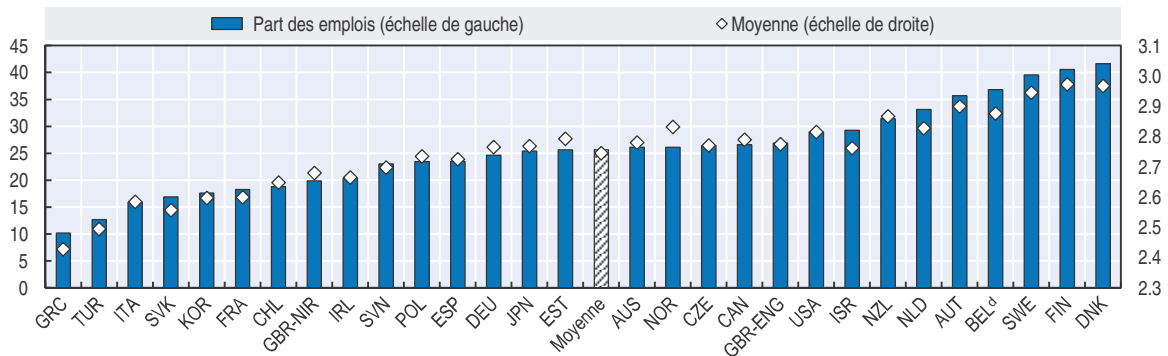
Il existe aussi systématiquement un lien entre les pratiques de gestion et l'utilisation des compétences au travail (partie I du graphique 2.9). Ainsi, la flexibilité du temps de travail, la formation et les primes sont associées à une utilisation plus importante des compétences. à noter que les travailleurs qui utilisent le plus leurs compétences en résolution de problèmes, en lecture et en écriture sont aussi ceux qui bénéficient le plus de formations, tandis que ceux qui utilisent beaucoup leurs compétences en TIC sont ceux qui bénéficient le moins de formations. Par ailleurs, les travailleurs qui exploitent souvent leurs compétences en résolution de problèmes, en TIC et en numérotation ont une probabilité particulièrement forte de bénéficier d'une flexibilité du temps de travail. Les résultats par pays sont conformes à ces tendances moyennes.

On a construit une échelle à somme regroupant toutes les formes de pratiques professionnelles performantes afin de déterminer dans quelle mesure ces pratiques sont utilisées dans les pays de l'OCDE et de simplifier l'analyse de régression¹⁶. Comme le montre le graphique 2.10, le recours à ces pratiques dans le cadre professionnel est plus ou moins fréquent selon les pays. Le graphique présente la fréquence du recours à ces pratiques (partie A) et la prévalence de chacune des deux composantes, à avoir l'organisation du travail (partie B) et les pratiques de gestion (partie C). Deux indicateurs permettant de mesurer la fréquence des pratiques performantes en général sont présentés : le score moyen et la proportion d'emplois dans lesquels ces pratiques sont appliquées au moins une fois par semaine. Les deux indicateurs aboutissent quasiment au même classement des pays, à savoir que l'application de ces pratiques est plus fréquente dans plusieurs pays nordiques, tandis que la Corée, l'Italie, la Grèce, la République slovaque et la Turquie se situent en bas du classement. Des classements très similaires sont obtenus pour les facteurs relatifs à l'organisation du travail, la formation et la flexibilité du temps de travail. En revanche, le classement selon la fréquence des primes a un profil très différent, l'Autriche, la Belgique (Flandre) et les Pays-Bas se classant en tête, tandis que l'Australie, l'Irlande du Nord et la Norvège¹⁷ affichent la fréquence la plus faible. Le graphique 2.11, qui classe six pays d'après la fréquence du recours à des pratiques professionnelles performantes dans le cadre du travail, confirme ces tendances.

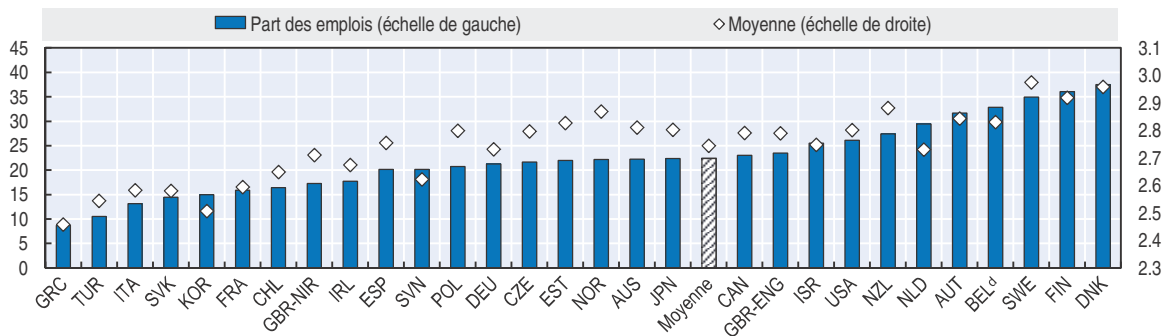
Des tendances intéressantes se dégagent de l'analyse de la répartition des scores relatifs au recours aux pratiques professionnelles performantes selon les caractéristiques de l'entreprise (voir également Lorenz, 2016). D'après le graphique 2.12, le score et la taille de l'entreprise sont reliés par une courbe en U assez peu prononcée. Autrement dit, le recours à des pratiques professionnelles performantes est surtout répandu dans les grandes entreprises, mais il est aussi plus courant dans les très petites entreprises (1 à 10 salariés) que dans les établissements de taille petite et moyenne, employant de 11 à 50 salariés. Le recours à ces pratiques dans les petites entreprises s'explique peut-être par un choix délibéré de la part de jeunes pousses du secteur des hautes technologies (voir la partie droite du graphique 2.12, qui concerne le secteur de la programmation informatique), mais pourrait aussi correspondre à une nécessité dans les secteurs plus traditionnels, les travailleurs de petites entreprises devant faire preuve de souplesse quant à la nature des tâches qu'ils exécutent, à la manière dont ils les exécutent et au moment où ils le font (voir également

Graphique 2.10. **Recours aux pratiques professionnelles performantes**

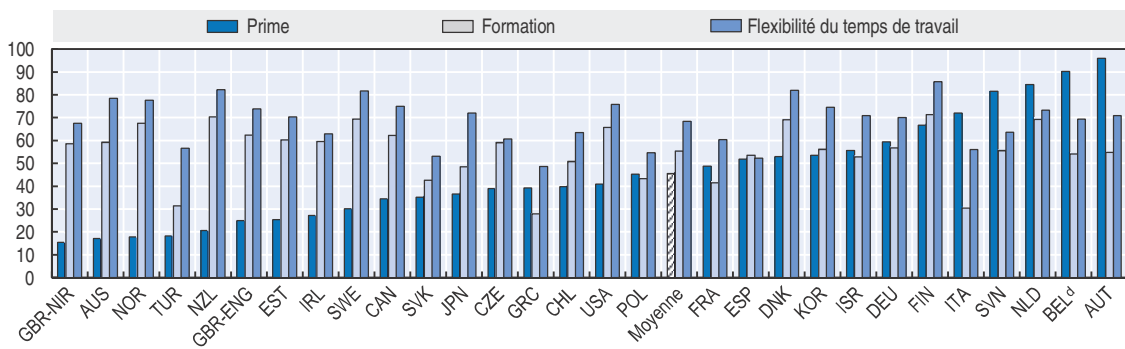
A. Pratiques professionnelles performantes (PPP) - Ensemble des composantes
Part des emploi avec score de PPP élevé^a et moyenne^b score des PPP



B. Pratiques professionnelles performantes (PPP) - Organisation du travail
Part des emploi avec score de PPP (seulement organisation du travail) élevé^a et moyenne^b score des PPP (seulement organisation du travail)



C. Pratiques professionnelles performantes (PPP) - Pratiques de gestion
Fréquence des PPP en matière de gestion^c

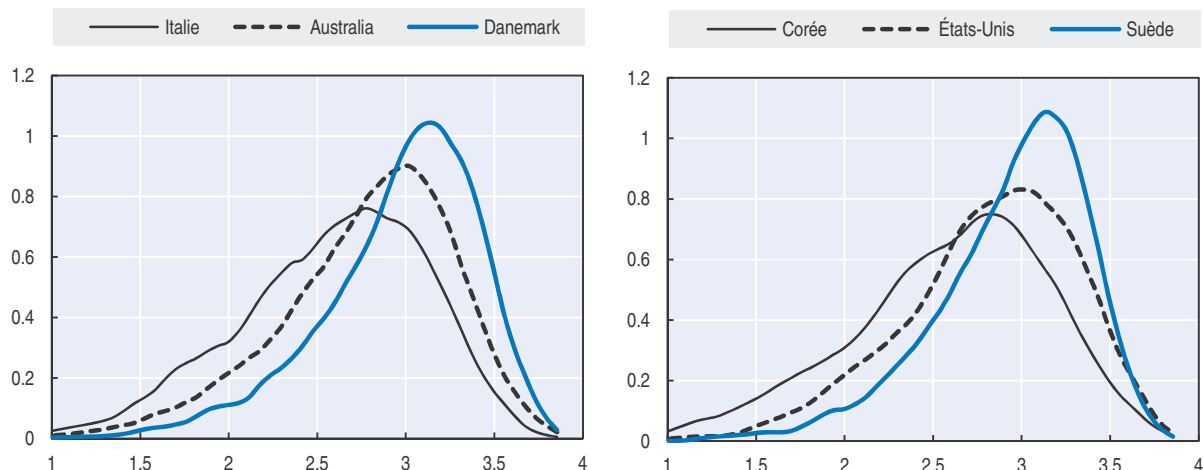


- a) Proportion de travailleurs occupant des emplois pour lesquels l'indicateur synthétique de recours aux pratiques professionnelles performantes est supérieur au 25^e centile de la distribution.
 - b) Valeur moyenne, tous emplois confondus et par pays, d'un indicateur de recours aux pratiques professionnelles performantes obtenu en sommant les échelles de chacune des composantes figurant sur le graphique 2.9 (partie A) ou des composantes relatives à l'organisation du travail seulement (partie B).
 - c) Part des travailleurs : percevant une prime (prime), ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année écoulée (formation) ou bénéficiant d'une flexibilité du temps de travail (temps de travail flexible).
 - d) Pour la Belgique, les données correspondent à la Flandre.
- Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392385>

Graphique 2.11. Distribution du recours à des pratiques professionnelles performantes dans le cadre du travail dans quelques pays

Distribution des emplois selon le score en matière de recours à des pratiques professionnelles performantes^a



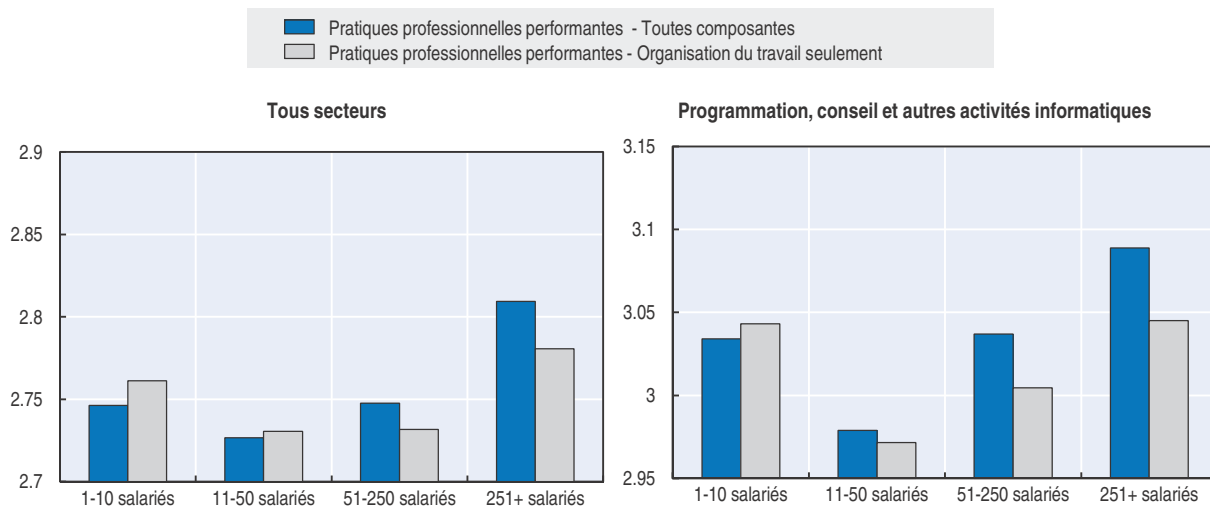
a) L'indicateur de recours à des pratiques professionnelles performantes est obtenu en sommant les échelles de chacune des composantes figurant sur le graphique 2.9. Les courbes correspondent aux densités de noyau.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392398>

Graphique 2.12. Pratiques professionnelles performantes et taille de l'entreprise

Recours à des pratiques professionnelles performantes^a, score moyen selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité



a) L'indicateur de recours à des pratiques professionnelles performantes est obtenu en sommant les échelles de chacune des composantes figurant sur le graphique 2.9.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392406>

White et Bryson, 2016). Le U est plus prononcé lorsque les pratiques de gestion sont exclues et que seules les pratiques relatives à l'organisation du travail sont prises en compte. Ce résultat n'est guère surprenant, les petites entreprises ayant moins de chances de disposer des moyens financiers nécessaires pour mettre sur pied des systèmes de rémunération liés à la performance ou offrir à leurs salariés une formation professionnelle formelle.

Les tendances qui se dégagent d'une analyse par secteur, profession, type de contrat et durée du travail sont, dans une large mesure, conformes aux attentes :

- S'agissant de la profession, le score moyen de recours à des pratiques professionnelles performantes diminue parallèlement au statut professionnel : les cadres et les membres des professions intellectuelles et intermédiaires sont ceux qui ont la probabilité la plus forte d'occuper un poste auquel ces pratiques sont appliquées. La diminution n'est cependant pas monotone, les travailleurs qui exercent dans les secteurs de l'artisanat et de l'agriculture disposant de davantage de flexibilité au travail que les vendeurs.
- En ce qui concerne la répartition du recours à des pratiques performantes par secteur d'activité, les emplois associés au score moyen le plus élevé sont exercés dans les secteurs suivants : programmation, conseil et autres activités informatiques ; recherche-développement scientifique ; programmation et diffusion ; services d'information. C'est dans le secteur des activités manufacturières ou de service traditionnelles que le recours à des pratiques professionnelles performantes est le moins fréquent, à savoir : industrie du cuir et de la chaussure ; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager ; activités de poste et de courrier ; transports terrestres et transport par conduites.
- Le score moyen varie sensiblement en fonction du nombre d'heures travaillées, à savoir que le travail à plein-temps est associé à un score plus élevé.
- Les emplois exercés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sont associés au score le plus élevé, tandis que les emplois à durée déterminée et les emplois intérimaires sont associés au score le plus faible.

Pratiques professionnelles performantes et utilisation des compétences

Les relations simples, présentées sur le graphique 2.9, entre le recours à des pratiques professionnelles performantes et l'utilisation des compétences sont robustes à l'inclusion de caractéristiques individuelles et de caractéristiques de l'emploi. Le tableau 2.3 présente les variations de l'utilisation des compétences induites par une variation unitaire du score de recours à ces pratiques après prise en compte de l'âge, du sexe, du nombre d'années d'études, du niveau de compétences, de la profession, du secteur, de la taille de l'entreprise et des effets fixes par pays. Les coefficients obtenus sont élevés et statistiquement significatifs. Une variation unitaire – correspondant à un écart-type – du recours à des pratiques performantes entraîne une variation des divers indicateurs d'utilisation des compétences comprise entre 0.58 point, pour la numérotation, et 0.68 point, pour l'utilisation au travail des compétences en écriture et en résolution de problèmes – ce qui correspond à environ la moitié d'un écart-type des variables dépendantes¹⁸.

Le rôle spécifique des pratiques de gestion

Comme expliqué précédemment, les pratiques professionnelles performantes englobent à la fois des pratiques liées à l'organisation du travail et des pratiques de gestion, et ces deux composantes peuvent agir sur l'utilisation des compétences par des voies différentes. Les pratiques de gestion peuvent plus précisément être définies comme des mécanismes incitatifs auxquels les employeurs font appel pour encourager leur personnel à exploiter ses compétences au travail (Frey et Jegen, 2000). En font partie certains types de primes annuelles, l'offre de possibilités de formation et la flexibilité du temps de travail. Les travaux de recherche montrent par exemple que les investissements dans la formation permettent aux salariés d'acquérir plus de souplesse et de polyvalence au niveau de leurs

Tableau 2.3. Corrélation corrigée entre le recours à des pratiques professionnelles performantes et l'utilisation des compétences au travail


Coefficients de régression par les MCO, avec inclusion de variables de contrôle des caractéristiques individuelles, de l'emploi et de l'entreprise

	Lecture au travail	Écriture au travail	Numératie au travail	TIC au travail	Résolution de problèmes au travail
Pratiques professionnelles performantes	0.62***	0.68***	0.58***	0.62***	0.68***
Âge (réf. : 16 à 29 ans)					
30-49	0.09***	0.05***	0.02	0.12***	0.01
50-65	0.09***	0.01	-0.10***	0.14***	-0.09***
Sexe féminin (réf : sexe masculin)	-0.22***	-0.11***	-0.08***	-0.07***	-0.16***
Niveau de compétences					
Littératie	0.05***	0.16***			
Numératie			0.29***		
Résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique				0.41***	0.08***
Années d'études	0.06***	0.05***	0.04***	0.06***	0.03***
Type de contrat (réf : durée indéterminée)					
Contrat à durée déterminée	0.05***	-0.02	-0.05**	-0.06***	0.00
Contrat d'intérim	-0.09**	-0.13**	-0.16***	-0.11*	-0.08
Apprentissage ou autre dispositif de formation	0.27***	0.13**	0.13**	-0.07	0.10
Absence de contrat	-0.06***	-0.09***	-0.02	-0.11***	-0.03
Temps partiel (réf : temps plein)	-0.25***	-0.40***	-0.30***	-0.33***	-0.41***
Effets fixes par profession	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effets fixes par secteur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effets fixes par pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	2.22***	2.24***	1.95***	1.09***	2.52***
Nombre d'observations	119 930	119 927	119 926	88 563	88 478

Note : Estimations issues des régressions par les moindres carrés ordinaires, la variable dépendante correspondant à l'utilisation de chaque compétence. L'Italie, la France et l'Espagne ne sont pas pris en compte dans les régressions sur l'utilisation des compétences en TIC et en résolution de problèmes au travail car ils n'ont pas participé au module sur la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique dans l'Évaluation des compétences des adultes. Toutefois, lorsqu'on les inclut en retenant le niveau en littératie et en numératie pour prendre en compte les effets du niveau de compétences, les résultats ne changent pas. Les effets fixes liés à la profession et au secteur d'activité sont inclus sous la forme du code à un chiffre correspondant respectivement à la CITP et la CITI Rév. 4.

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392809>

compétences, tandis que les systèmes de rémunération variable les incitent à investir dans leurs compétences et à mettre leurs idées au service de l'amélioration de la qualité des produits et de la productivité (Osterman, 1994). Les études qualifient souvent ces mécanismes de facteurs de motivation extrinsèques, pour les distinguer des facteurs de motivation intrinsèques qui favorisent l'exploitation des compétences au travail (Bénabou et Tirole, 2003). L'annexe 2.A1 présente un modèle théorique sur lequel reposent ces mécanismes incitatifs, et l'encadré 2.4 en propose une brève description non technique, qui met en évidence les effets directs (positifs) et indirects (positifs et négatifs) qu'ils peuvent avoir sur le déploiement des compétences.

La mesure du lien global entre les pratiques de gestion et l'utilisation des compétences au travail relève d'une démarche empirique (voir Granados Zambrano et Quintini, 2016 pour des informations plus détaillées). Le graphique 2.9 laisse certes penser qu'en moyenne, les effets positifs l'emportent sur les effets négatifs, mais d'autres facteurs peuvent expliquer les corrélations positives mises en évidence. Il est possible, par exemple,

Encadré 2.4. Rôle de la motivation intrinsèque et extrinsèque dans l'utilisation des compétences au travail

D'après le modèle mis au point par Frey et Jegen (2000), les efforts déployés par les individus dans la plupart de leurs activités quotidiennes, en particulier professionnelles, dépendent à la fois d'incitations externes et de leurs propres motivations. En matière d'utilisation des compétences, les incitations externes sont conçues comme des « renforcements positifs » pour le salarié auquel elles s'adressent, en ce sens qu'elles doivent le conduire à exploiter (ou « utiliser ») davantage ses compétences qu'il ne l'aurait fait en l'absence d'influence extérieure.

Ces interventions peuvent cependant avoir des effets indirects positifs et négatifs :

- S'agissant des effets positifs, elles peuvent influencer sur la motivation interne individuelle et avoir ainsi des répercussions directes sur la performance. Si l'incitation externe renforce encore la motivation personnelle par exemple, l'utilisation qui est finalement faite des compétences peut être supérieure à ce qu'elle aurait été à la suite de l'effet de l'incitation proprement dit.
- En revanche, elles peuvent aussi affaiblir la motivation individuelle et, partant, nuire à la performance. Ainsi, une intervention externe (par exemple une offre de formation) peut être interprétée comme une critique de la performance du salarié. De surcroît, si cette incitation est connue de tous, elle risque d'influer sur la motivation des personnes qui n'en bénéficient pas et, partant, d'avoir des retombées négatives sur la performance totale. Si le fait de « ne pas pouvoir prétendre » à l'incitation nuit à la motivation, l'utilisation globale des compétences risque de diminuer.

La nature des mécanismes incitatifs auxquels les employeurs font appel peut aussi avoir une incidence sur l'importance relative des effets positifs et négatifs :

- *Primes annuelles* : en général, le droit à la prime et son montant sont des informations confidentielles, si bien que seules les personnes qui en bénéficient devraient (ou non) utiliser davantage leurs compétences au travail, que le paiement de la prime renforce ou non leur motivation innée.
- *Activités de formation* : l'information sur ces activités est en général connue de tous. En conséquence, ce mécanisme peut exercer une influence sur l'utilisation des compétences en agissant sur la motivation intrinsèque, à la fois des personnes qui bénéficient de la formation et de celles qui n'en bénéficient pas. Les données recueillies dans le cadre du PIAAC permettent de distinguer les salariés que leur employeur oblige à suivre une formation de ceux qui choisissent librement d'y participer, étant entendu que ces deux situations peuvent avoir des effets différents sur la motivation personnelle.
- *Flexibilité du temps de travail* : la flexibilité du temps de travail étant aussi connue des collègues des salariés qui en bénéficient, elle peut avoir une incidence négative sur la motivation intrinsèque des personnes qui ont des horaires de travail fixes.

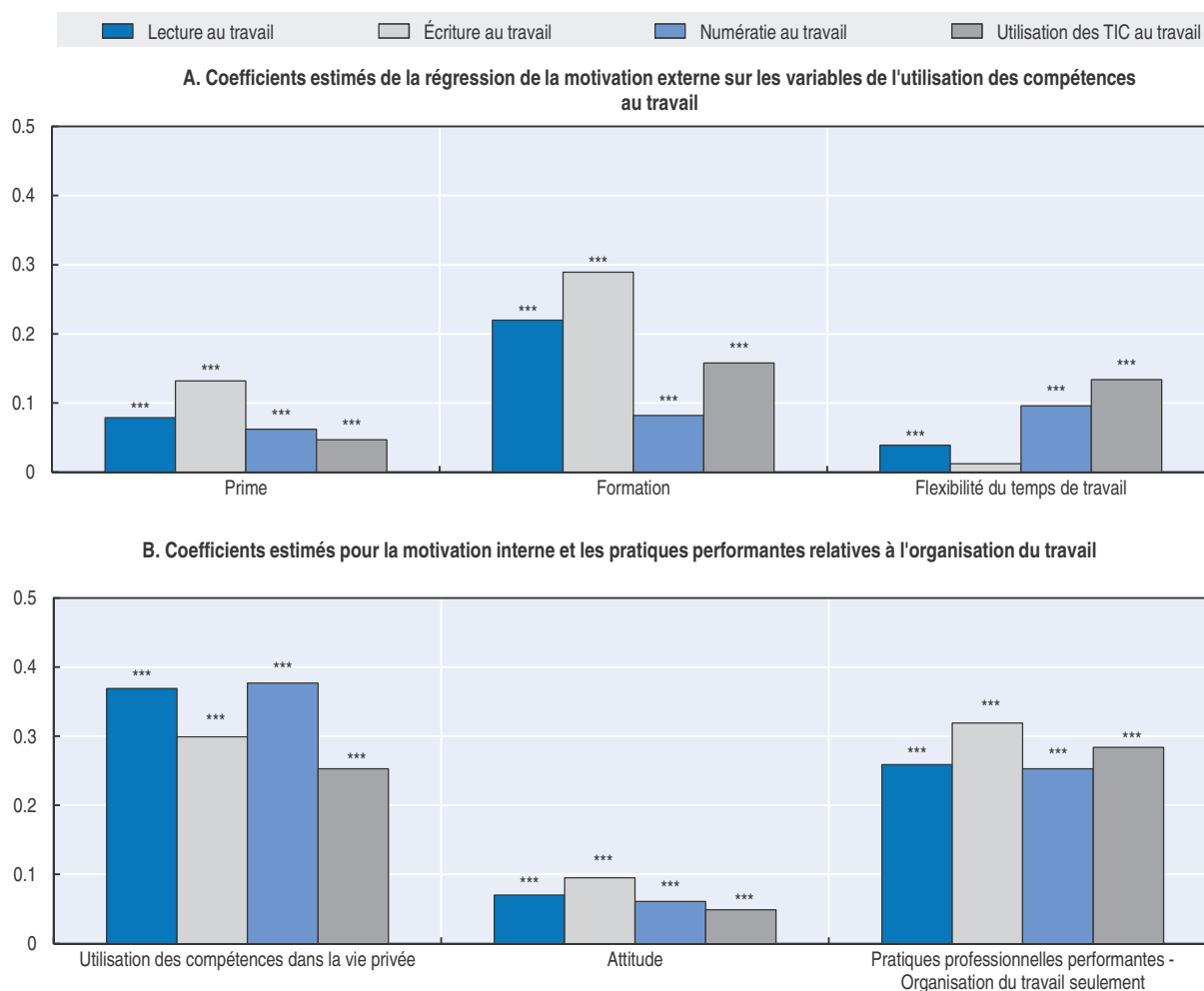
Pour ces différentes raisons, la mesure de l'effet global effectif des mécanismes incitatifs sur l'utilisation des compétences au travail relève dans une large mesure d'une démarche empirique.

que les travailleurs n'aient pas tous la même motivation innée ou les mêmes comportements vis-à-vis de l'utilisation des compétences, ce qui peut fausser le lien entre les mécanismes de motivation extrinsèques et l'utilisation des compétences¹⁹. Le PIAAC ne mesure pas directement la motivation innée et les comportements, mais l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne peut être considérée, toutes choses égales par ailleurs, comme un indicateur indirect de la motivation intrinsèque. De même, la manière dont les personnes abordent l'acquisition de connaissances, les nouvelles idées et les problèmes difficiles²⁰ peut servir à apprécier les attitudes des travailleurs à l'égard de l'utilisation des compétences au travail.

Le graphique 2.13 met en évidence le lien entre pratiques de gestion et utilisation des compétences au travail, après prise en compte de la motivation innée, des comportements individuels, des pratiques performantes relatives à l'organisation du travail et de diverses caractéristiques individuelles et caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise²¹. La corrélation la plus forte est celle qui associe la participation à une formation à l'utilisation au travail des compétences en écriture, en lecture et en TIC²². Il existe aussi une corrélation relativement forte entre la flexibilité du temps de travail et l'utilisation des TIC au travail, de

Graphique 2.13. Utilisation des compétences au travail : isoler le rôle des facteurs de motivation extrinsèques

Coefficients issus de la régression par les MCO de l'utilisation des compétences sur les facteurs de motivation intrinsèques et extrinsèques, les comportements et les autres pratiques professionnelles performantes^a



a) Estimations issues des régressions par les moindres carrés ordinaires, la variable dépendante correspondant à l'utilisation de chaque compétence. Les modèles incluent des variables de contrôle pour la tranche d'âge, le nombre d'années d'études, le niveau de compétences, la profession, la durée de travail, le type de contrat, la taille de l'entreprise, ainsi que des effets fixes par secteur et par pays (codes à un chiffre de la CITI Rév. 4). Les variables de contrôle du niveau de compétences sont : le niveau en littératie pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, le niveau en numératie pour l'utilisation au travail des compétences en numératie et les capacités à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC. L'utilisation au travail des compétences en résolution de problèmes a été exclue de l'analyse parce que l'Évaluation des compétences des adultes ne mesure pas l'utilisation des compétences en résolution de problèmes dans la vie quotidienne.

*** statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392413>

même qu'entre l'octroi de primes et l'utilisation des compétences en écriture au travail. L'attitude à l'égard de l'acquisition de connaissances joue un rôle plus faible dans l'utilisation des compétences au travail que les mécanismes de motivation internes – mesurés d'après l'utilisation des compétences dans la vie privée – et les autres pratiques professionnelles performantes.

L'analyse de régression ne permet pas de comparer l'ampleur des coefficients relatifs à la motivation intrinsèque à ceux relatifs à la motivation extrinsèque parce que les variables sont exprimées dans des unités différentes. Une décomposition de la variance comparable à celle présentée sur le graphique 2.1 laisse cependant penser que la motivation innée influe plus sur l'utilisation des compétences au travail que la motivation extrinsèque. Les facteurs de motivation extrinsèques n'en expliquent pas moins quelque 5 % de la variance de l'utilisation des compétences en lecture et écriture au travail, et les facteurs relatifs à l'organisation du travail en expliquent environ le double.

4. Déterminants externes de l'utilisation des compétences au travail

L'utilisation des compétences dépend aussi de facteurs externes à l'entreprise. Bien que ce chapitre n'ait pas vocation à présenter une analyse de tous les facteurs susceptibles d'influer sur l'utilisation des compétences, il propose, dans cette partie, une analyse approfondie des effets de deux aspects, en l'occurrence l'ampleur du phénomène de délocalisation et les paramètres institutionnels du marché du travail. Avec les progrès technologiques, le vieillissement de la population et les autres tendances structurelles, la délocalisation bouleverse la structure des professions et les compétences requises au travail, d'où la nécessité d'analyser son influence sur l'utilisation des compétences en tant que moteur de l'évolution des besoins de compétences. Les institutions du marché du travail figurant parmi les moyens d'action directs à la portée des pays pour renforcer l'utilisation des compétences, il est aussi crucial de les étudier pour recenser les mesures prometteuses.

Délocalisation et besoins de compétences

Les réseaux de production mondiaux – et les chaînes de valeur mondiales qui en résultent – peuvent exercer une influence sur les besoins de compétences à travers la délocalisation de certaines étapes du processus de production. Les compétences requises dépendent alors de la production dans laquelle est spécialisé le secteur dans le pays où l'entreprise exerce son activité²³ – en particulier de la valeur ajoutée par chaque pays ou secteur dans la production de biens et services consommés dans le monde entier.

Dans le cadre du modèle reposant sur les tâches adopté dans ce chapitre, les travailleurs dotés d'un niveau de compétences donné sont en mesure d'exécuter diverses tâches. C'est cet ensemble de tâches – et la fréquence à laquelle elles sont exécutées – qui est susceptible d'être modifié à la suite d'une délocalisation (Acemoglu et Autor, 2010). On peut considérer que les secteurs qui délocalisent principalement des activités de production non qualifiées se concentrent davantage sur des activités comme la conception de produits et le marketing, qui exigent des compétences plus sophistiquées, par exemple en résolution de problèmes complexes, en écriture et en numérotation, que sur des activités de fabrication courantes, exigeant des compétences physiques et des compétences motrices fines. Ainsi, les secteurs qui délocalisent leurs activités de production physique dans des pays où la main-d'œuvre est peu coûteuse (comme le secteur textile en Italie et en France) se concentrent sur les activités menées en amont (la conception des modèles,

par exemple) et en aval de la production (étiquetage, marketing, etc.), qui impliquent une utilisation des compétences très différente – en termes de types de compétences mobilisées et de fréquence d'utilisation – de celle constatée dans les secteurs qui maintiennent l'essentiel des activités de production proprement dite dans le pays d'origine. Cependant, la délocalisation peut aussi être structurée de manière à exploiter les complémentarités de production entre des entreprises situées dans des pays dont les coûts de main-d'œuvre sont similaires ; en pareil cas elle peut aussi avoir une incidence sur les tâches très qualifiées, même si ses retombées sur les besoins de compétences en général sont moins nettes.

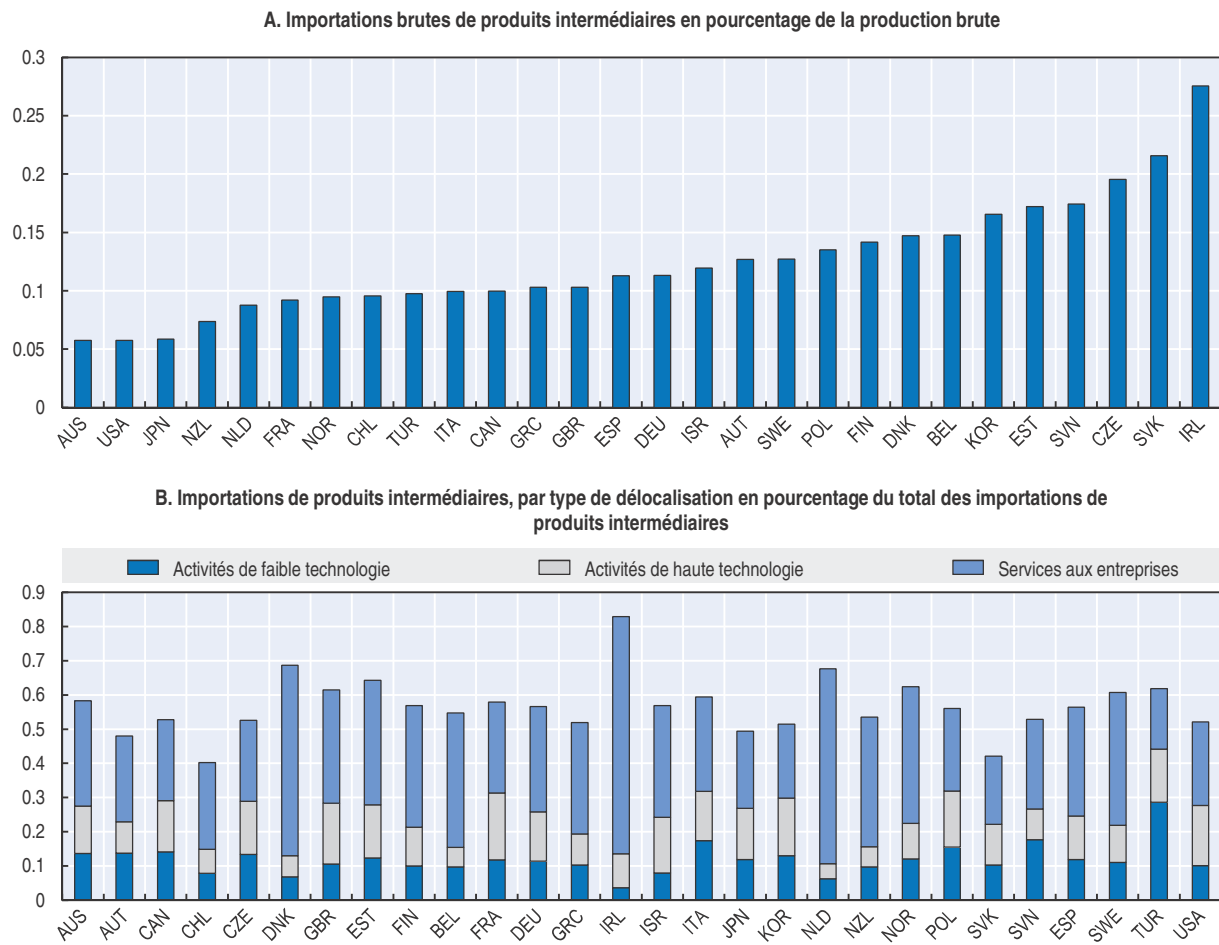
Quoi qu'il en soit, la délocalisation a, en toute logique, des conséquences sur le type de compétences utilisées au travail, sur la fréquence à laquelle elles sont utilisées ou sur leur complexité. Ces conséquences ont des implications importantes pour l'action publique, d'une part parce qu'il faut protéger les travailleurs privés de leur emploi ou mis à l'écart par le processus de délocalisation, et d'autre part parce qu'il faut que les systèmes d'enseignement et de formation s'adaptent à l'évolution des besoins de compétences.

Mesure et tendances

Le présent chapitre s'appuie sur la *Base de données sur les échanges en valeur ajoutée* (TiVA), créée par l'OCDE et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), qui évalue la valeur ajoutée par chaque pays lors de la production de biens et services consommés dans le monde entier (pour de plus amples informations, voir OCDE-OMC, 2012). Pour les besoins du présent chapitre, l'intensité de la délocalisation s'obtient en rapportant les importations de produits intermédiaires à la valeur ajoutée totale. En d'autres termes, elle correspond à la proportion de produits intermédiaires importés utilisés, directement ou indirectement, dans la production de biens et services en pourcentage de la valeur ajoutée totale créée dans un pays. L'unité d'observation est un secteur dans un pays donné.


Comme souligné précédemment, il est possible que l'effet global de la délocalisation sur les compétences requises masque des effets de compensation, selon la nature des tâches délocalisées. Il n'existe pas de données sur le type de tâches délocalisées, mais la nature des produits intermédiaires importés fournit quelques indices. Ainsi, l'importation de produits intermédiaires fabriqués dans le cadre d'activités de faible technologie (travail sur des chaînes de montage, par exemple) par des travailleurs peu qualifiés pourrait indiquer que des tâches peu qualifiées ont été délocalisées. À l'inverse, l'importation de produits intermédiaires fabriqués par des industries de haute technologie (produits pharmaceutiques, par exemple) pourrait signifier que des tâches très qualifiées sont délocalisées. La méthode retenue pour distinguer les activités de faible et de haute technologie est celle décrite par Shepherd et Stone (2013)²⁴, même si les classifications sectorielles et les niveaux de désagrégation correspondants de l'évaluation des compétences des adultes et de la *Base de données TiVA* imposent quelques limites à son application : en effet, seules les activités de faible technologie et les services aux entreprises peuvent être clairement identifiés, de même qu'un petit groupe d'activités de haute technologie – les autres activités de haute technologie sont regroupées avec les autres activités manufacturières qui ne peuvent pas faire l'objet d'une classification claire^{25, 26}.

Le graphique 2.14 présente l'intensité de la délocalisation par pays, ainsi qu'une ventilation des importations totales de produits intermédiaires entre activités de faible technologie, activités de haute technologie et services aux entreprises. Il en ressort que les pays où l'intensité de la délocalisation est la plus forte sont l'Irlande et certains pays

Graphique 2.14. **Activités de délocalisation, selon le type de délocalisation^a**

a) Les activités de faible technologie correspondent aux secteurs 12 à 18, 58, 31 à 33 de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Rév. 4 (équivalents des secteurs 15 à 22 et 36 et 37 de la CITI, Rév. 3) ; les services aux entreprises englobent les secteurs 45 à 47, 95, 49 à 52, 79, 53, 61, 64 à 66, 68, 77, 62 et 63, 69 à 75, 78, 80 à 82 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 50 à 74 de la CITI, Rév. 3) ; les activités de haute technologie englobent les secteurs 20 à 21, 26 et 30 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 24, 30, 32 et 33, 35 de la CITI, Rév. 3).

Source : Base de données TiVA de l'OCDE (2015).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392420>

d'Europe de l'Est, et que ceux où elle est la plus faible sont l'Australie, le Japon et les États-Unis. Bien que la ventilation soit imparfaite, il apparaît que les activités de faible technologie ne représentent qu'une petite part des délocalisations totales, tandis que les services aux entreprises en constituent la principale composante.

Délocalisation et utilisation des compétences

La relation entre l'intensité de la délocalisation et l'utilisation des compétences a été explorée au moyen d'une analyse de régression qui lie les compétences en traitement de l'information à l'intensité de la délocalisation et qui permet une variation du signe et de la force de la corrélation selon que la délocalisation concerne des activités de faible ou de haute technologie ou encore les services aux entreprises.

Lorsque l'intensité de la délocalisation n'est pas différenciée selon la nature des activités concernées, les résultats obtenus ne confirment pas l'hypothèse classique, selon laquelle il y a polarisation de l'emploi, à savoir que la part dans l'emploi total des professions très qualifiées augmente, tandis que celle des professions moyennement qualifiées diminue et que celle des professions peu qualifiées progresse modestement (Acemoglu et Autor, 2010)²⁷. Comme le montre le tableau 2.4, l'intensité de la délocalisation est liée par une corrélation négative avec l'utilisation au travail des compétences en lecture, écriture, numératie et TIC, et par une corrélation positive avec l'utilisation des compétences en résolution de problèmes et des compétences physiques. La hausse de la fréquence des tâches abstraites – avoir à résoudre des problèmes complexes dont la résolution exige plus de 30 minutes, par exemple –, mais aussi de celles qui exigent des compétences physiques pourrait corroborer l'hypothèse de la polarisation, ce qui n'est cependant pas le cas de la moindre utilisation au travail des compétences en lecture, écriture, numératie et TIC ni du moindre recours aux pratiques professionnelles performantes. Dans l'ensemble, ces résultats laissent penser qu'une part importante de la délocalisation présente des caractéristiques qui ne confirment pas les thèses habituelles sur la nature des emplois délocalisés.

Tableau 2.4. **Délocalisation et utilisation des compétences au travail**


Coefficients de régression par les MCO

	Lecture	Écriture	Numératie	TIC	Résolution de problèmes	Pratiques professionnelles performantes	Compétences physiques
A. Intensité de la délocalisation							
Délocalisation	-0.051***	-0.048***	-0.049***	-0.051***	0.015***	-0.012***	0.042***
Variables indicatrices par secteur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices par pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	619	619	619	619	619	619	619
R ²	0.79	0.81	0.68	0.79	0.69	0.72	0.82
B. Interactions entre l'intensité de la délocalisation et les variables indicatrices par secteur							
Délocalisation	-0.156	-0.196	-0.022	-0.111	-0.275	-0.042	-0.763
Interaction de l'intensité de la délocalisation avec :							
Secteur de faible technologie	0.313	0.077	0.109	0.163	0.586*	0.168	0.752
Secteur des services	0.952**	1.249**	0.344	0.869	0.824**	0.034	-0.614
Autres	0.115	0.169	-0.011	0.073	0.301	0.035	0.784
Variables indicatrices par secteur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices par pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	619	619	619	619	619	619	619
R ²	0.41	0.36	0.3	0.25	0.29	0.55	0.20

Note : Estimations issues des régressions par les MCO, l'utilisation moyenne des compétences par secteur dans un pays étant utilisée comme variable dépendante. La délocalisation est mesurée sur la base des importations de produits intermédiaires divisées par la valeur ajoutée totale. Les activités de faible technologie correspondent aux secteurs 12 à 18, 58, 31 à 33 de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Rév. 4 (équivalents des secteurs 15 à 22 et 36 et 37 de la CITI, Rév. 3) ; les services aux entreprises englobent les secteurs 45 à 47, 95, 49 à 52, 79, 53, 61, 64 à 66, 68, 77, 62 et 63, 69 à 75, 78, 80 à 82 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 50 à 74 de la CITI, Rév. 3) ; les activités de haute technologie englobent les secteurs 20 à 21, 26 et 30 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 24, 30, 32 et 33, 35 de la CITI, Rév. 3) Les variables relatives aux échanges en valeur ajoutée au Royaume-Uni couvrent l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Les variables relatives aux échanges en valeur ajoutée en Belgique couvrent la Flandre.

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015, et Base de données de l'OCDE sur les échanges en valeur ajoutée (2015).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392814>

La partie inférieure du tableau 2.4 apporte un éclairage sur les différences observées, selon le type de délocalisation, au niveau du lien entre délocalisation et utilisation des compétences. Comme indiqué plus haut, cette relation dépend vraisemblablement de la nature de la délocalisation. Pour isoler ces différences, on met en relation l'intensité de la délocalisation avec des variables indicatrices par secteur correspondant aux activités de faible technologie, au secteur des services et à une catégorie résiduelle – la variable indicatrice du secteur omis représente la délocalisation touchant les activités de haute technologie. Pour interpréter les résultats, il importe de garder à l'esprit que les études considèrent que la délocalisation touchant les activités de faible technologie indique que des tâches non qualifiées sont délocalisées, tandis que l'inverse est vrai pour la délocalisation qui touche les activités de haute technologie²⁸.

Cette précision étant faite, les résultats obtenus concernant la délocalisation d'activités de faible technologie sont conformes à l'hypothèse de polarisation de l'emploi (Acemoglu et Autor, 2010) : comparativement à la délocalisation dans le secteur des activités de haute technologie, la délocalisation dans le secteur des activités de faible technologie est corrélée positivement à l'utilisation des compétences au travail. Il en va de même de la délocalisation dans le secteur des services, la relation étant même plus forte et plus souvent significative statistiquement, exception faite de celle avec l'utilisation au travail des compétences physiques. Lorsque l'on tient compte de différents types de délocalisation dans l'analyse, le lien entre le recours à des pratiques professionnelles performantes et la délocalisation devient positif, quoique non significatif statistiquement, pour la délocalisation dans le secteur des activités de faible technologie : la délocalisation de tâches de faible technologie semble avoir un lien positif avec le recours à des pratiques professionnelles performantes dans le pays qui délocalise. Compte tenu des résultats présentés plus haut, ce lien positif pourrait renforcer encore l'utilisation de compétences de haut niveau au travail.

Les résultats présentés dans le tableau 2.4 sont à l'évidence indicatifs et très hypothétiques²⁹. Il n'est cependant pas possible d'aller au-delà, étant donné le niveau de désagrégation des données sur la délocalisation contenues dans la base éva et le fait que l'évaluation des compétences des adultes s'attache à la fréquence de l'utilisation des compétences. En conséquence, si l'analyse présentée dans ce chapitre fournit quelques pistes pour la formulation de politiques sur le développement des compétences, particulièrement pour les travailleurs ayant perdu leur emploi (voir la dernière partie), elle met aussi en lumière les domaines dans lesquels il faudrait améliorer la qualité des données pour pouvoir formuler des orientations plus fiables pour la définition des politiques publiques.

Institutions du marché du travail et utilisation des compétences

Les institutions du marché du travail pourraient influencer sur l'utilisation des compétences dans l'entreprise, et constituer un moyen d'action pour les pouvoirs publics désireux de renforcer l'utilisation des compétences. Ainsi, l'application aux travailleurs permanents d'une législation sur la protection de l'emploi (LPE) stricte réduit la flexibilité du marché du travail et nuit à une bonne affectation de la main-d'œuvre, ce qui accroît probablement l'inadéquation – cause potentielle d'une mauvaise utilisation des compétences (Adalet McGowan et Andrews, 2015 ; encadré 2.2 du présent chapitre). Il est toutefois aussi possible qu'une LPE stricte augmente les coûts salariaux et l'ancienneté moyenne, encourageant ainsi les employeurs à faire une meilleure utilisation des

compétences de leurs ressources humaines – notamment si le recours aux contrats temporaires est limité par l'application de règles restrictives en matière d'utilisation et de renouvellement de ces contrats. Un coin fiscal et un salaire minimum plus élevés pourraient améliorer l'utilisation des compétences, une meilleure exploitation des compétences du personnel en place constituant l'un des moyens dont disposent les entreprises pour faire face à des coûts salariaux plus élevés (Hirsch, Kaufman et Zelenska, 2015). Enfin, les mesures qui favorisent la qualité des relations du travail et des négociations collectives pourraient aussi contribuer à une meilleure utilisation des compétences. Les pays qui se sont dotés d'institutions et de pratiques efficaces en matière de relations du travail sont aussi souvent des pays où il est plus facile de mettre en œuvre les pratiques professionnelles performantes dont il a été établi dans ce chapitre qu'elles constituent un moyen important d'améliorer l'utilisation des compétences. Il est permis d'en déduire que les institutions du marché du travail pourraient non seulement avoir une incidence directe sur l'utilisation des compétences, mais aussi exercer une influence sur la plus ou moins grande utilisation que les employeurs font des compétences de leurs ressources humaines – autrement dit, sur le lien entre niveau de compétences et utilisation de ces compétences.

Ce lien a été testé au moyen d'une analyse de régression, dont les résultats sont présentés dans le tableau 2.5 (partie A), de l'utilisation des compétences en fonction du niveau de compétences, que l'on laisse interagir avec les institutions des marchés du travail et de produits³⁰. L'analyse comporte deux autres étapes, au cours desquelles des caractéristiques individuelles et de l'emploi susceptibles de jouer un rôle dans l'utilisation des compétences sont également incluses dans la régression (partie B), de même que le recours à des pratiques professionnelles performantes (partie C). Les estimations obtenues vont dans le sens attendu, même si leur force statistique diminue à mesure que d'autres variables de contrôle sont introduites. Le fait de n'utiliser qu'un échantillon transversal de données individuelles pour étudier le lien entre institutions et utilisation des compétences limitant l'analyse, ces estimations ne sont qu'indicatives des relations effectivement à l'œuvre.

Des coûts salariaux plus élevés – en raison, par exemple, d'un salaire minimum plus élevé ou d'un écart plus grand entre le salaire net perçu par les travailleurs et le coût salarial brut supporté par l'employeur – encouragent les employeurs à mieux exploiter les compétences de leurs ressources humaines (en d'autres termes, il existe une relation positive entre ces variables et le niveau de compétences). S'agissant du salaire minimum, le lien est plus fort si ce salaire est fixé au niveau national (fédéral), comme en témoigne le coefficient positif obtenu pour l'indicateur de centralisation de la fixation du salaire minimum.

Des règles strictes en matière d'embauche et de licenciement de travailleurs permanents ont pour corollaire un affaiblissement du lien entre niveau de compétences et utilisation des compétences au travail. Une LPE plus stricte entrave en principe la mobilité, renforçant le risque d'inadéquation des compétences. Cet effet l'emporte sur la relation positive éventuelle liée au fait qu'une LPE plus stricte, compte tenu des coûts de licenciement élevés qu'elle implique, incite plus fortement à utiliser les compétences disponibles. C'est cependant cet effet de la LPE sur les coûts salariaux et l'ancienneté qui domine lorsque l'analyse porte sur la difficulté de recourir aux contrats temporaires, qui est associée à un lien plus fort entre niveau et utilisation des compétences. Lorsque l'analyse porte sur la rigueur globale de la LPE (somme pondérée des deux indicateurs

précédents – résultat non présenté ici)³¹, une relation positive apparaît entre cette rigueur et le lien entre niveau et utilisation des compétences. La différence, en pourcentage, entre les deux indicateurs de la LPE (différence entre la difficulté à embaucher et à licencier les travailleurs permanents et l'indicateur qui évalue la difficulté de recourir aux contrats temporaires, divisée par ce deuxième indicateur – résultat non présenté ici ; voir OCDE, 2004), qui mesure la dualité de la réglementation du marché du travail, va de pair avec une moindre utilisation des compétences lorsqu'aucune variable de contrôle individuelle n'est incluse dans la régression ; cette relation disparaît cependant quand des variables de contrôle individuelles (dont le type de contrat) sont introduites. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que la fréquence du recours aux contrats temporaires rend compte du lien entre dualité du marché du travail et utilisation des compétences, ce qui limite l'intérêt de la dualité de la réglementation qui est à l'origine de la dualité du marché.

Tableau 2.5. **Institutions du marché du travail et utilisation des compétences au travail^a**

Coefficients issus de régressions par les MCO : interaction entre le niveau de compétences et certaines variables institutionnelles^{b, c, d}

	Lecture	Écriture	Numératie	TIC	Résolution de problèmes
A. Incluent des effets fixes par pays					
Niveau de compétences ^e	-0.47**	-0.24	0.87***	-0.05	0.58*
Interaction du niveau de compétences avec :					
Coin fiscal	0.02***	0.02***	0.01**	0.04***	0.02***
Rapport du salaire minimum au salaire médian	1.36***	1.61***	0.33	3.12***	0.80
Centralisation de la fixation du salaire minimum	0.03*	0.12***	0.06***	0.03	0.06
Législation sur la protection de l'emploi (salariés permanents)	-0.20**	-0.52***	-0.27***	-0.54***	-0.36
Législation sur la protection de l'emploi (salariés temporaires)	0.16***	0.35***	0.19***	0.33***	0.32***
Taux de syndicalisation	0.02***	0.04***	0.02***	0.06***	0.04***
Extension obligatoire des résultats des négociations collectives	0.20***	0.40***	0.27***	0.50***	0.35***
Niveau de la négociation collective	-0.70***	-0.98***	-0.38***	-1.63***	-1.03***
Coordination des négociations salariales	0.24***	0.39***	0.14***	0.48***	0.34***
Place des négociations sectorielles	0.25***	0.17***	0.02	0.48***	0.25**
Réglementation des marchés de produits	-0.04	-0.63***	-0.67***	-0.90***	-1.07***
Taille de l'échantillon	76 324	76 325	76 324	55 005	54 943
	Lecture	Écriture	Numératie	TIC	Résolution de problèmes
B. Incluent des caractéristiques individuelles et d'emploi, et des effets fixes par pays					
Niveau de compétences ^e	-0.50***	-0.04	0.50***	0.17	0.84***
Interaction du niveau de compétences avec :					
Coin fiscal	0.003	0.003	0.004	0.02***	0.01
Rapport du salaire minimum au salaire médian	0.28	0.07	-0.07	1.22***	-0.77
Centralisation de la fixation du salaire minimum	-0.06***	0.02	0.01	0.02	0.08
Législation sur la protection de l'emploi (salariés permanents)	0.13*	-0.17*	-0.12	-0.43***	-0.37*
Législation sur la protection de l'emploi (salariés temporaires)	-0.06	0.07	0.02	0.18**	0.27**
Taux de syndicalisation	0.00	0.01	0.00	0.03***	0.02
Extension obligatoire des résultats des négociations collectives	-0.05	0.11**	0.08	0.24***	0.20*
Niveau de la négociation collective	-0.14	-0.27*	-0.12	-0.74***	-0.26
Coordination des négociations salariales	0.02	0.10**	0.04	0.28***	0.14*
Place des négociations sectorielles	0.19***	0.10**	0.03	0.16**	-0.04
Réglementation des marchés de produits	0.54***	0.05	-0.16	-0.34	-0.74**
Taille de l'échantillon	74 271	74 271	74 267	53 787	53 738

Tableau 2.5. **Institutions du marché du travail et utilisation des compétences au travail^a (suite)**
Coefficients issus de régressions par les MCO : interaction entre le niveau de compétences
et certaines variables institutionnelles^{b, c, d}

	Lecture	Écriture	Numératie	TIC	Résolution de problèmes
C. Hors pratiques professionnelles performantes, incluent d'autres caractéristiques individuelles, d'emploi et des effets fixes par pays					
Niveau de compétences ^e	-0.67***	-0.22	0.34*	0.32	1.00***
Interaction du niveau de compétences avec :					
Coïn fiscal	0.01	0.01	0.01*	0.02***	0.01
Rapport du salaire minimum au salaire médian	0.61	0.44	0.29	1.08***	-0.91
Centralisation de la fixation du salaire minimum	-0.04***	0.04**	0.03*	0.01	0.07
Législation sur la protection de l'emploi (salariés permanents)	0.12	-0.18*	-0.13	-0.41***	-0.34
Législation sur la protection de l'emploi (salariés temporaires)	-0.06	0.08*	0.04	0.14*	0.23**
Taux de syndicalisation	0.00	0.01*	0.01*	0.03***	0.02
Extension obligatoire des résultats des négociations collectives	0.00	0.16***	0.14**	0.25***	0.21*
Niveau de la négociation collective	-0.25*	-0.39**	-0.24*	-0.77***	-0.30
Coordination des négociations salariales	0.06	0.14***	0.08*	0.27***	0.14*
Place des négociations sectorielles	0.22***	0.12***	0.07*	0.22***	0.02
Réglementation des marchés de produits	0.47***	-0.03	-0.26*	-0.31	-0.71**
Taille de l'échantillon	74 271	74 271	74 267	53 787	53 738

a) Sont inclus dans la régression : la Belgique (Flandre), le Canada, la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni (Angleterre et Irlande du Nord) et la Slovénie. Les autres pays de l'OCDE participant à l'Évaluation des compétences des adultes ont été exclus parce que les informations n'étaient pas disponibles pour une ou plusieurs variables institutionnelles. Pour le Royaume-Uni, les variables institutionnelles couvrent l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Pour la Belgique, les variables institutionnelles couvrent la Flandre.

b) Estimations issues des modèles de régression par les MCO, l'utilisation de chaque compétence constituant la variable dépendante. Toutes les variables institutionnelles sont intégrées au modèle simultanément (l'ajout des variables institutionnelles une par une aboutit à des résultats comparables). Les variables de contrôle sont le niveau de compétences individuel (niveau en littératie pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, le niveau en numératie pour l'utilisation au travail des compétences en numératie et les capacités à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en TIC et en résolution de problèmes). Les modèles utilisés pour la partie A incluent des effets fixes par pays. Pour la partie B, les modèles tiennent en outre compte des pratiques professionnelles performantes, de l'âge, du sexe, de la durée des études, du type de contrat de travail, de la durée du travail, de la profession, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Pour la partie C, les modèles excluent les pratiques professionnelles performantes.

c) Les variables institutionnelles incluses dans les modèles de régression sont définies comme suit : le coïn fiscal est calculé pour une personne seule sans enfants, percevant une rémunération égale à 100 % du salaire moyen ; le rapport du salaire minimum au salaire médian rapporte le salaire minimum au salaire médian ; la centralisation de la fixation du salaire minimum est mesurée par un indicateur compris entre 0 (absence de salaire minimum légal, absence d'accord sectoriel ou national) et 8 (fixation du salaire minimum par l'administration centrale, sans règle fixe) ; la législation sur la protection de l'emploi visant les travailleurs permanents et les règles relatives au recours aux contrats temporaires ou d'intérim sont les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi ; le taux de syndicalisation est égal au nombre net de salariés syndiqués rapporté à l'emploi salarié ; l'existence, en droit public, d'une obligation d'étendre les conventions collectives aux entreprises non organisées est mesurée par un indicateur compris entre 0 (absence d'obligation d'extension) à 3 (extension quasi automatique et générale) ; le niveau auquel se déroule la négociation collective est mesuré par un indice compris entre 1 (négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement) et 5 (négociation organisée au niveau national) ; la coordination de la fixation des salaires est mesurée par un indicateur compris entre 1 (négociation des salaires fragmentée, organisée au niveau de l'entreprise et de l'établissement) et 5 (coordination et centralisation de la négociation, avec ou sans intervention de l'administration) ; la place du niveau sectoriel dans la négociation des salaires est mesurée par un indicateur compris entre 0 (place du niveau sectoriel dans la négociation des salaires limitée ou inexistante) à 5 (salaires négociés au niveau sectoriel, sans négociation supplémentaire à un autre niveau) ; la réglementation des marchés de produits est mesurée par l'indicateur de l'OCDE.

d) Les valeurs des variables institutionnelles correspondent à l'année au cours de laquelle les pays ont participé au PIAAC (2012 pour le cycle 1, 2015 pour le cycle 2) ou à la dernière année disponible.

e) Le niveau de compétences correspond au niveau de littératie pour l'utilisation au travail des compétences en lecture et en écriture, de numératie pour l'utilisation au travail des compétences en numératie et aux compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique pour l'utilisation au travail des compétences en résolution de problèmes et en TIC.

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392823>

Le taux de syndicalisation exerce une influence positive, de même que d'autres aspects du processus de négociation collective : des négociations coordonnées, organisées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et dont les résultats sont aussi appliqués aux entreprises sans représentation syndicale vont de pair avec un lien plus fort entre niveau et utilisation des compétences. La raison en est probablement que de manière plus générale, la syndicalisation et les négociations collectives facilitent une meilleure utilisation des compétences parce qu'elles renforcent l'implication des travailleurs dans la gestion des entreprises. De surcroît, comme expliqué dans le cas de la LPE, du salaire minimum et du coin fiscal, il est possible que la syndicalisation et les négociations collectives renforcent le lien entre niveau et utilisation des compétences parce qu'elles entraînent une hausse des coûts salariaux.

Il existe une corrélation négative entre la rigueur de la réglementation des marchés de produits et le lien entre niveau et utilisation des compétences, ce qui pourrait être dû au fait que cette réglementation est de nature à freiner la croissance des entreprises, l'innovation et, plus généralement, leur compétitivité, y compris leur propension à adopter des pratiques professionnelles performantes.

Enfin, il importe de répéter que l'introduction de variables de contrôle individuelles, de l'emploi et du recours à des pratiques professionnelles performantes réduit la force et la significativité statistique des relations qui viennent d'être décrites, même si le signe de la corrélation ne change généralement pas. Dans certains cas, cet effet n'invalide pas les résultats et indique plutôt que les institutions du marché du travail ont peut-être un effet supplémentaire, indirect, sur l'utilisation des compétences parce qu'elles favorisent (ou non) l'adoption de pratiques professionnelles performantes ou parce qu'elles influent sur la fréquence de différents types de contrat. à noter que la relation entre les paramètres institutionnels et l'utilisation des compétences en TIC au travail – mesurée dans les spécifications présentées dans le tableau 2.5 – est robuste à l'introduction d'autres variables de contrôle.

5. Enseignements pour l'action publique

L'analyse présentée dans les parties précédentes montre que divers facteurs, internes ou externes aux entreprises, peuvent exercer une influence sur les compétences exigées au travail et leur utilisation. Cette partie présente les principaux enseignements qui peuvent en être tirés pour la formulation des politiques publiques. L'une des conclusions du chapitre les plus utiles pour évaluer les orientations de l'action publique est qu'il existe un lien fort entre les modalités d'organisation du travail et le choix des pratiques de gestion d'une part et l'utilisation des compétences en traitement de l'information au travail d'autre part. Le chapitre présente aussi des éléments, plus hypothétiques, selon lesquels il pourrait exister une relation entre délocalisation et besoins de compétences, relation dont le sens dépend du type de tâches délocalisées. De même, les institutions du marché du travail influent sur le lien entre niveau de compétences et utilisation de ces compétences au travail.

Les politiques publiques peuvent agir sur tous ces facteurs, ce qui, cependant, suppose parfois d'adopter des mesures qui influencent les stratégies économiques et l'organisation interne des entreprises. C'est d'ailleurs précisément pour cette raison que les politiques relatives aux compétences sont surtout axées sur l'offre : il est en effet plus facile, pour les pouvoirs publics, d'agir sur l'offre de compétences à travers les politiques relatives à

l'enseignement et à la formation que d'inciter les employeurs à mieux utiliser les compétences de leur main-d'œuvre. Le rôle des responsables de l'action publique, en particulier, dans l'amélioration de l'utilisation des compétences est probablement plus indirect. La déconnexion entre ces deux volets des politiques relatives aux compétences est aussi parfois due au fait que le développement des compétences et les mesures destinées à aider les entreprises à mieux exploiter les compétences de leurs salariés relèvent parfois de deux ministères différents (Keep, Mayhew et Payne, 2006). Cela ne signifie pas que les responsables publics doivent ignorer la question de l'utilisation des compétences au travail, mais plutôt qu'une approche différente s'impose en général.

Comment l'action publique peut-elle faire évoluer l'organisation du travail au sein de l'entreprise ?

Nombre de pays ont pris des initiatives destinées à favoriser une meilleure utilisation des compétences à travers l'innovation dans l'entreprise. Il arrive que ces initiatives fassent expressément référence aux pratiques professionnelles performantes, mais le plus souvent, elles évoquent de manière plus générale des changements dans les pratiques organisationnelles, lesquelles recouvrent en grande partie les différentes composantes des pratiques professionnelles performantes³². La plupart de ces initiatives sont motivées par une prise de conscience du fait que si elles étaient encouragées à adopter des pratiques de gestion des ressources humaines plus efficaces et étaient accompagnées à cette fin, les entreprises pourraient faire un meilleur usage des compétences existantes et gagner en productivité.

Beaucoup des mesures prises visent à sensibiliser aux avantages qui découlent d'une meilleure utilisation des compétences et présentent les pratiques professionnelles performantes comme une solution gagnante pour les employeurs comme pour les salariés, de manière à lever d'éventuelles résistances. Les pays concentrent aussi leurs efforts sur la diffusion de bonnes pratiques et de conseils, notamment en repérant des entreprises modèles. L'administration ne pouvant raisonnablement pas aider individuellement toutes les entreprises à améliorer la manière dont le travail est organisé et les tâches définies, les mesures prises visent souvent à favoriser la mise en place de pratiques performantes dans un petit nombre d'entreprises, qui sont ensuite utilisées pour créer un effet d'émulation. Comme le souligne Stone (2011), il n'existe probablement pas de recette unique adaptée à toutes les entreprises, ce qui montre à quel point il est important de construire des bases de connaissances sur lesquelles s'appuyer et de créer des possibilités d'échange de savoirs. Parallèlement, les pays peuvent mettre au point des outils de diagnostic pour aider les entreprises à repérer les goulets d'étranglement et les mesures propres à favoriser une meilleure utilisation des compétences de leur personnel. Lorsque les ressources sont limitées, il faut aussi veiller à ce que les interventions soient bien ciblées. À cet égard, il est important de cibler les efforts sur les petites et moyennes entreprises qui ont un potentiel de croissance, parce que les employeurs de plus petite taille sont moins susceptibles d'adopter de telles pratiques et peuvent être freinés à cet effet par des difficultés/des coûts élevés. La politique fiscale peut contribuer à inciter les entreprises à adopter des pratiques professionnelles performantes et les accompagner dans cette démarche, d'autant que certaines entreprises ne sont pas motivées ou n'ont pas la capacité financière nécessaire pour promouvoir l'innovation dans l'entreprise. La capacité d'une entreprise de mettre en œuvre des pratiques professionnelles performantes et d'en tirer profit dépend, dans une large mesure, de l'aptitude de ses dirigeants à changer les pratiques de travail dans un

souci d'amélioration de la productivité. C'est pourquoi des compétences médiocres en gestion peuvent constituer un frein à l'innovation dans l'entreprise. Dans ce contexte, il peut être nécessaire de compléter les mesures adoptées pour promouvoir les pratiques professionnelles performantes par des programmes de renforcement des compétences en gestion.

L'encadré 2.5 présente quelques exemples de bonnes pratiques qui ont été adoptées et respectent les principes qui viennent d'être énoncés.

Encadré 2.5. **Politiques visant à favoriser l'innovation sur le lieu de travail : exemples de bonnes pratiques**

En **Finlande**, le Programme de développement sur le lieu de travail est un programme relevant de l'administration nationale (programme TYKE), portant initialement sur la période 1996-2003. Il a été prolongé de 2004 à 2010 et ses ressources ont été revues à la hausse (programme TYKES). Son introduction a été motivée par la conviction que l'atonie de la croissance de la productivité finlandaise et la perte de compétitivité qui en découlait pour les entreprises de nombreux secteurs traditionnels étaient dues à une mauvaise utilisation des compétences au travail. Le programme visait à diffuser de nouvelles pratiques en matière de travail, d'organisation et de gestion, de même que des modèles et des outils. Il avait aussi pour but de faire naître en Finlande une culture fondée sur le concept d'« organisation apprenante ». Il visait initialement les entreprises individuelles, mais les *réseaux* y jouaient un rôle croissant, et la diffusion de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel occupaient une place importante. Le programme, qui a accompagné plus de 1 800 projets dans des entreprises finlandaises entre 1996 et 2010, mettait l'accent sur les solutions innovantes apportées aux problèmes liés au travail et à l'organisation. En 2008, il a été transféré à Tekes (l'agence finlandaise de financement de l'innovation) et la promotion de l'innovation dans l'entreprise a été inscrite au nombre des missions permanentes de l'agence. Aujourd'hui, Tekes finance le développement de l'organisation du travail par l'intermédiaire du nouveau programme « Liideri ». Les évaluations qualitatives indiquent que les programmes TYKE et TYKES ont permis de promouvoir l'innovation sur le lieu de travail et la productivité (Oosi et al., 2010 ; Arnkil, 2003).

En **Australie**, les pouvoirs publics ont pris des mesures visant les pratiques professionnelles performantes parce qu'ils pensaient nécessaire d'accroître l'innovation et la productivité. Le pays a lancé plusieurs initiatives pour promouvoir l'application de **bonnes pratiques** dans ce domaine, depuis le *Best Practice Demonstration Programme*, mis en place au début des années 90, jusqu'au *Partners at Work Grants Programme*, lancé plus récemment et actuellement mis en œuvre dans l'État de Victoria (Stone, 2011 ; Wiesner, McDonald et Banham, 2007). Ce programme accorde des subventions dans le cadre d'appels d'offres pour financer la mise en œuvre, dans l'entreprise, de changements bénéfiques à toutes les parties prenantes. Il vise à promouvoir le renforcement de pratiques coopératives sur le lieu de travail. Il accorde des fonds pour rémunérer des consultants qui coopèrent avec les organisations et pour financer des investissements dans la formation. Des données montrent que certaines des entreprises visées sont parvenues à adopter des pratiques professionnelles performantes et ont vu leur performance s'améliorer. On ne dispose en revanche pas de données fiables montrant que le programme a permis une adoption plus large de ces pratiques par les entreprises.

Encadré 2.5. **Politiques visant à favoriser l'innovation sur le lieu de travail : exemples de bonnes pratiques** (suite)

Aux **Pays-Bas**, diverses initiatives ont été lancées sous l'égide des pouvoirs publics, d'entreprises ou d'instituts de recherche pour faire mieux connaître les pratiques professionnelles performantes et les rendre plus faciles à appliquer. Ainsi, dans la province du Brabant-du-Nord, les autorités régionales coopèrent avec autres acteurs pour favoriser l'adoption de pratiques professionnelles performantes par les entreprises et pour assurer une meilleure cohérence entre les diverses initiatives prises dans ce domaine. Par ailleurs, elles ont instauré des subventions pour le financement de ces pratiques. Les entreprises de la région peuvent également concourir pour remporter le prix de l'innovation sociale, qui récompense une pratique performante particulièrement prometteuse. Selon une vaste enquête conduite par l'institut de recherche INSCOPE – Research for Innovation (Université Erasmus de Rotterdam), le Brabant-du-Nord est l'une des régions les plus innovantes du pays dans plusieurs domaines. Autre initiative intéressante : le dispositif « Expeditie Sociale Innovatie » (l'innovation sociale en marche), qui permet à un groupe de chefs d'entreprises et de cadres de se rencontrer pour échanger sur ce que pourraient apporter les pratiques professionnelles performantes à leur organisation et sur la manière dont elles pourraient être introduites.

La **Nouvelle-Zélande** concentre ses efforts sur l'amélioration de la productivité. Le pays a même fait de la lutte contre la mauvaise utilisation des performances au travail l'un des axes de sa politique. C'est pourquoi les pratiques professionnelles performantes offrent un coaching aux petites et moyennes entreprises pour leur permettre de rationaliser les pratiques de travail afin d'améliorer les performances tout en augmentant l'engagement des employés et leur satisfaction. Les consultants en performance de l'entreprise travaillent conjointement avec les firmes pour augmenter leur productivité. Le financement est assuré par l'agence gouvernementale Callaghan Innovation, la firme participant pour moitié au financement. Les pratiques professionnelles performantes font partie d'une série plus large de services offerts par Callaghan Innovation pour aider les entreprises à améliorer leur performance en élevant leurs compétences en matière d'innovation.

La **Suède** est souvent citée en exemple parce qu'elle est dotée d'un système développé et avant-gardiste en matière d'organisation du travail, ce qui lui permet d'afficher de très bons résultats en termes d'innovation et de productivité (Isakkson, 2008). Les modèles d'organisation fondés sur la confiance, le travail en équipe et le renforcement de l'autonomie – appliquant les principes sur lesquels reposent les pratiques professionnelles performantes – sont répandus. De plus, les pouvoirs publics veillent à promouvoir des formes progressistes d'organisation du travail depuis plusieurs dizaines d'années, même s'ils ne font pas spécifiquement référence aux pratiques professionnelles performantes. Le système suédois se distingue notamment par le fait que l'implication des salariés dans la gestion des entreprises est légalement obligatoire. Selon la législation suédoise relative à la codécision, les entreprises doivent négocier avec les syndicats avant toute modification importante de leur stratégie ou de leurs pratiques. Les initiatives prises actuellement cherchent à promouvoir plus directement et plus explicitement les pratiques professionnelles performantes. Ainsi, le programme intitulé « Organiser le travail pour l'innovation et la croissance », lancé par Vinnova, l'agence suédoise pour l'innovation, finance divers projets destinés à promouvoir et soutenir l'adoption de pratiques que l'on peut assimiler à des pratiques professionnelles performantes.

Dans certains pays, l'adoption de pratiques qui permettent une meilleure utilisation des compétences est facilitée par l'existence d'un dialogue social fort – que les pouvoirs publics peuvent d'ailleurs promouvoir. Ainsi, Stone (2011) affirme qu'une législation rendant obligatoire les comités d'entreprise et la codécision pourrait encourager l'innovation sur le lieu de travail. En Suède par exemple, la participation des salariés à la gestion des entreprises est une obligation légale : les employeurs sont tenus par la loi de négocier avec les syndicats de l'entreprise avant toute modification de leur stratégie ou de leurs pratiques. Or, la Suède est aussi un pays où les pratiques professionnelles performantes sont à la fois répandues et, dans une large mesure, acceptées. Même dans les pays où les employeurs ne sont pas légalement tenus (ou dans une bien moindre mesure) de consulter les syndicats pour les décisions relevant de la gestion de l'entreprise, on relève de nombreux exemples de coopération entre employeurs et syndicats sur les questions relatives au développement et à la mise à profit des compétences professionnelles. Par exemple, la branche de la confédération syndicale du Royaume-Uni dédiée à l'éducation, à la formation et aux compétences, Unionlearn, forme les travailleurs et incite les employeurs à mettre en œuvre des programmes de formation : ces 12 dernières années, elle a formé avec succès plus de 30 000 représentants qui ont à leur tour formé plus de 220 000 personnes. Les évaluations mettent en évidence une sensibilisation accrue à la formation de la part des employeurs et des syndicats (Unionlearn, 2016).

Plus généralement, les pays ont compris que les initiatives destinées à favoriser une meilleure utilisation des compétences doivent recueillir l'adhésion de tous les acteurs concernés, en d'autres termes être adoptées dans le cadre d'une approche globale (Wright et Sissons, 2012). Il est donc important de mener, au niveau sectoriel et national, des actions qui impliquent à la fois les employeurs, les salariés, les prestataires de formation, les universités, les conseils de compétences sectoriels, les syndicats et l'État.

Les effets de la délocalisation sur les besoins de compétences justifient-elles des mesures de politique publique ?

Si elles sont corroborées par des études ultérieures, les conclusions qui se dégagent de ce chapitre s'agissant des effets de la délocalisation sur l'utilisation des compétences pourraient justifier que les pouvoirs publics ne se cantonnent pas à intervenir dans les domaines du marché du travail et de l'éducation, et envisagent aussi des mesures visant les échanges et la politique industrielle. Il en va plus particulièrement ainsi en ce qui concerne les interventions qui visent à influencer sur l'intensité et la nature de la délocalisation. Ainsi, les résultats qui montrent que la délocalisation d'activités de faible technologie est corrélée positivement à l'utilisation au travail des compétences en traitement de l'information tandis que la délocalisation d'activités de haute technologie se traduit par une moindre utilisation de compétences de haut niveau dans le pays pourraient justifier que les pouvoirs publics prennent des mesures pour encourager les entreprises à se spécialiser dans les premières et dernières étapes du processus de production, notamment dans les activités liées au développement et à l'innovation, à la conception des produits et au marketing. L'acquisition d'un avantage concurrentiel dans ces étapes à forte valeur ajoutée permettrait aux pays de tirer parti de la délocalisation de tâches courantes et relativement peu qualifiées vers des pays où la main-d'œuvre est peu coûteuse.

La compréhension du lien entre délocalisation et compétences requises est aussi indispensable pour garantir l'adéquation entre l'offre de compétences et la demande, actuelle et future. Il est par exemple important que les travailleurs qui exercent un emploi ou des activités facilement délocalisables se voient offrir des possibilités de reconversion ou d'amélioration de leurs qualifications et bénéficient du soutien financier dont ils ont besoin s'ils sont licenciés.

Ce chapitre montrant, à partir d'éléments pour l'heure hypothétiques, qu'il existe un lien positif entre la délocalisation d'activités de faible technologie et la demande de compétences de plus haut niveau, il faudrait prendre des mesures pour que les diplômés et les apprenants adultes possèdent ces compétences, en particulier dans les pays où la délocalisation touche principalement ces activités. Il faudrait à cette fin veiller à ce que les systèmes de formation initiale et continue soient à même de s'adapter aux besoins des secteurs et entreprises particulièrement concernés par cette forme de délocalisation ou en passe de l'être. Or, il est difficile de garantir cette souplesse parce qu'il existe, en règle générale, peu de mécanismes susceptibles d'inciter les institutions d'enseignement et de formation à s'adapter à l'évolution de la demande de compétences. Dans la plupart des pays, le financement des programmes de formation reste lié aux effectifs et non à ce que deviennent les étudiants au terme de la formation. De surcroît, les relations entre prestataires de formation et entreprises sont généralement limitées (OCDE, 2016b). Il existe cependant des exceptions, y compris en dehors de la zone OCDE, comme en témoignent les exemples de bonnes pratiques recensés dans l'encadré 2.6.

Comment les caractéristiques institutionnelles peuvent-elles favoriser une meilleure utilisation des compétences au travail ?

Le lien entre institutions du marché du travail et utilisation des compétences au travail procède de deux mécanismes. Le premier est un mécanisme de prix, à savoir que les coûts salariaux plus élevés liés à un salaire minimum plus élevé, à un coin fiscal plus élevé, à une législation sur l'emploi plus stricte et à des systèmes de négociation collective plus forts sont associés à un renforcement du lien entre niveau de compétences et utilisation des compétences parce que les entreprises tentent d'exploiter au mieux le capital humain de leurs travailleurs. En second lieu, des institutions plus fortes en matière de négociation collective peuvent renforcer le lien entre niveau et utilisation des compétences à travers l'effet positif de la participation des travailleurs et de la codécision sur l'adoption de pratiques professionnelles performantes dans l'entreprise.

Certaines données montrent que, dans les pays dotés d'un salaire minimum plus généreux et de coins fiscaux plus élevés, les employeurs sont plus incités à mieux exploiter les compétences disponibles. Toutefois, il ne faut pas négliger les effets potentiellement négatifs de telles mesures sur l'emploi. S'il est revu à la hausse dans des limites raisonnables, le salaire minimum peut non seulement contribuer à remédier au problème des travailleurs pauvres mais aussi à promouvoir l'utilisation des compétences et la productivité, sans nuire à l'emploi (Dube, Lester et Reich, 2010 ; OCDE, 2015). Si un durcissement de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) peut améliorer l'utilisation des compétences, toutes les mesures adoptées en matière de LPE doivent prendre en compte les effets négatifs potentiels sur la segmentation du marché du travail (OCDE, 2014a).

Encadré 2.6. Exemples de programmes d'enseignement et de formation qui s'adaptent à l'évolution des besoins du marché du travail

L'initiative suédoise Teknikcollege

L'initiative suédoise Teknikcollege, qui regroupe les partenaires sociaux du secteur manufacturier, a été créée dans l'objectif d'améliorer la qualité de l'enseignement technologique dans l'enseignement du deuxième cycle du secondaire et post-secondaire. Elle permet aux prestataires de formation de trois communes au minimum de coopérer dans le cadre d'accords formels afin de mieux utiliser les ressources et d'améliorer l'offre locale d'enseignement et de formation. Cette utilisation plus rationnelle de ressources parfois insuffisantes pour offrir des cours de formation professionnelle de haut niveau dans les communes de relativement petite taille permet de répondre plus efficacement aux besoins du marché du travail régional (OCDE, 2016c).

Cette initiative repose sur une formule souple, si bien que des acteurs de grande et de plus petite taille peuvent y participer et en tirer profit. Les petites entreprises peuvent par exemple coopérer avec des prestataires de formation en accueillant des visites d'étude, en donnant des conférences, en apportant une contribution aux cours sous la forme, entre autres, de problèmes ou d'exercices inspirés de la réalité du travail. Les employeurs et les prestataires de formation peuvent ainsi tisser des liens solides à l'échelon local et ajuster les caractéristiques de l'offre de formations en fonction des besoins en constante évolution du marché du travail local.

Pour créer un centre Teknikcollege agréé, il est également important qu'une coopération étroite s'instaure avec les universités. Ces liens sont essentiels pour rendre l'offre d'enseignement de ces établissements plus attrayante et parce qu'il est indispensable de fournir aux élèves des raisons supplémentaires de s'inscrire dans une filière de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP). Par ailleurs, les régions et les communes qui participent au programme sont encouragées à adhérer à un réseau national plus vaste, qui a pour but de faciliter l'échange d'expériences et de fournir de manière coordonnée une assurance de qualité des différents prestataires de formation locaux (OCDE, 2016c).

La création d'entreprises durables au Mexique

Ces six dernières années, le Mexique a favorisé la création d'entreprises durables dans les secteurs du sucre et du tourisme, ainsi que dans le segment des petites et moyennes entreprises. Le vieillissement de la main-d'œuvre du secteur sucrier – dont 40 % prendront leur retraite au cours des cinq années à venir – a constitué le point de départ d'une initiative visant à promouvoir un apprentissage de qualité dans ce secteur. L'objectif sera de permettre l'acquisition des compétences dont la nouvelle génération de travailleurs de ce secteur aura besoin, en accordant une attention particulière aux conséquences de la progression de l'automatisation, à la gestion de la qualité, à une nouvelle organisation du travail et à la diversification des produits, et aux compétences à la fois techniques et élémentaires nécessaires dans ce secteur.

Le projet pilote Employer Ownership of Skills en Angleterre

En Angleterre, le projet pilote Employer Ownership of Skills, doté d'une enveloppe budgétaire qui peut atteindre 250 millions GBP sur deux ans, permet à tous les employeurs d'accéder directement à des fonds publics pour concevoir et fournir leurs propres solutions de formation – apprentissage, cursus de formation ou cours de préparation à l'emploi (Green, 2012). Supervisé conjointement par la Commission de l'emploi et des compétences (UKCES), le ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences et le ministère de l'Éducation, il permettra d'expérimenter de nouveaux modèles de formation pilotés par l'employeur. La brochure de présentation invite les employeurs à collaborer avec les salariés, les syndicats, les universités, les prestataires de formation et d'autres partenaires pour formuler des propositions d'investissements dans les compétences destinés à favoriser l'activité, l'emploi et la croissance dans un secteur, une filière ou une localité.

Encadré 2.6. Exemples de programmes d'enseignement et de formation qui s'adaptent à l'évolution des besoins du marché du travail (suite)

L'utilisation des mécanismes du marché pour piloter les programmes d'enseignement et de formation professionnels en Australie

L'Australie utilise les mécanismes du marché pour piloter un large éventail de programmes d'EFP. Quelque 5 000 organismes de formation agréés (RTO) sont habilités à délivrer des formations reconnues à l'échelon national par le système australien de certification des compétences (Australian Qualifications Framework). Les RTO doivent demander une habilitation pour pouvoir offrir une formation ou un diplôme spécifique, mais c'est en réalité le financement disponible qui détermine le contenu de l'offre de formation. Les fonds sont administrés par les États, ce qui se traduit par une diversité des situations sur le territoire australien. Toutefois, en règle générale, les modèles dictés par la demande dominent (OCDE, 2014b). Ainsi, depuis 2014, l'État du Queensland s'oriente vers la création d'un marché des compétences contestable et reposant sur la demande, ce qui permet aux individus et aux employeurs d'avoir un éventail de choix plus large et d'opter pour les qualifications et le prestataire de formation répondant le mieux à leurs besoins (Queensland Department of Education, 2014). Les subventions publiques accordées au titre des formations sont variables, à savoir que des subventions plus élevées sont accordées pour les qualifications de faible niveau (Certificate III du système de certification des compétences) et celles jugées « prioritaires ». La liste des formations prioritaires est définie au niveau de l'État et englobe notamment les formations : i) qui correspondent aux priorités définies en matière de compétences par la Ministerial Industry Commission, une commission chargée de conseiller le gouvernement sur les besoins des entreprises en matière de compétences ; ii) qui sont évaluées comme offrant des débouchés compte tenu de l'offre et de la demande dans les différents métiers, des prévisions relatives à l'emploi et de la rémunération relative des travailleurs qualifiés et non qualifiés exerçant ces métiers.

Les instituts de formation industrielle et le programme Flexi-MOU en Inde

En Inde, les instituts de formation industrielle (Industrial Training Institutes ou ITI) sont des organismes de formation publics et privés relevant du ministère du Travail et de l'Emploi. Ils constituent le socle du système de formation du pays. Les programmes pédagogiques sont définis au niveau central, si bien que ces instituts ont peu de marge de manœuvre pour concevoir et offrir des formations qui répondent aux besoins spécifiques des entreprises de leur bassin d'emploi. Introduit récemment, le système Flexi-MOU leur permet cependant de coopérer avec des entreprises pour mettre au point des cursus d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an qui sont conçus sur mesure mais contiennent les enseignements de base des programmes nationaux existants. Des protocoles d'accord signés avec les entreprises garantiront que des contrats de travail d'au moins six mois seront proposés pour 80 % au minimum des participants à ces formations. Les cours et les examens peuvent se dérouler dans les locaux de l'organisme de formation et/ou sur le lieu de travail et être assurés par des membres du personnel de l'organisme en coopération avec des salariés de l'entreprise. Ce mécanisme marque une rupture par rapport au système existant, très centralisé et composé de cursus et programmes spécifiques. Bien qu'il ne s'applique qu'aux établissements qui relèvent du ministère du Travail, il constitue un exemple d'initiative prise pour encourager les organismes de formation à mieux s'adapter aux besoins des entreprises indiennes.

Le renforcement de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise relatives à la modernisation de l'organisation du travail et aux pratiques de gestion pourrait être une piste à suivre pour favoriser une meilleure utilisation des compétences au travail, ce qui montre à quel point le rôle des partenaires sociaux est crucial. Dans certains pays, par exemple en Allemagne, l'implication des salariés dans les décisions stratégiques ou opérationnelles de l'entreprise est obligatoire. Dans la pratique, cette participation est indirecte parce qu'elle passe par l'intermédiaire de représentants du personnel et

d'instances officielles légalement obligatoires, comme les comités d'entreprise. Il s'agit là d'une formule qui n'est pas facile à appliquer dans d'autres pays, mais il existe des approches moins contraignantes. En Suède par exemple, la loi fait obligation aux employeurs de négocier avec les syndicats de l'entreprise avant toute modification importante de la stratégie ou des pratiques de l'entreprise (encadré 2.5). De même, en Finlande, les entreprises sont tenues de soumettre un plan de formation annuel à un comité paritaire et de négocier avec les représentants du personnel en ce qui concerne ses objectifs, ses effets et les différentes solutions envisageables. Les entreprises qui emploient moins de 30 salariés ne sont pas obligées de créer un comité d'entreprise mais celles qui participent au programme pour l'innovation sur le lieu de travail (encadré 2.5) sont tenues de mener à bien ce projet dans le cadre d'une démarche collaborative. Enfin, au-delà des mécanismes de codécision prévus par la loi, en Angleterre, le projet pilote Employer Ownership (encadré 2.6) encourage les employeurs, les salariés et les syndicats à coopérer pour formuler des propositions sur les stratégies à mettre en œuvre pour investir dans les compétences et stimuler ainsi la croissance de l'entreprise.

Conclusions

Le présent chapitre analyse l'utilisation des compétences dans l'entreprise à partir d'indicateurs issus de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE. Il met en évidence l'influence de l'utilisation des compétences sur les revenus d'activité et la satisfaction professionnelle au niveau individuel, ainsi que sur les gains de productivité au niveau global. Le chapitre examine aussi certains de ses principaux déterminants et passe en revue les mesures envisageables pour l'améliorer. Il recense ainsi certaines lacunes dans les connaissances et évoque les pistes qui pourraient être explorées par de futurs travaux.

Il ressort du chapitre qu'au-delà du niveau de compétences, l'utilisation au travail des compétences en traitement de l'information a de l'importance au niveau individuel comme au niveau des pays. Les pratiques professionnelles performantes – qui englobent des pratiques liées à l'organisation du travail et des pratiques de gestion – sont corrélées positivement avec l'utilisation des compétences. Plus précisément, au-delà des mécanismes de motivation intrinsèques et extrinsèques, les mécanismes incitatifs auxquels les employeurs peuvent faire appel pour mieux utiliser les compétences de leur personnel – primes, formations, flexibilité du temps de travail – exercent une influence positive sur l'utilisation des compétences.

L'analyse présentée laisse aussi penser que la relation entre délocalisation et utilisation des compétences dépend de la nature de la délocalisation elle-même. Il existe un lien positif entre la délocalisation dans les secteurs de faible technologie et l'utilisation au travail des compétences en traitement de l'information, ce qui corrobore l'hypothèse de la polarisation des emplois. À l'inverse, la délocalisation touchant les secteurs de haute technologie risque de se solder par une moindre utilisation des compétences dans le pays. Par ailleurs, la délocalisation dans les secteurs de faible technologie est corrélée à l'adoption de pratiques professionnelles performantes, ce qui pourrait renforcer l'utilisation des compétences de haut niveau au travail.

Enfin, plusieurs institutions du marché du travail, dont le salaire minimum, le coin fiscal, la législation sur la protection de l'emploi et les caractéristiques du système de négociation collective, agissent sur le lien entre niveau et utilisation des compétences. Il est possible que l'influence de ces facteurs sur la propension de l'employeur à faire une utilisation productive des compétences de son personnel soit due à leur effet sur les coûts

salariaux : des coûts salariaux plus élevés pourraient encourager les employeurs à exploiter plus pleinement les compétences existantes, mais peuvent avoir un effet négatif sur l'emploi total. Des institutions de négociation collective fortes peuvent être déterminantes en ce qu'elles sont de nature à favoriser la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise et à permettre d'obtenir plus facilement leur adhésion à des modifications des pratiques de gestion et de l'organisation du travail qui sont susceptibles d'améliorer l'utilisation des compétences.

Le chapitre présente à la lumière de ces résultats des exemples de bonnes pratiques que peuvent envisager les pouvoirs publics pour : i) encourager le recours à des pratiques professionnelles performantes ; ii) garantir que les systèmes d'enseignement et de formation sont en mesure de s'adapter aux compétences requises au travail, notamment dans les secteurs et entreprises touchés par la délocalisation d'activités de faible technologie ; et iii) inciter les employeurs, les salariés et les syndicats à coopérer davantage pour adopter des pratiques, en matière économique et de production, susceptibles de promouvoir l'utilisation des compétences.

L'analyse présentée révèle plusieurs lacunes dans les connaissances, dont beaucoup seront visées par de futurs travaux de l'OCDE. Premièrement, la mesure de l'utilisation des compétences réalisée dans l'évaluation des compétences des adultes pourrait être améliorée. C'est pourquoi l'OCDE revoit actuellement la structure et le contenu de l'évaluation dans la perspective du deuxième cycle de collecte de données, qui doit intervenir en 2022. Elle étudie notamment la possibilité d'introduire des indicateurs portant sur la complexité des tâches, sur la latitude dont disposent les salariés pour faire évoluer leur travail et sur la définition des tâches, ainsi que de recueillir des informations supplémentaires sur l'organisation du travail. Une autre piste, qui consisterait à administrer une enquête auprès des employeurs parallèlement au PIAAC, voire en lien avec le PIAAC, est également à l'étude. Si elle voit le jour, cette enquête apporterait un éclairage précieux sur la manière dont les employeurs analysent les besoins de compétences actuels et futurs. Deuxièmement, l'OCDE s'apprête à lancer une étude sur les mécanismes qui pourraient inciter les systèmes d'enseignement et de formation à s'adapter à l'évolution des besoins de compétences. L'OCDE examinera également les liens entre l'utilisation des compétences et d'autres déterminants de l'évolution des besoins en compétences (comme les progrès technologiques). Enfin, une étude sur la négociation collective devrait être intégrée à l'édition 2017 de la présente publication. Ces différents projets sont de nature à concourir à une meilleure compréhension des liens mis en évidence par ce chapitre et aideront à définir un éventail plus large de mesures envisageables.

Notes

1. Le Chili, la Grèce, Israël, la Nouvelle-Zélande, la Slovaquie et la Turquie sont ceux des 28 pays de l'OCDE étudiés dans le présent chapitre qui ont participé à l'évaluation en 2015. Dans les autres pays, les données ont été collectées en 2012. Par ailleurs, cinq pays et régions non membres de l'OCDE qui n'avaient pas participé au premier cycle ont pris part au deuxième. Les pays non membres de l'OCDE ne sont pas pris en compte dans le présent chapitre.
2. L'analyse de la variance présentée ici fait appel à la technique de décomposition par régression décrite par Fields (2004). Cette technique n'est qu'une des méthodes permettant de comparer l'influence de différents facteurs corrélés avec l'utilisation des compétences. Il serait également envisageable d'employer une analyse par régression. La décomposition de la variance présente toutefois l'avantage de permettre de comparer des facteurs mesurés sur des échelles différentes. Voir également OCDE (2014a), chapitre 5.

3. Une description complète de la répartition des compétences entre les pays par individu, entreprise et caractéristiques de l'emploi est disponible dans OCDE (2016a).
4. L'autre objection souvent formulée concernant la mesure de l'utilisation des compétences a trait au fait que les salariés ne sont pas nécessairement les mieux placés pour décrire les compétences exigées par leur poste et que le seul moyen d'obtenir des informations objectives consiste à interroger les employeurs. La pertinence de cet argument dépend toutefois beaucoup de la personne qui, au sein de l'entreprise, répond aux questions sur les tâches à exécuter dans le cadre de chaque poste. Les directeurs des ressources humaines ou les supérieurs hiérarchiques directs sont les personnes les mieux placées pour fournir ce type d'informations, tandis que les dirigeants et autres personnes appartenant au sommet de la hiérarchie risquent d'être insuffisamment informés des tâches qu'impliquent les différents postes. De surcroît, en particulier dans les petites entreprises, alors que les employeurs sont à l'aise pour parler des exigences requises par un poste en termes de niveau de qualification et de disciplines étudiées, ils sont moins habitués à raisonner en termes de compétences spécifiques. En résumé, l'avis des employeurs sur les compétences requises par les différents postes complèterait utilement les informations recueillies auprès des salariés mais ne saurait en aucun cas les remplacer.
5. Les personnes interrogées sont d'abord invitées à s'exprimer sur le degré de complexité de l'utilisation de leurs compétences en littératie, en calcul et en TIC. Elles doivent ensuite, pour chaque degré de complexité, indiquer sur une échelle graduée de 0 à 10 l'importance des tâches qu'elles exécutent au travail.
6. La méthode utilisée dans le cadre du PIAAC pour les compétences requises au travail est également qualifiée « d'échelle explicite ». Elle est utilisée dans d'autres enquêtes sur l'utilisation des compétences, comme la *UK Skills Survey* et l'enquête *Skills, Technology and Management Practices (STAMP)*.
7. Les données présentées ci-après sont un résumé des résultats obtenus en estimant des régressions par la méthode des MCO pour un ensemble de variables explicatives, notamment le sexe, la tranche d'âge, le niveau d'études, le type de contrat, le fait de travailler à temps plein, la profession, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le statut sur le plan de la formation (la question de savoir si le salarié suit également des études), le secteur (public ou privé), le niveau en littératie et les effets fixes pays.
8. Les différences constatées en fonction de la durée du travail pourraient s'expliquer par la manière dont les salariés à temps partiel qui répondent au questionnaire indiquent la fréquence à laquelle ils exécutent les tâches. Bien que les valeurs seuil retenues pour la fréquence aient été choisies de manière à convenir à la fois aux emplois à temps partiel et à temps plein, il est possible qu'elles soient difficiles à appliquer aux horaires à temps partiel « classiques ». L'analyse présentée dans ce chapitre utilise la plupart du temps des variables de contrôle du nombre d'heures travaillées, ce qui permet d'atténuer ce problème.
9. Pour calculer la proportion d'emplois nécessitant d'utiliser les compétences à la même fréquence, chaque indicateur de l'utilisation des compétences est recodé en fonction de cinq catégories (« 1 » ou « faible fréquence » si la valeur est comprise entre 1 et 2, « 2 » si la valeur est comprise entre 2 et 3 et ainsi de suite pour les valeurs « 3 », « 4 » et « 5 » ou « haute fréquence »). Les codes utilisés sont ensuite assouplis pour rendre compte de la proportion de travailleurs au profil comparable en termes d'utilisation des compétences, de sorte que « 2 environ » correspond aux valeurs inférieures à 3, « 3 environ » aux valeurs comprises entre 2 et 4 et « 4 environ » aux valeurs comprises entre 3 et 5.
10. Ainsi, si l'on exclut les compétences en résolution de problèmes, la proportion de travailleurs qui utilisent les autres compétences en traitement de l'information à une fréquence identique est multipliée par près de deux. De plus, la proportion de travailleurs qui font appel à leurs compétences en traitement de l'information plus d'une fois par semaine augmente pour s'établir à près de 5 %.
11. On constate une corrélation négative entre les années d'études et la satisfaction professionnelle au graphique 2.3, une fois pris en compte le salaire horaire brut, ce qui pourrait tenir à un sentiment de décalage. Parmi les personnes qui perçoivent un salaire horaire brut comparable, celles dont la durée des études est plus longue peuvent estimer qu'elles devraient être rémunérées davantage (d'où un sentiment de décalage), ce qui pèse sur leur satisfaction professionnelle.
12. À noter également que l'effet négatif du niveau de compétences et du nombre d'années d'études sur la satisfaction professionnelle ne s'explique pas par l'introduction de l'utilisation des compétences comme variable de contrôle – en d'autres termes, il n'est pas la résultante d'une multicollinéarité. Cet effet du niveau de compétences ou du niveau d'études sur la satisfaction

professionnelle s'explique peut-être par le statut professionnel (mesuré indirectement par les salaires) auquel de meilleures compétences permettent d'accéder. Il est également possible que la relation négative entre l'utilisation des compétences et la satisfaction professionnelle soit imputable au contenu de l'emploi – les tâches exécutées – et soit donc moins sensible à l'introduction, comme variable de contrôle, du salaire horaire brut. L'une des méthodes utilisables consiste à mesurer la corrélation simple entre chaque variable de compétences – utilisation des compétences, niveau de compétences et niveau d'études – et la satisfaction professionnelle. De fait, en l'absence de variables de contrôle du salaire horaire, des caractéristiques de l'emploi et des caractéristiques sociodémographiques, chacune de ces trois variables est corrélée positivement avec la satisfaction dans l'emploi.

13. Il est possible que le lien entre utilisation des compétences au travail et productivité s'explique par l'association entre l'utilisation des compétences en lecture (ou en écriture ou résolution de problèmes) et d'autres compétences ou encore par le lien entre utilisation des compétences et nature de l'environnement de travail (intensité capitaliste, par exemple).
14. Les travaux sur le capital organisationnel – qui recouvre des pratiques très proches de celles citées parmi les pratiques professionnelles performantes – apportent un éclairage supplémentaire sur l'influence que peuvent avoir les pratiques de gestion sur l'utilisation des compétences (Squicciarini et Le Mouel, 2012).
15. L'Évaluation des compétences des adultes prend en compte les primes reçues et leur montant. Toutefois, elle n'indique pas si ces primes sont liées ou non aux performances. Ainsi, les primes fréquentes en Autriche ne sont majoritairement pas liées aux performances mais représentent un moyen répandu de verser les congés et autres avantages dont bénéficient les travailleurs et qui sont soumis à un traitement fiscal différent du salaire.
16. Pour construire une seule échelle, il faut d'abord normaliser chaque item – tous pays confondus – de manière à obtenir une moyenne de 2.79 et une variance égale à 1. Le coefficient alpha de Cronbach de l'échelle à somme obtenue s'établit à 0.7, ce qui laisse penser que les items se prêtent bien à la construction d'une échelle unique.
17. Voir note 15.
18. La relation observée dans l'analyse par régression ne doit pas être considérée comme établissant un lien de cause à effet entre recours aux pratiques professionnelles performantes et utilisation des compétences. Par exemple, les modèles ne tiennent pas compte d'autres processus concomitants susceptibles d'influer sur l'utilisation des compétences (comme l'aptitude des entreprises qui ont recours aux pratiques professionnelles performantes de recruter des travailleurs hautement qualifiés dans des domaines non pris en compte dans l'évaluation PIAAC). Par ailleurs, la mise en œuvre de pratiques professionnelles performantes ne garantit pas une hausse de l'utilisation des compétences si d'autres éléments (non pris en compte dans le modèle de régression) ne sont pas mis en place, comme la qualité de l'encadrement.
19. En outre, une analyse dont les résultats ne sont pas présentés ici montre qu'il n'existe pas de différence significative entre les personnes qui bénéficient des mécanismes incitatifs et celles qui n'en bénéficient pas en termes de niveau de compétences ou d'utilisation des compétences dans la vie quotidienne. En revanche, il existe une différence importante entre ces deux groupes s'agissant de la répartition de l'utilisation des compétences au travail. Cette différence pourrait s'expliquer par des facteurs de motivation externes, tels que la formation, la flexibilité du temps de travail ou les primes.
20. Les variables retenues comme indicateurs indirects des attitudes figurent dans la partie I du questionnaire de base du PIAAC. Elles sont issues de questions qui invitent les personnes à indiquer comment elles font face aux nouvelles tâches et nouveaux problèmes auxquels elles sont confrontées.
21. Il est indispensable de tenir compte des effets de la motivation intrinsèque pour isoler l'influence de la formation/de la flexibilité du temps de travail/des primes sur l'utilisation des compétences des effets de la motivation individuelle innée. L'utilisation au travail des compétences en résolution de problèmes a donc été exclue de l'analyse, l'Évaluation des compétences des adultes ne mesurant pas l'utilisation de ces compétences dans la vie quotidienne.
22. Il ne faut pas oublier que cette corrélation est corrigée de l'influence du niveau de compétences, du nombre d'années d'études et de l'attitude à l'égard de l'acquisition de connaissances – tous ces facteurs influant sur la probabilité de participer à une formation. Il y a ainsi davantage de chances pour que la « formation » corresponde à un mécanisme incitatif mis en place par les entreprises pour inciter leur personnel à mieux exploiter ses compétences au travail. De plus, seule une très faible proportion des activités de formation est obligatoire.

23. Les décisions de délocalisation sont liées à la nature du processus de production et à la structure de coût dans un pays, si bien qu'il est fréquent que des entreprises d'un même secteur prennent des décisions similaires en la matière. Il peut toutefois arriver que certaines entreprises se démarquent des décisions habituellement prises dans leur secteur d'activité. Malheureusement, les données issues du PIAAC ne permettent pas de faire une analyse au niveau des entreprises. Les effets de la délocalisation présentés dans cette partie renvoient donc à une moyenne sectorielle.
24. Les activités de faible technologie correspondent aux secteurs 12 à 18, 58, 31 à 33 de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Rév. 4 (équivalents des secteurs 15 à 22 et 36 et 37 de la CITI, Rév. 3) ; les services aux entreprises englobent les secteurs 45 à 47, 95, 49 à 52, 79, 53, 61, 64 à 66, 68, 77, 62 et 63, 69 à 75, 78, 80 à 82 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 50 à 74 de la CITI, Rév. 3) ; les activités de haute technologie englobent les secteurs 20 à 21, 26 et 30 de la CITI, Rév. 4 (équivalents des secteurs 24, 30, 32 et 33, 35 de la CITI, Rév. 3).
25. Ce problème est lié au niveau de détail de la CITI (Rév. 4) auquel les données issues de l'Évaluation des compétences des adultes et de la *Base de données TiVA* sont disponibles.
26. Bien que très fournie, la *Base de données TiVA* comporte certaines limites. La délocalisation et la participation aux chaînes de valeur mondiales (CVM) est un phénomène qui se produit au niveau des entreprises, celles qui se situent à la frontière jouant un rôle différent de celui des entreprises à la traîne dans les CVM. Parce qu'elles sont regroupées par secteur, les données de la base *TiVA* fournissent une indication de l'évolution globale de la relation entre délocalisation et utilisation des compétences au travail.
27. D'autres phénomènes, notamment le changement technologique orienté sur les tâches routinières – le progrès technique qui conduit à la suppression d'emplois comportant beaucoup de tâches courantes –, pourraient aussi contribuer à la polarisation des tâches et des emplois (OCDE, 2015).
28. L'imprécision avec laquelle les différents types de délocalisation sont définis explique peut-être que les résultats ne soient pas toujours statistiquement significatifs.
29. La relation observée dans l'analyse par régression ne doit pas être considérée comme attestant d'un lien de cause à effet entre la délocalisation et l'utilisation des compétences. D'un côté, les modèles ne tiennent pas compte d'autres processus concomitants susceptibles d'influer sur les besoins de compétences (comme les progrès technologiques). De l'autre, on peut supposer que ce n'est pas la délocalisation qui favorise l'utilisation des compétences dans les entreprises, mais bien que ce sont les entreprises qui ont plus activement recours aux compétences qui influent sur la délocalisation et survivent dans un contexte nouveau.
30. Malheureusement, une seule vague de l'Évaluation des compétences des adultes a pour l'heure été administrée – permettant d'obtenir une observation pour chacun des 28 pays de l'OCDE participants –, ce qui limite les possibilités de mesure des liens entre les institutions des marchés du travail et de produits et l'utilisation des compétences. Cette méthode est la même que celle retenue par Hanushek et al. (2013), qui utilisent un modèle analogue pour évaluer, à partir de l'Évaluation des compétences des adultes, l'influence des institutions sur le rendement du niveau de compétences. Cette méthode permet d'exploiter les données individuelles et de déterminer si les paramètres institutionnels influent sur le lien entre niveau de compétences et utilisation de ces compétences au travail.
31. Conformément aux travaux de l'OCDE, les coefficients de pondération retenus sont 7/12 pour la protection de l'emploi contre le licenciement individuel et collectif des travailleurs titulaires d'un contrat permanent et 5/12 pour les règles relatives au recours aux contrats temporaires.
32. À noter que ces dernières années, les initiatives prises par les pouvoirs publics pour favoriser l'innovation et la productivité font de l'adoption de pratiques professionnelles performantes un objectif plus explicite.

Références

- Acemoglu, D. et D. Autor (2010), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », *NBER Working Paper*, n° 16082, Cambridge, États-Unis.
- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2015), « Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1209, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>.

- Andrews, D. et F. Cingano (2014), « Public Policy and Resource Allocation: Evidence from Firms in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 29, n° 78, pp. 253-296, Paris, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0327.12028>.
- Appelbaum, E. et al. (2000), *Manufacturing Advantage: Why High-performance Work Systems Pay Off*, Cornell University Press, Ithaca.
- Arnkil, R. (2003), « The Finnish Workplace Development Programme: A Small Giant? », *Concepts and Transformation*, vol. 9, n° 3, pp. 249-278.
- Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56duq7-en>.
- Autor, D. et M. Handel (2013), « Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 31, n° 2, pp. S59-S96.
- Becker, B. et M. Huselid (1998), « High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications », *Research in Personnel and Human Resource Management*, vol. 16, pp. 53-101.
- Bénabou, R. et J. Tirole (2003), « Intrinsic and Extrinsic Motivation », *Review of Economic Studies*, vol. 70, pp. 489-520.
- Bloom, N. et J. van Reenen (2010), « Human Resource Management and Productivity », *NBER Working Paper*, n° 16019, Cambridge, États-Unis.
- Boning, B., C. Ichniowski et K. Shaw (2007), « Opportunity Counts: Teams and the Effectiveness of Production Incentives », *Journal of Labor Economics*, vol. 25, n° 4, pp. 613-650.
- Dube, A., W. Lester et M. Reich (2010), « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Countries », *IRLE Working Paper*, n° 157-07.
- Felstead, A. et al. (2007), *Skills at Work, 1986 to 2006*, ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance, Oxford.
- Fields, G.S. (2004), « Regression-based Decompositions: A New Tool for Managerial Decision-making », *Department of Labor Economics, Cornell University*, pp. 1-41.
- Finegold, D. et D. Soskice (1988), « The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4, n° 3, pp. 21-53.
- Frey, B. et R. Jegen (2001), « Motivation Crowding Theory », *Journal of Economic Surveys*, vol. 15, n° 5, pp. 589-611.
- Frey, C. et M. Osborne (2013), « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? », *Oxford Martin Programme on Technology and Employment*, Oxford.
- Granados Zambrano, P. et G. Quintini (2016), « External and Internal Motivation Behind Skills Deployment », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Green, A. (2012), « Skills for Competitiveness: Country Report for the United Kingdom », *OECD LEED Working Paper*, n° 2012/05, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9bb1vc6skf-en>.
- Green, F. et al. (2013), « Job-related Well-being in Britain, First Findings from the Skills and Employment Survey 2012 », *Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, Londres*.
- Guest R. (2006), « Better Utilization of Skills Through Job Design », *Human Resource Management*, vol. 3, n° 3, pp. 1-11.
- Hanushek, E. et al. (2013), « Returns to Skills Around the World: Evidence from PIAAC », *IZA Discussion Paper*, n° 7850, Bonn.
- Hirsch, B., B. Kaufman et T. Zelenska (2015), « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 54, n° 2, pp. 199-239.
- Ichniowski, C., K. Shaw et G. Prennushi (1997), « The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity », *American Economic Review*, vol. 87, n° 3, pp. 291-313.
- Isaksson, P. (2008) *Leading Companies in a Global Age – Managing the Swedish Way*, Vinnova, Stockholm.
- Johnston, R. et G. Hawke (2002), « Case Studies of Organisations with Established Learning Cultures », *NCVER*, Adelaide.

- Keep, E. (2000), « Learning Organisation, Lifelong Learning and the Mystery of the Vanishing Employers », *SKOPE Research Paper*, n° 8.
- Keep, E., K. Mayhew et J. Payne (2006), « From Skills Revolution to Productivity Miracle – Not As Easy As It Sounds », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 22, n° 4, pp. 539-559.
- Lorenz, E. (2016), « Skills and Learning Strategies for Innovation in SMEs », *OECD LEED Working Papers*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Montt, G. (2015), « The Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch : An Analysis Using PIAAC », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 167, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxm4dhu9r2-en>.
- OCDE (2016a), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>.
- OCDE (2016b), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OCDE (2016c), *Getting Skills Right: Sweden*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2014b), *Employment and Skills Strategies in Australia*, OECD Reviews on Local Job Creation, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264207899-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 (2013a), *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 (2013b), *Technical Report of the Survey of Adult Skills*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/site/piaac/_Technical%20Report_17OCT13.pdf.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr.
- OCDE et OMC (2012), *Trade in Value-Added: Concepts, Methodologies and Challenges* (document conjoint OCDE-OMC), OCDE, Paris, www.oecd.org/sti/ind/49894138.pdf.
- Oosi, O. et al. (2010) « Arjen muutoksista työelämän innovaatiotoiminnaksi – Työelämän kehittämissuunnitelma 2004-2010 Arviointiraportti », *Tekes Programme Report*, n° 5/2010, Helsinki.
- Osterman, P. (1994), « How Common Is Workplace Transformation and Who Adopts It? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, pp. 173-188.
- Pellizzari, M. et A. Fichen (2013), « A New Measure of Skills Mismatch: Theory and Evidence from the Survey of Adult Skills (PIAAC) », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 153, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tpt04lcnt-en>.
- Queensland Department of Education, Training and Employment (2014), « 2014-15 Annual VET Investment Plan », <https://training.qld.gov.au/docs-data/strategies/vetinvest/2014-15-plan>.
- Quintini, G. (2014), « Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 158, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdjfm7j-en>.
- Skills Australia (2012), *Better Use of Skills, Better Outcomes: A Research Report on Skills Utilisation in Australia*, Department of Education, Employment and Workplace Relations (DEEWR).
- Shepherd, B. et S. Stone (2013), « Global Production Networks and Employment: A Developing Country Perspective », *OECD Trade Policy Paper*, n° 154, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k46j0rjq9s8-en>.
- Squicciarini, M. et M. Le Mouel (2012), « Defining and Measuring Investment in Organisational Capital: Using US Microdata to Develop a Task-based Approach », *OECD Science, Technology and Industry Working Paper*, n° 2012/5, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k92n2t3045b-en>.
- Stone, I. (2011), « International Approaches to High Performance Working », *Evidence Report*, n° 37, UK Commission for Employment and Skills.
- Timmer, M. et al. (2014), « Slicing Up Global Value Chains », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 2, pp. 99-118.

- UKCES (2014), « The Labour Market Story: Skills Use at Work », *Briefing Paper*, UK Commission for Employment and Skills.
- Unionlearn (2016), *Unionlearn and Union Learning: A Review of the First Ten Years*, Unionlearn, Londres.
- White, M. et A. Bryson (2016), « When Does HRM 'Work' in Small British Enterprises? », *IZA Discussion Paper*, n° 9690, Bonn.
- Wiesner, R., J. McDonald et H. Banham (2007), « Australian Small and Medium Sized Enterprises: A Study of High Performance Management Practices », *Journal of Management and Organisation*, vol. 13, pp. 227-248.
- Wright, J. et P. Sissons (2012), *The Skills Dilemma: Skills Under-utilisation and Low-wage Work – A Bottom Ten Million Research Paper*, The Work Foundation, Lancaster University.

Références des bases de données

- Base de données de l'OCDE sur la productivité (2015), <http://stats.oecd.org>.
- Base de données TiVA de l'OCDE (2015), <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=66237>.
- Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012-15), www.oecd.org/site/piaac/surveyofadultskills.htm.

ANNEXE 2.A1

Motivation extrinsèque et intrinsèque : modèle de Frey et Jegen (2000)

Description du modèle

L'entreprise ou l'employeur (le « principal ») souhaite encourager l'effort ou la performance (P) du salarié (l'« agent ») en mettant en œuvre une intervention externe (E), par exemple un système de rémunération lié à la performance, une activité de formation, une supervision étroite, un emploi du temps flexible, etc.

Compte tenu de cette intervention externe (E) du principal, et pour un coût de la performance $C(P,E)$ associé, l'agent retire un bénéfice $B(P,E)$ en contrepartie de sa performance (P). Le bénéfice et le coût de la performance sont tous deux des fonctions croissantes de la performance, autrement dit : $B_P = \partial B / \partial P > 0$ et $C_P = \partial C / \partial P > 0$.

Le rendement marginal est une fonction décroissante de la performance :

$$B_{PP} = \partial^2 B / \partial P^2 < 0 \quad (1)$$

Le coût marginal est une fonction croissante de la performance :

$$C_{PP} = \partial^2 C / \partial P^2 > 0 \quad (2)$$

Pour une intervention externe (E) donnée du principal, un agent rationnel choisira la valeur de la performance (P) à même de maximiser sa fonction d'utilité (P^*) :

$$\max_{P^*} B(P,E) - C(P,E) \text{ pour une valeur de } E \text{ donnée.}$$

La condition de premier ordre applicable à P^* est donnée par :

$$\frac{\partial B(P^*,E)}{\partial P} = \frac{\partial C(P^*,E)}{\partial P} \quad (3)$$

Pour choisir E , le principal doit donc tenir compte de la façon dont la valeur P^* choisie par l'agent varie en fonction de E .

$$\max_E B_P(P^*,E) = C_P(P^*,E)$$

En dérivant par rapport à E la condition optimale choisie par l'agent, on met en évidence la façon dont la performance optimale P^* varie quand le principal modifie la valeur de l'intervention externe :

$$B_{PE} + B_{PP} \frac{dP^*}{dE} = C_{PE} + C_{PP} \frac{dP^*}{dE}$$

Autrement dit :

$$\frac{dP^*}{dE} = \frac{B_{PE} - C_{PE}}{C_{PP} - B_{PP}} \leq 0 \quad (4)$$

Le dénominateur est toujours positif. Le signe du numérateur indique si la motivation extrinsèque augmente ou diminue la performance.

Cas A : $\frac{dP^*}{dE} > 0$, autrement dit la motivation extrinsèque fait augmenter la performance.

Dans le cas A, l'intervention externe augmente la performance en imposant un coût marginal plus important à l'évitement, c'est-à-dire en diminuant le coût marginal de la performance ($C_{PE} < 0$). Le numérateur de la condition (4) est positif sans équivoque pour toute valeur de $B_{PE} \geq 0$.

$B_{PE} = 0$ si la motivation extrinsèque n'a pas d'effet sur la motivation personnelle/intrinsèque de l'agent. $B_{PE} > 0$ implique que l'intervention externe a aussi un effet indirect sur la performance en augmentant la motivation intrinsèque. Par exemple, l'attribution d'une prime incite directement l'agent à accroître ses efforts (effet de la rémunération), mais peut aussi augmenter la confiance de l'agent dans son travail et donc sa motivation intrinsèque à produire de bons résultats.

Cas B : $\frac{dP^*}{dE} < 0$, autrement dit la motivation extrinsèque fait diminuer la performance.

Dans le cas B, $B_{PE} < 0$ et $C_{PE} \geq 0$. La première condition implique que l'intervention externe affaiblit la motivation intrinsèque de l'agent, donc qu'elle a un effet négatif sur le bénéfice marginal de l'augmentation de la performance. La seconde condition implique que la motivation extrinsèque E ne réussit pas à abaisser le coût marginal de la performance comme l'avait anticipé le principal lorsqu'il a conçu l'intervention. Par exemple, un excès de supervision pourrait faire perdre confiance à un salarié, celui n'étant plus incité à améliorer ses résultats à cause du risque de commettre une erreur sous les yeux de son superviseur. En d'autres termes, le renforcement de la supervision aurait pour effet de réduire la confiance du salarié, et donc sa performance.

En général, les deux inégalités $C_{PE} < 0$ et $B_{PE} < 0$ sont satisfaites, ce qui veut dire que l'intervention externe a deux effets contraires sur la performance de l'agent. Le bénéfice de l'intervention du principal dépend alors de l'amplitude relative de ces deux effets contraires.

Quand l'intervention externe est connue de tous, il peut arriver qu'elle influe directement sur le coût de la performance et/ou les motivations des pairs, et ce indépendamment de ce qui se produit pour les personnes bénéficiant de l'intervention. Par exemple, le fait de ne pas recevoir l'incitation externe pourrait renforcer l'impact négatif sur la motivation ($B_{PE} < 0$). Il peut aussi arriver que le coût marginal de la performance augmente sans l'incitation externe ($C_{PE} \geq 0$). Cela peut se produire quand, par exemple, un salarié déçu de ne pas recevoir l'incitation a plus de difficultés à travailler, ce qui réduit sa performance.

Implications du modèle pour l'utilisation des compétences

Si les incitations externes n'ont pas d'effet sur la motivation intrinsèque, alors la seule conséquence observée est l'effet direct de E , ce qui signifie que la plupart des gens devraient augmenter leurs compétences s'ils se voient offrir l'incitation. Si la motivation extrinsèque renforce la motivation intrinsèque, l'effet s'amplifie et l'utilisation des compétences augmente encore plus. Au contraire, si la motivation extrinsèque affaiblit la motivation intrinsèque, l'effet direct positif peut se retrouver annulé par cette baisse de la motivation.

S'agissant des personnes ne bénéficiant pas de l'incitation, l'effet direct de l'absence d'incitation pourrait réduire l'utilisation des compétences, même si la motivation intrinsèque n'est pas touchée.

Modèle utilisé pour l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)

Trois types d'incitations externes (*E*) sont utilisés dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Dans le questionnaire de base, on demande aux travailleurs si une partie de leur rémunération est indexée sur leurs performances (primes), s'ils ont accès à des formations et s'ils bénéficient de possibilités d'aménagement flexible de leur temps de travail.

L'évaluation PIAAC mesure deux indicateurs de la motivation intrinsèque : le comportement et l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne. On entend par « comportement » le comportement intrinsèque en dehors du travail. On entend par « utilisation des compétences dans la vie quotidienne » la manifestation de la motivation intrinsèque en dehors du travail ou dans un environnement dénué de toute incitation externe.

L'utilisation des compétences au travail correspond à P^* . Aux fins du présent modèle, l'utilisation des compétences au travail est donc l'effort observé ou la performance, qui découle de l'action simultanée de la motivation et des incitations intrinsèques et extrinsèques.

Chapitre 3

Effets à court terme des réformes structurelles sur le marché du travail

Il est largement admis que des réformes structurelles bien conçues des marchés de produits et des marchés du travail peuvent avoir des effets positifs à long terme. Pourtant, les réformes structurelles supposent souvent un important redéploiement des ressources susceptible d'entraîner des ajustements coûteux, notamment sur le marché du travail. Le présent chapitre étudie des séries temporelles longues de données sectorielles pour un groupe de pays de l'OCDE, afin d'analyser les effets à court terme sur le marché du travail des réformes visant à limiter les barrières à l'entrée et le coût des licenciements. Il montre que ces deux mesures entraînent des pertes d'emploi transitoires non négligeables en moyenne, résultat confirmé par des analyses complémentaires tirées de trois études de cas portant sur trois réformes récemment mises en œuvre de la législation sur la protection de l'emploi (LPE). L'intensité de ces effets varie en fonction de la structure du secteur et du marché du travail, mais aussi de la conjoncture. Le chapitre examine aussi différentes actions possibles pour limiter ces coûts, dont l'applicabilité et la pertinence peuvent varier d'un pays à l'autre.

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

Principaux résultats

Dans un contexte d'atonie du marché du travail à l'échelle mondiale et d'une marge de manœuvre budgétaire limitée par la dette publique, les réformes structurelles font partie des grandes priorités de l'action publique pour stimuler et soutenir la croissance. De nombreuses recherches confirment que les réformes des marchés de produits et des marchés du travail sont susceptibles d'améliorer considérablement la croissance de la productivité et l'emploi à long terme. Pourtant, les réformes structurelles nécessitent souvent un important redéploiement des ressources entre les entreprises et les secteurs, ce qui peut entraîner des ajustements coûteux, notamment sur le marché du travail. En particulier, ces réformes sont susceptibles d'aggraver la situation économique des ménages dans les pays marqués par un relâchement économique et de l'emploi prolongé.

Le présent chapitre s'appuie sur des séries chronologiques longues de données agrégées et sectorielles, afin de mettre en évidence les effets à court terme des réformes structurelles sur le marché du travail. L'analyse porte plus particulièrement sur deux types de réformes structurelles : les réductions des barrières à l'entrée sur les marchés de produits et l'assouplissement des règles applicables au licenciement des travailleurs sous contrat régulier (à durée indéterminée). Le présent chapitre examine également plusieurs actions complémentaires sur le marché du travail pouvant être associées aux réformes structurelles afin d'atténuer toute conséquence négative à court terme.

Les principaux résultats peuvent être résumés comme suit :

- Les réformes augmentant le niveau de concurrence dans les industries de réseau (énergie, transports et communication), où les entreprises en place sont de taille importante, engendrent des coûts non négligeables à court terme, l'emploi dans ces industries tombant sous son niveau d'avant la réforme pendant les trois ou quatre premières années. Les pertes d'emploi sont plus prononcées lorsque ces réformes sont mises en œuvre pendant une crise économique. À long terme, ni l'emploi ni les salaires moyens ne sont affectés par ces réformes. L'analyse montre toutefois aussi que la réforme des marchés de réseau a des conséquences bénéfiques à long terme pour les performances, en termes d'emploi, des industries en aval (c'est-à-dire celles qui utilisent comme moyens de production les produits et les services des marchés de réseau). Ces résultats diffèrent de ceux obtenus dans plusieurs études antérieures sur le cas du commerce de détail, dont la réglementation protège généralement un grand nombre d'entreprises de taille relativement modeste de la concurrence de la grande (et efficiente) distribution. Dans ce secteur, il a été démontré que les réformes n'entraînaient pas de pertes d'emplois à court terme. L'ensemble de ces données suggère que les caractéristiques du marché réformé affectent la dynamique de l'emploi dans le sillage des réformes en faveur de la concurrence.
- Les réformes de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) qui réduisent le coût des licenciements sont également associées à des pertes d'emplois et des pertes salariales à court terme. Toutefois, elles s'inversent au bout de quelques années, en moyenne. En

outre, ces pertes ne sont pas statistiquement significatives lorsque les réformes sont mises en œuvre pendant une phase d'expansion économique. L'analyse montre également que ces coûts à court terme sont moins élevés dans les pays marqués par un dualisme important sur le marché du travail, caractérisé par une part élevée des contrats de travail à durée déterminée. Il est important de signaler que ces pays sont également ceux qui bénéficient le plus des réformes qui réduisent le recours aux contrats à durée déterminée. Les données des études par pays montrent que ces avantages tendent à se matérialiser relativement vite. À long terme, une législation sur les licenciements plus souple est associée à une hausse des salaires moyens, conformément aux résultats des précédentes études sur la relation entre la LPE et la productivité.

- Les programmes de réforme du marché du travail peuvent être conçus et mis en œuvre de manière à atténuer considérablement, voire éliminer complètement, ces coûts initiaux. Le choix des politiques complémentaires dépend essentiellement des considérations politico-économiques, de la phase du cycle économique, de la capacité à augmenter les dépenses et du cadre institutionnel du marché du travail national.
- Les effets indésirables des réformes structurelles seront probablement moins importants dans les pays dotés d'une stratégie d'activation efficace en faveur des demandeurs d'emploi, notamment lorsque les systèmes d'activation s'articulent autour de l'intervention précoce du service public de l'emploi (SPE) pendant la période de préavis précédant le licenciement. Toutefois, si des programmes efficaces ne sont pas déjà en place, le rythme de déploiement des politiques actives du marché du travail sera limité en cas de hausse du chômage, dans la mesure où l'ajustement de ces dispositifs prend généralement plusieurs années.
- En outre, les expériences récentes montrent que dans les pays où les négociations collectives se déroulent à l'échelle nationale, régionale ou au niveau des branches, le fait de laisser de la marge aux entreprises pour qu'elles adaptent les salaires et les conditions de travail à leur situation individuelle peut limiter toute perte d'emploi à court terme découlant de l'assouplissement des règles de licenciement. Une souplesse accrue des conditions de travail mais aussi en matière de fixation des salaires permet aux entreprises d'agir sur d'autres variables que l'emploi pour s'adapter à la restructuration requise.
- Une autre solution consisterait à mettre en place une législation plus souple en matière de licenciements et à l'appliquer seulement aux nouvelles embauches. Il a été démontré que les clauses de maintien des droits acquis neutralisent les coûts à court terme en matière d'emploi, induits par des réformes de la LPE. Cependant, elles retardent aussi clairement les effets attendus de ces réformes sur la réallocation des ressources et son efficacité.
- Enfin, les pays caractérisés par des indemnités de chômage relativement faibles (ou des critères d'admissibilité stricts) et une situation budgétaire relativement solide peuvent envisager d'atténuer les effets à court terme des réformes structurelles mises en œuvre en période de repli de l'activité, par exemple en prolongeant temporairement la durée d'indemnisation. Des données récentes suggèrent qu'en période de récession, ces mesures n'ont, dans le pire des cas, aucun effet néfaste sur le bien-être.

Introduction

La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi menée en 2006 a tracé les contours d'un certain nombre de réformes structurelles visant à favoriser l'adaptabilité des pays aux changements structurels et à accroître l'emploi et la productivité à long terme

(OCDE, 2006). Toutefois, il faudra du temps pour récolter pleinement les fruits de ces réformes dans la mesure où ils se matérialisent souvent de manière progressive par le biais des embauches, de l'entrée d'entreprises sur le marché et de l'innovation. À court terme, la réaffectation considérable des ressources engendrée par ces changements risque d'entraîner des ajustements coûteux du marché du travail, et notamment des pertes d'emplois et de revenu (même si celles-ci pourraient n'être que transitoires). D'un point de vue stratégique, il est tout à fait pertinent d'évaluer la puissance relative de ces effets contradictoires. Pourtant, le nombre considérable de travaux qui ont quantifié les avantages à long terme des réformes structurelles contraste avec les informations beaucoup plus limitées sur leurs conséquences à court terme. Si certaines réformes structurelles entraînent des coûts à court terme, une autre question importante se pose : faut-il les mettre en œuvre pendant une récession, lorsque leur urgence apparaît souvent plus évidente et qu'elles rencontrent moins d'opposition politique, ou faut-il plutôt attendre une reprise économique, lorsque la création d'emplois s'intensifie et que les coûts à court terme sont potentiellement plus faibles et/ou de plus courte durée ? Enfin, les décideurs cherchent à savoir s'il est judicieux d'associer des mesures complémentaires aux réformes structurelles pour aider à compenser leurs conséquences négatives à court terme et à renforcer le soutien politique.

Le présent chapitre apporte de nouveaux éléments de réponse empiriques à ces questions en s'appuyant principalement sur des données agrégées et par secteur. L'analyse s'appuie largement sur les pertes (gains) d'emploi brut(e)s ou net(te)s pour mesurer les coûts (avantages) et s'intéresse plus particulièrement aux réformes qui réduisent les barrières à l'entrée sur les marchés de produits et qui assouplissent les règles applicables au licenciement des travailleurs réguliers. Même si l'éventail des réformes structurelles étudiées aurait pu être plus large, ce chapitre se concentre sur ces deux types de réformes pour deux raisons. Tout d'abord, l'idée que la réduction des barrières à l'entrée et des coûts de licenciement s'accompagne de pertes d'emplois à court terme est plausible d'un point de vue théorique. Ensuite – et contrairement, par exemple, aux politiques commerciales –, il existe d'importantes possibilités de libéralisation ultérieure des règles relatives à l'entrée des entreprises sur le marché, notamment pour les industries de réseau, et aux licenciements dans de nombreux pays de l'OCDE. L'analyse statistique quantifie l'effet de chaque type de réforme à différents horizons temporels, et étudie si l'effet à court terme varie en fonction de la phase du cycle économique et des caractéristiques du marché du travail. Cette approche jette les bases d'une évaluation approfondie de l'ampleur et de la dynamique des effets sur le marché du travail des mesures dans ces domaines qui seront prises dans le futur.

L'analyse des mesures susceptibles de faciliter le redéploiement des ressources favorisé par les réformes structurelles commence par une brève évocation des données existantes sur l'efficacité potentielle des politiques macroéconomiques, mais aussi sur les contraintes liées à leur utilisation. Les données microéconomiques sont ensuite examinées plus en détail, y compris concernant des trains de réformes récentes visant à faciliter la transition vers le nouveau cadre institutionnel, et la capacité des politiques actives et passives du marché du travail à atténuer les effets négatifs des réformes structurelles sur les emplois et les salaires.

Le présent chapitre est structuré comme suit. La section 1 met l'accent sur les effets à court et long terme de la réduction des barrières à l'entrée, en examinant en particulier la libéralisation des industries de réseau et en faisant la distinction entre les impacts directs et les effets indirects sur les utilisateurs des services. La section 2 s'intéresse aux conséquences

de l'assouplissement des règles de licenciement, à leur interaction avec le cycle et le degré de segmentation du marché du travail, en s'appuyant à la fois sur une analyse de régression portant sur plusieurs pays/secteurs et des études de cas sur les réformes menées récemment. Enfin, la section 3 aborde l'économie politique des réformes structurelles et le rôle potentiel des politiques complémentaires du marché du travail dans l'atténuation des coûts à court terme des réformes. Cette section évalue l'attractivité relative des autres trains de réformes et les conséquences en termes de conception des réformes.

1. Réglementation des marchés de produits

Les réformes des marchés de produits qui réduisent les barrières à l'entrée visent à améliorer l'efficacité de la production de biens et de services, et à rendre le processus de fixation des prix plus compétitif. Elles comprennent des mesures qui ouvrent les marchés à la concurrence nationale ou étrangère en supprimant, par exemple, les permis et les autorisations, les droits de douane et les obstacles non tarifaires, ainsi que les barrières juridiques et administratives. Il a été démontré que ce type de politiques en faveur de la concurrence est efficace à long terme, non seulement pour faire baisser le prix final, mais également pour renforcer la productivité et les efforts d'innovation des entreprises et améliorer l'efficacité de l'affectation des ressources entre les unités de production existantes et les nouvelles (par exemple, opérateurs historiques et nouveaux entrants ; voir Boeri et al., 2015, pour une revue de la littérature). En effet, ces dix dernières années, de nombreux pays de l'OCDE ont approuvé des réformes importantes des marchés de produits, en particulier dans les secteurs tertiaires non exportateurs, ce qui a entraîné des réductions considérables au niveau des indicateurs de réglementation. Toutefois, la réaffectation des ressources peut engendrer des frictions considérables et entraîner un ajustement important des coûts, particulièrement sur le marché du travail. Par exemple, les opérateurs historiques peuvent réagir à l'accroissement de la pression concurrentielle par une réorganisation et une réduction des effectifs (dans certains cas, une sortie), l'objectif étant de réduire les coûts et d'abaisser les prix ; leur réaction risque d'être rapide, voire anticipée, puisqu'elle vise en grande partie à décourager l'entrée. Toutefois, les nouvelles entreprises mettent plus de temps à contribuer positivement à l'emploi puisque les entrants qui réussissent à s'implanter durablement ne se développent que progressivement. Par conséquent, la réaffectation des salariés des entreprises qui réduisent leurs effectifs aux entreprises en plein essor risque d'être un processus long et coûteux impliquant un chômage élevé.

Plusieurs études antérieures ont montré que les réformes réglementaires des marchés de produits en faveur de la concurrence ont généralement un effet positif sur l'emploi total à long terme (p. ex. Peoples, 1998 ; Alesina et al., 2005 ; Griffith, Harrison et Macartney, 2007 ; et Fiori et al., 2012) et impliquent une réaffectation considérable des emplois des entreprises les moins productives vers les plus productives (Andrews et Cingano, 2014). Les analyses empiriques qui se concentrent sur la dynamique de l'emploi dans le sillage des réformes menées dans le secteur du détail montrent que cette réaffectation n'a pas d'impact négatif sur l'emploi, même à court terme (Bertrand et Kramarz, 2002 ; Viviano, 2008 ; Skuterud, 2005 ; Burda et Weil, 2005 ; et Boeri, Cahuc et Zylberberg, 2015). Il est toutefois probable que ce résultat reflète la situation concurrentielle propre au secteur du détail, où la déréglementation implique souvent l'entrée de gros concurrents efficaces, alors que les entreprises existantes sont trop petites pour anticiper stratégiquement les entrées par des réductions de personnel. Comme l'a montré Bassanini (2015), la dynamique de l'emploi est

susceptible d'être très différente sur des marchés plus concentrés, ou lorsque la réglementation a plutôt tendance à protéger les grands acteurs dominants. Des études récentes montrent que, dans ce cas, la réponse des entreprises en place consiste souvent à réduire les prix et à accroître l'efficacité, avant même que de nouveaux concurrents entrent sur le marché (p. ex. Goolsbee et Syverson, 2008 ; Bridgman, Gomes et Teixeira, 2011 ; et Brueckner, Lee et Singer, 2013). Ainsi, l'impact initial des réformes en faveur de la concurrence sur l'emploi sectoriel pourrait être négatif du fait que les grandes entreprises se réorganisent et réduisent leurs effectifs bien avant que les entrants ne commencent à embaucher.

La présente section s'inscrit dans le prolongement des recherches menées en mettant l'accent sur la réduction des barrières à l'entrée dans trois industries de réseau : énergie (électricité et gaz), transports (aérien, ferroviaire, routier) et communication (postes et télécommunications). Les industries de réseau offrent une étude de cas intéressante de l'impact des réformes en faveur de la concurrence sur le marché du travail, pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, les grands opérateurs historiques jouent souvent un rôle important dans ces secteurs. Contrairement à ce qui se passe dans le commerce de détail, la déréglementation est susceptible d'avoir un impact sur les décisions d'embauche des acteurs, ce qui peut affecter considérablement l'ensemble du marché du travail, du moins à court terme. Ainsi, les résultats de l'analyse sont susceptibles d'être pertinents et de s'appliquer dans le cas des réformes en faveur de la concurrence mises en œuvre dans les secteurs ou sur les marchés caractérisés par la présence de grands acteurs dominants. Ensuite, les services produits par ces industries sont des intrants essentiels pour la plupart des autres branches, ce qui implique des liens solides en aval avec le reste de l'économie. Ainsi, les avantages résultant de l'amélioration de l'efficacité sont susceptibles de dépasser les frontières de ces marchés. Le fait de mettre l'accent sur les industries de réseau a un autre avantage : il existe encore une marge de manœuvre considérable pour la poursuite de la déréglementation des marchés de l'énergie, des transports et des communications de la plupart des pays de l'OCDE, malgré la récente vague de réformes, et de la quasi-totalité des économies émergentes (OCDE, 2014a). Bien que les industries de réseau représentent une part relativement restreinte de l'emploi total, leur réforme est susceptible d'engendrer des ajustements non négligeables du marché du travail, que ce soit directement ou indirectement. Enfin, le fait de mettre l'accent sur les industries de réseau permet de tirer parti de la disponibilité de longues séries chronologiques d'indicateurs détaillés de l'OCDE sur le niveau des obstacles à la concurrence dans un large groupe de pays.

L'accent mis par ce chapitre sur les industries de réseau limite la portée de l'analyse de la réforme des marchés de produits, puisqu'il est certain que les obstacles à la concurrence ne concernent pas uniquement ces industries, et ne se limitent pas aux obstacles réglementaires spécifiques quantifiés par les indicateurs de l'OCDE. En effet, les obstacles administratifs à l'échelle de l'économie demeurent importants dans certains pays de l'OCDE (notamment le Mexique et la Turquie) et dans la plupart des économies émergentes. La réglementation de la sortie des entreprises a longtemps été reconnue comme un déterminant important de l'entrepreneuriat et des taux d'entrée, quelle que soit la branche d'activité économique (Brandt, 2005) ; toutefois, elle est conçue de manière inefficace dans plusieurs pays de l'OCDE¹. Il arrive également que les échanges et l'investissement internationaux soient encore limités dans un certain nombre d'activités économiques essentielles, depuis les services aux entreprises/professionnels au secteur de

la construction, en raison de réglementations telles que l'obligation pour les entreprises étrangères de passer par des partenaires locaux². De même, des obstacles considérables à la concurrence nationale et internationale existent dans la passation de marchés publics, qui représentent une part importante des dépenses publiques dans la plupart des économies avancées³. Enfin, une mauvaise application judiciaire des droits de propriété ou du droit de la concurrence peut continuer de décourager l'investissement sur un marché, même après que des réformes ont formellement éliminé les barrières à l'entrée.

L'analyse présentée dans cette section est divisée en deux sous-sections principales. La première s'intéresse aux conséquences (à court et long terme) des réformes réduisant les barrières à l'entrée dans les industries de réseau en termes d'emploi et de salaires dans ces industries (effet *direct* des réformes). La deuxième évalue l'impact de ces réformes sur les performances de tous les autres secteurs d'activité au regard du marché du travail (effet *indirect*).

Conséquences directes des réformes en faveur de la concurrence pour le marché du travail

L'analyse empirique figurant dans cette sous-section quantifiera les conséquences pour le marché du travail des réformes du marché des produits mises en œuvre au cours des trente dernières années dans trois industries de réseau (énergie, transports et communication) en exploitant les données par secteur de 23 pays de l'OCDE (sur des périodes allant jusqu'à 37 ans) (voir encadré 3.1)⁴. Les réformes de la réglementation des marchés de produits (RMP) en faveur de la concurrence sont quantifiées sur la base des variations de l'indicateur des barrières à l'entrée de l'OCDE (tiré de la *Base de données des indicateurs de réglementation des marchés de produits de l'OCDE*), les baisses correspondant aux réformes en faveur de la concurrence et les hausses à un renforcement de la protection des opérateurs historiques⁵. Parmi les exemples de réformes dans les industries de réseau figurent la séparation (dégrouper) entre d'une part la production d'énergie et l'approvisionnement en énergie et d'autre part l'exploitation des réseaux de transport, l'ouverture aux concurrents potentiels d'un accès non discriminatoire aux infrastructures clés (monopoles naturels), la suppression des réglementations qui limitent le nombre de concurrents dans les services postaux, ou l'assouplissement du régime d'autorisation pour le transport routier de marchandises.

Le modèle de régression de base indique que la réduction des barrières à l'entrée dans les industries de réseau induit une perte d'emploi nette qui culmine trois ans après la réforme, avant de commencer à se corriger (voir graphique 3.1 ; voir encadré 3.1 pour plus de détails sur la méthode d'estimation). Sur la base des coefficients de réponse impulsionnelle (mesurant les effets moyens dans les trois grandes industries de réseau), l'emploi dans ces industries serait inférieur d'environ 1.2 % par rapport à son niveau initial la troisième année suivant une réforme ayant abaissé l'indicateur de réglementation de 1 point (l'indicateur va de 0 à 6)⁶. Ce schéma de réponse est confirmé par un certain nombre d'autres spécifications de l'équation d'estimation (compte tenu, par exemple, du rôle des variations du degré de participation des pouvoirs publics, qui peut prêter à confusion – une autre dimension de la réglementation prise en compte par les indicateurs de l'OCDE) ou de la variable dépendante (à savoir l'utilisation de l'emploi salarié par opposition à l'emploi total)⁷. En outre, les résultats sont robustes lorsque l'on étend la fenêtre temporelle pour inclure la Grande récession et que l'échantillon de pays varie (voir OCDE, 2016a)⁸. Aucune donnée n'indique que l'impact des réformes varie en fonction du

Encadré 3.1. Estimation des conséquences des réformes réglementaires pour le marché du travail : le cas des industries de réseau

Analyse à court terme. Une façon simple d'étudier la relation entre la réglementation sectorielle et l'emploi (ou une autre mesure de performance du marché du travail) à court terme consiste à estimer une équation dynamique en différence première tenant compte à la fois des impacts immédiats et retardés de la réglementation (voir OCDE, 2016a ; et Bassanini, 2015) :

$$\Delta E_{cit} = \beta_0 \Delta BE_{cit} + \sum_{k=1}^T (\beta_k \Delta BE_{cit-k} + \delta_k \Delta E_{cit-k}) + X_{cit} \gamma + D_{ct} + D_{it} + D_{ci} + \varepsilon_{cit} \quad (1)$$

où $\Delta E_{cit} = \ln L_{cit} - \ln L_{cit-1}$ est la variation annuelle du logarithme de l'emploi dans le pays c , le secteur i et au moment t , et ΔBE est l'évolution de la réglementation. Le vecteur X représente le rôle des autres formes de réglementation sectorielle, qui peut prêter à confusion (p. ex. ampleur des participations publiques), ou le poids des barrières à l'entrée dans les autres secteurs ; ε représente un terme d'erreur standard. L'inclusion des valeurs retardées de la variable dépendante rend compte de l'éventuelle persistance des variations de l'emploi. Le nombre de retards T est choisi sur la base de critères statistiques comme les critères d'information bayésiens (CIB) ou d'Akaike (CIA). Dans toutes les estimations, les erreurs-types sont présentées par grappes pays-industrie.

Les effets fixes bidimensionnels D_{ct} , D_{it} et D_{ci} visent à rendre compte, respectivement : i) des chocs pour la croissance de l'emploi, communs à tous les secteurs dans un pays en particulier (p. ex. cycle économique et réformes à l'échelle de l'économie) ; ii) des chocs pour la croissance de l'emploi, communs à tous les pays dans un secteur en particulier (comme ceux liés à l'évolution de la technologie et de la demande globale) ; et iii) des tendances linéaires en matière d'évolution de l'emploi par pays-secteur (p. ex. dues à l'évolution des tendances à long terme en matière de spécialisation internationale). L'identification, liée à ce vaste ensemble de variables de contrôle, dépend de la comparaison de la croissance de l'emploi entre les secteurs et au fil du temps au cours d'une année de réforme. Toutefois, la comparaison avec d'autres secteurs n'est pas forcément une comparaison contrefactuelle valide s'il existe des effets indirects, p. ex. si les réformes de la RMP sur le marché de l'énergie affectent la dynamique de l'emploi dans le secteur des transports. Pour vérifier l'existence de retombées intersectorielles, l'évolution moyenne de la réglementation dans les « autres » industries de réseau est donc ajoutée à la spécification de départ*. Cet indicateur engendre un coefficient réduit et statistiquement non significatif, ce qui suggère un rôle mineur des effets indirects dans les industries de réseau.

Avec ce vaste ensemble de variables de contrôle, les coefficients estimés ne peuvent pas être interprétés comme l'impact global de la déréglementation sur l'emploi en présence de chocs pays-secteur pour la croissance de l'emploi qui ne sont communs ni à tous les autres secteurs du pays, ni à un même secteur dans plusieurs pays, ni représentés par les tendances sectorielles à long terme propres à chaque pays, et qui ne reflètent pas les effets indirects intersectoriels, et sont toutefois systématiquement corrélés à la déréglementation des produits de marchés. Pour mieux tenir compte de ces préoccupations, l'analyse présente d'autres tests de causalité inverse. L'un consiste à inclure les changements futures de la réglementation. Si l'on constatait que la réglementation future affecte l'emploi actuel, une causalité inverse serait mise en évidence. Des tests de causalité de Granger sont également réalisés, ce qui revient à régresser l'évolution de la réglementation au moment t (ΔBE) sur les variations retardées de l'emploi, et à vérifier que ces dernières n'ont pas d'impact individuel ou cumulé.

L'élargissement de la spécification (1) pour inclure les interactions entre l'évolution de la réglementation (ΔBE) et la variation de l'écart de production (ΔOG) permet de tester si l'impact de la déréglementation varie au cours du cycle économique. Puisque l'écart de production est défini comme la différence entre la production réelle et potentielle (conformément à la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*), ΔOG affiche une valeur négative lorsque l'économie se contracte. Ainsi, par exemple, un signe négatif devant ce terme d'interaction indiquerait que l'impact à court terme de la déréglementation sur les niveaux d'emploi est plus défavorable lorsque l'activité économique se contracte, alors qu'il l'est moins en période de reprise. Clairement, la spécification (1) permet également d'examiner l'impact de la déréglementation sur les autres résultats sectoriels, comme les salaires ou les prix.

Encadré 3.1. Estimation des conséquences des réformes réglementaires pour le marché du travail : le cas des industries de réseau (suite)

Les résultats de l'analyse à court terme se représentent en reportant sur un graphique les fonctions de réponse impulsionnelle obtenues à l'aide de l'estimateur de projection locale conçu par Teulings et Zubanov (2014). Les fonctions de réponse impulsionnelle sont une manière simple d'illustrer l'évolution de l'impact (éventuel) de la déréglementation au fil du temps. Comme l'estimation du coefficient instantané (β_0) peut encore être affectée par des biais de simultanéité ou de causalité inverse, les fonctions sont obtenues en utilisant uniquement les coefficients estimés à partir de la réglementation retardée (β_k) et aucune conclusion n'est tirée quant à l'effet de la réglementation immédiatement après sa mise en œuvre. Pour plus de détails, voir OCDE (2016a), qui présente d'autres graphiques de réponse impulsionnelle incluant le coefficient instantané.

Analyse à long terme. La relation à plus long terme entre la réglementation et les résultats du marché du travail est estimée dans un panel statique :

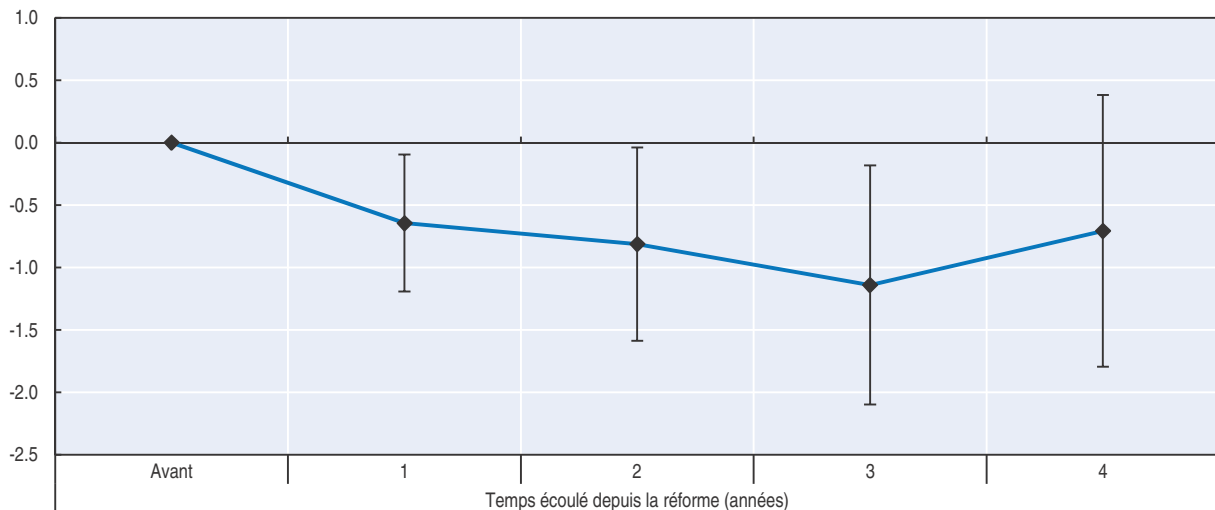
$$E_{cit} = \beta_{LR} BE_{cit} + \eta_{ct} + \eta_{it} + \eta_{ci} + \varepsilon_{cit}$$

où E_{cit} est le (logarithme de) l'emploi dans le pays c , l'industrie i et au moment t , BE est le niveau de réglementation dans l'industrie et η_s sont les effets fixes bidimensionnels

* Spécifiquement, l'équation (1) est augmentée avec la variation annuelle du terme : $WBE_{dit} = \sum_i Exp_{i,-i} * BE_{c,-i,t}$, où $Exp_{i,-i}$ sont les coefficients de la matrice inverse de Leontief, mesurant combien d'unités de production $-i$ doivent être produites (à n'importe quel stade de la chaîne de valeur) pour obtenir une unité supplémentaire pour la demande finale dans l'industrie i .


Graphique 3.1. Réformes propices à la concurrence et emploi dans les industries de réseau

Estimation de la variation cumulée de l'emploi pendant les quatre années suivant la réforme, en pourcentage



Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les réformes de la RMP abaissant les barrières à l'entrée ont sur l'emploi. Les estimations font référence à une réforme abaissant l'indicateur de l'OCDE des barrières réglementaires à l'entrée dans les industries de réseau (énergie, transports et communication, ETCR) d'un point. Les niveaux d'emploi avant la réforme sont normalisés à 0. Les paramètres sous-jacents sont estimés en permettant à la croissance de l'emploi dans chaque industrie de réseau de dépendre des valeurs retardées de la réglementation de l'emploi ainsi que des variations retardées de l'emploi. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données des indicateurs de la réglementation des marchés de produits de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392430>

niveau initial de réglementation ou que l'impact des réformes en faveur de la concurrence est non linéaire dans la réglementation initiale (il est par exemple plus fort dans les pays très réglementés que dans les pays peu réglementés)⁹. Enfin, la réponse de l'emploi ne varie pas en fonction de l'industrie de réseau qui met en œuvre la réforme. La perte à court terme n'est pas négligeable d'un point de vue économique si on la compare avec le taux de croissance moyen de l'emploi dans l'échantillon entre 1975 et 2007 (0.3 %)¹⁰.

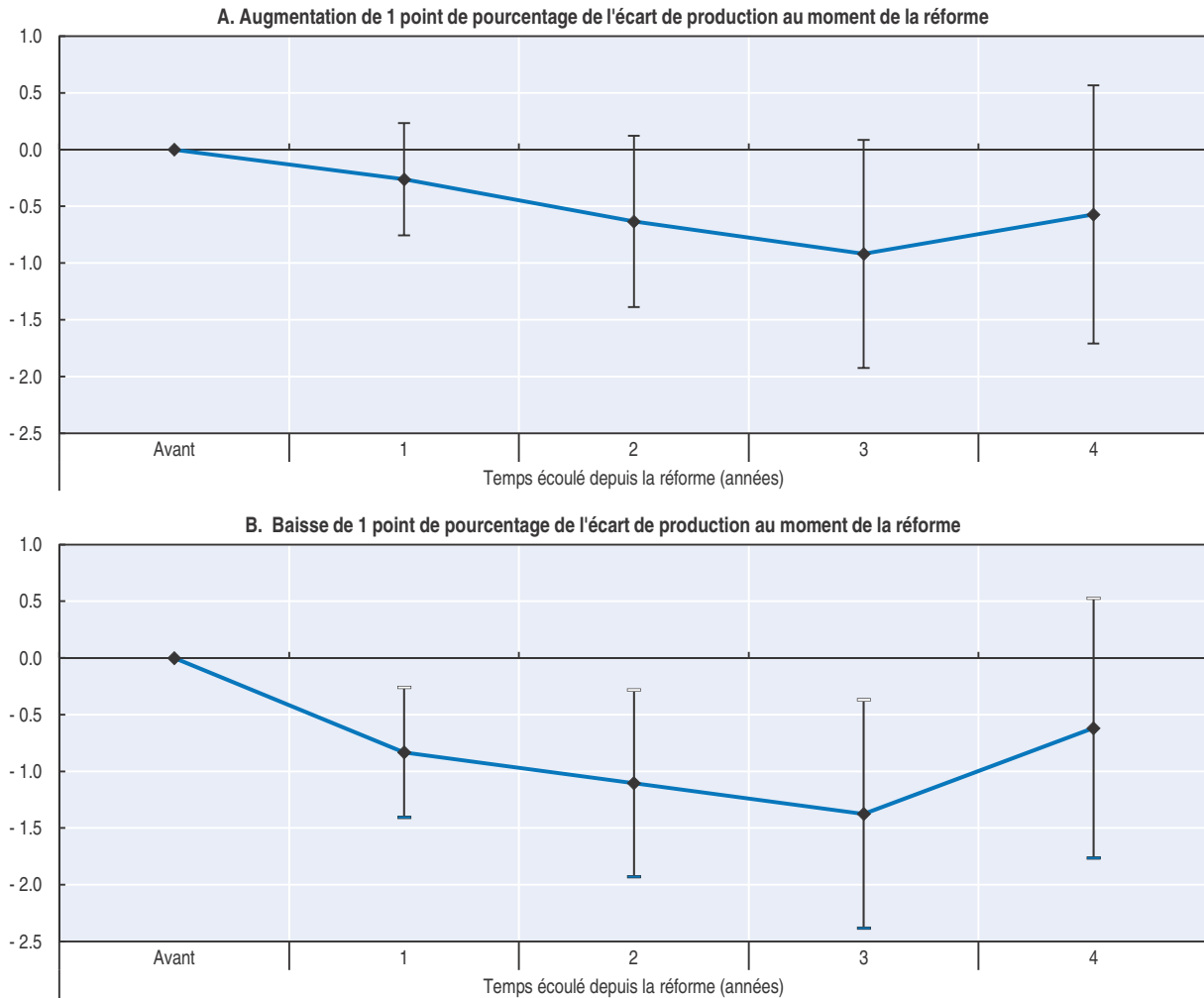
Le tracé en U de l'emploi est cohérent avec l'idée selon laquelle les résultats du marché du travail suivant la suppression des barrières à l'entrée dans les industries de réseau reflètent deux forces compensatoires mais asynchrones : la réorganisation immédiate des (gros) opérateurs historiques et l'expansion progressive des entrants qui parviennent à s'implanter durablement. Cette interprétation est également cohérente avec les données préliminaires de Gal et Hijzen (2016) qui constatent qu'à court terme, la déréglementation fait baisser l'emploi dans les grandes entreprises par rapport aux petites entreprises dans les industries de réseau¹¹. Bien que les nouveaux emplois finissent par compenser les pertes initiales, l'analyse ne permet pas de démontrer que les réformes propices à la concurrence augmentent l'emploi à long terme, comme d'autres chercheurs l'ont constaté dans le cas du commerce de détail (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A1.6). L'examen d'autres spécifications empiriques et échantillons pour estimer l'impact à long-terme sur l'emploi industriel ne met en évidence aucun impact significatif¹².

Il est important de noter que l'analyse ne démontre pas que les ajustements de l'emploi à court terme s'accompagnent d'une baisse importante des salaires. De fait, la même analyse effectuée avec les salaires horaires moyens de l'industrie ne met en évidence aucun effet significatif. L'impact sur les salaires estimé dans le modèle de base, positif mais faible et statistiquement non significatif, disparaît lorsque le modèle est élargi pour prendre en compte les effets de composition (en incluant les variations de l'emploi et la part des salariés ayant un niveau de formation inférieur au deuxième cycle du secondaire dans le nombre total d'heures travaillées). Cela suggère que le poids de l'ajustement de l'emploi pèse de manière disproportionnée sur les travailleurs à bas salaire et à faible productivité, dont le licenciement augmente artificiellement la moyenne des salaires observés (pour plus de détails, voir OCDE, 2016a).

Les crises économiques sont souvent considérées comme des moments opportuns pour la mise en œuvre des réformes sectorielles ; leur urgence et le soutien public sont généralement plus importants qu'en période de conjoncture favorable (voir section 3). Mais les coûts économiques à court terme de la réforme sont-ils plus faibles ou plus élevés pendant une période de repli de l'activité économique ? D'une part, la contribution de la déréglementation à la réduction des effectifs serait marginale pendant une période où les destructions d'emplois sont importantes. D'autre part, la forte incertitude caractérisant les récessions pourrait également ralentir considérablement la création d'emplois stimulée par les réformes structurelles, en abaissant le nombre de nouvelles entreprises ou leur rythme de croissance¹³. Le fait que l'impact de la déréglementation sur l'emploi puisse varier tout au long du cycle apporte des éléments en faveur de cette dernière hypothèse, comme le montre le graphique 3.2. Les deux parties du graphiques représentent la réponse de l'emploi à une réforme mise en œuvre lorsque le taux de croissance de la production est respectivement supérieur (reprises) et inférieur (récessions) à la croissance potentielle de la production. La comparaison de ces deux scénarios suggère des pertes d'emplois plus importantes dans le cas de réformes propices à la concurrence mises en œuvre pendant les phases de contraction, par rapport à celles mises en œuvre pendant les phases


Graphique 3.2. Effets des réformes propices à la concurrence sur l'emploi pendant une phase économique ascendante et descendante

Estimation de la variation cumulée de l'emploi sectoriel dans les quatre années suivant la réforme, en pourcentage



Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les réformes de la RMP abaissant les barrières à l'entrée ont sur l'emploi. Les estimations font référence à une réforme abaissant l'indicateur de l'OCDE des barrières réglementaires à l'entrée dans les industries de réseau (énergie, transports et communication, ETCR) d'un point. Les niveaux d'emploi avant la réforme sont normalisés à 0. Les paramètres sous-jacents sont estimés en permettant à la croissance de l'emploi dans chaque industrie de réseau de dépendre des valeurs retardées de la réglementation de l'emploi ainsi que des variations retardées de l'emploi. La partie A représente les effets sur l'emploi des réformes mises en œuvre alors que l'écart de production augmente d'un point de pourcentage (ce qui signifie que le taux de croissance de la production est supérieur d'un point de pourcentage à la croissance de la production potentielle, ce qui indique une phase économique ascendante). La partie B fait référence aux périodes où l'écart de production baisse d'un point de pourcentage (ce qui met en évidence une phase économique descendante). Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données des indicateurs de la réglementation des marchés de produits de l'OCDE.

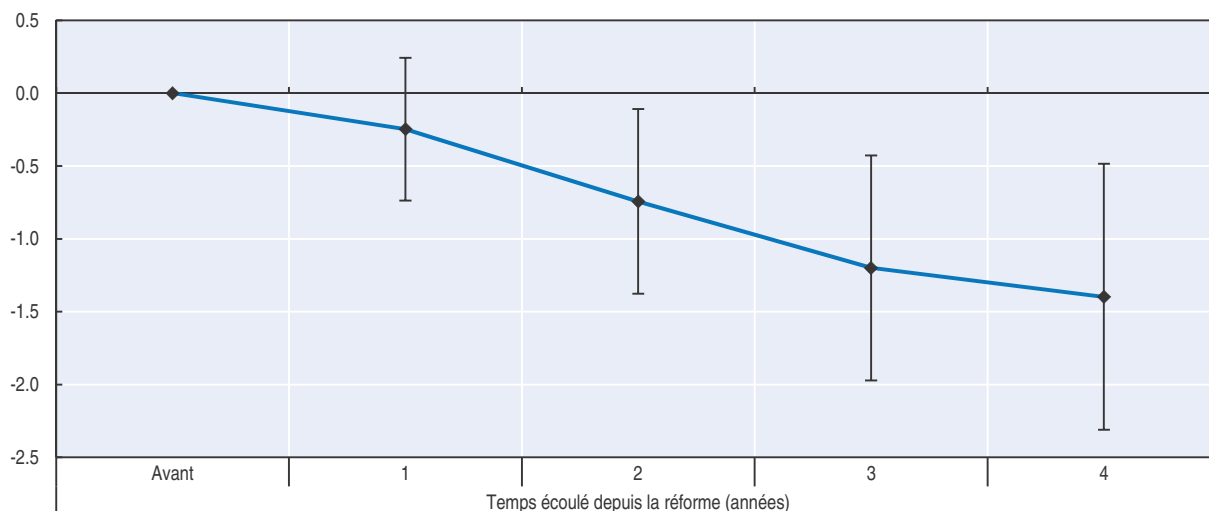
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392449>

d'expansion. Dans les deux cas, l'emploi sectoriel est au plus bas trois ans après la réforme, mais son niveau est inférieur de 1.4 % à celui qui aurait été observé en l'absence de réforme pendant une phase de repli, et est plus faible et statistiquement non significatif dans le scénario de reprise.

Conformément à l'idée selon laquelle les réformes propices à la concurrence induisent un processus de restructuration qui améliore l'efficacité, un assouplissement de la réglementation est suivi d'une baisse des prix. Le niveau du déflateur de la production industrielle diminue au moment de leur mise en œuvre et poursuit sa baisse au cours des années suivant la réforme (graphique 3.3). Si l'on considère les coefficients estimés à leur valeur nominale, l'indice des prix industriels est inférieur de près de 1.5 % à son niveau d'avant la réforme quatre ans après celle-ci. À long terme, cette baisse avoisine 3 % (voir OCDE, 2016a). Les baisses importantes de prix sont compatibles avec les nombreuses publications soulignant les gains d'efficacité non négligeables en termes de productivité totale des facteurs (ou du travail) (p. ex. Olley et Pakes, 1996 ; Disney, Haskel et Heden, 2003 ; et Schmitz, 2005) et de coûts de production par unité de production (Knittel, 2002 ; et Fabrizi, Rose et Wolfram, 2007). L'ampleur des baisses de prix estimée ici minimise probablement les avantages plus généraux liés au renforcement de la concurrence, qui sont susceptibles d'inclure des services de meilleure qualité. Alors que la dimension qualitative est difficile à saisir avec les données utilisées dans le présent chapitre¹⁴, la corrélation positive entre la déréglementation et la qualité des services a été soulignée dans un certain nombre de travaux exploitant des microdonnées détaillées dans le secteur des transports (Mazzeo, 2003 ; et Greenfield, 2014), des services juridiques (Domberger et Sherr, 2003), du commerce de détail (Matsa, 2011), de la santé (Bloom et al., 2015 ; et Cooper et al., 2011) et de l'éducation (Hoxby, 2000).


Graphique 3.3. Réformes propices à la concurrence et prix dans les industries de réseau

Estimation de la variation cumulée du déflateur de la production industrielle au cours des quatre années suivant la réforme, en pourcentage



Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les réformes de la RMP abaissant les barrières à l'entrée ont sur l'emploi. Les estimations font référence à une réforme abaissant l'indicateur de l'OCDE des barrières réglementaires à l'entrée dans les industries de réseau (énergie, transports et communication, ETCR) d'un point. Les niveaux d'emploi avant la réforme sont normalisés à 0. Les paramètres sous-jacents sont estimés en permettant à la croissance de l'emploi dans chaque industrie de réseau de dépendre des valeurs retardées de la réglementation de l'emploi ainsi que des variations retardées de l'emploi. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données des indicateurs de réglementation des marchés de produits de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392455>

Conséquences indirectes des réformes propices à la concurrence pour le marché du travail

L'amélioration des résultats dans les industries de réseau aura vraisemblablement des effets indirects sur les performances des activités utilisant ces services comme facteurs de production (à savoir les industries en aval). Par exemple, si la déréglementation implique une diminution du prix ou une amélioration de la qualité des services utilisés dans les processus de production, les utilisateurs de ces services vont voir leur coût unitaire de production diminuer, ce qui va éventuellement favoriser leur compétitivité et leur expansion. En outre, un pouvoir de monopole restreint en amont inciterait davantage les utilisateurs à améliorer l'efficacité et l'innovation si cela réduisait la part des rentes revenant aux fournisseurs (Bourlès et al., 2013)¹⁵. Ces prévisions se confirment à long terme, les utilisateurs intensifs des services ayant tendance à tirer parti d'une déréglementation des intrants, tant en termes de valeur ajoutée et de part des exportations (Barone et Cingano, 2011) que de productivité (Arnold et al., 2011 ; et Bourlès et al., 2013). On peut s'attendre à des résultats similaires lorsque l'on s'intéresse à l'emploi ou aux salaires, bien que (comme dans le cas des industries réformées), les ajustements sous-jacents puissent impliquer des coûts de transition non négligeables.

L'importance des effets indirects de la déréglementation est examinée en partant de l'hypothèse suivante : si une concurrence accrue dans la production d'intrants bénéficie à l'emploi en aval (p. ex. en raison de la baisse du prix des intrants, d'une amélioration de la qualité ou de l'efficacité du marché), ces avantages devraient être relativement plus importants pour les utilisateurs intensifs des intrants. Cette hypothèse, qui a été exploitée dans des examens par pays (Forlani, 2010 ; et Arnold, Javorcik et Mattoo, 2011) et des analyses transversales (Allegra et al., 2004 ; Faini et al., 2006 ; Barone et Cingano, 2011 ; et Bourlès et al., 2013), peut être intégrée aux données plus complètes de ce chapitre en estimant un modèle d'interaction dans lequel l'effet de la réglementation en amont peut varier d'un utilisateur à l'autre en fonction de sa dépendance à l'intrant réglementé (voir encadré 3.2, et OCDE, 2016a pour plus de détails).

Encadré 3.2. Estimation des effets indirects de la déréglementation dans les industries de réseau

Pour évaluer si la réforme des industries de réseau a une influence sur les résultats du marché du travail dans le reste de l'économie, le présent chapitre s'appuie sur la méthodologie initialement développée par Rajan et Zingales (1998), qui exploite la variation par pays/industrie pour évaluer la pertinence des politiques nationales tout en tenant compte des effets fixes par pays. Cette approche atténue les problèmes d'estimation qui apparaîtraient dans une régression standard sur plusieurs pays (p. ex. omission de variables, causalité inverse). Elle est fondée sur l'hypothèse que chaque industrie possède une caractéristique « technologique » impliquant un degré spécifique d'exposition à la réglementation dans les industries de réseau en amont (i), et que cette caractéristique varie selon les industries en aval (j). Si une mesure de l'exposition des industries (Exp_{ji}) est disponible, l'impact de la réglementation en amont sur l'emploi en aval peut être estimé en examinant le modèle d'interaction $E_{cj} = \theta(Exp_{ji} * BE_{ci}) + \eta_c + \eta_j + \xi_{cj}$, où E_{jc} mesure le (logarithme de) l'emploi dans l'industrie j et le pays c , BE indique le niveau de réglementation anticourantienne sur le marché pour l'intrant i , et les effets fixes η rendent compte des caractéristiques invariantes dans le temps des pays et des industries. Si la réglementation en amont influence l'emploi en aval E_{jc} , on peut alors s'attendre à ce que les industries très exposées réagissent plus fortement à la déréglementation (à savoir à l'estimation $\theta < 0$).

Encadré 3.2. Estimation des effets indirects de la déréglementation dans les industries de réseau (suite)

Aux fins du présent chapitre, le modèle de dépendance aux intrants ci-dessus est adapté afin de d'inscrire dans un cadre de séries chronologiques. Le modèle adapté peut être utilisé pour estimer les coefficients à court et long terme et l'impact de la déréglementation dans plus d'une industrie de réseau. Pour examiner les conséquences à long terme de la déréglementation pour l'emploi, on estime l'équation suivante :

$$\Delta E_{cjt} = \theta_0 \Delta WBE_{cjt} + \sum_{k=1}^T (\theta_k \Delta WBE_{cjt-k} + \rho_k \Delta E_{cjt-k}) + v_{ct} + v_{jt} + v_{cj} + \xi_{cjt} \quad (1)$$

où $WBE_{cjt} = \sum_i Exp_{ij} * BE_{cit}$ mesure l'exposition globale à la rigueur de la réglementation des marchés de produits dans les industries de réseau i (énergie, transports et communication) dans chaque industrie en aval j , et ΔE_{cjt} mesure la croissance de l'emploi d'une année à l'autre. L'ensemble d'effets fixes bidimensionnels v vise à rendre compte des éventuels facteurs de confusion, comme décrit dans l'encadré 3.1.

Selon la littérature, Exp_{ij} est mesuré à l'aide de coefficients d'intrants et d'extrants. Spécifiquement, l'exposition de l'industrie j à chaque service est mesurée par le coefficient correspondant de la matrice inversée de Leontief, qui décrit le volume d'intrants i nécessaire (à n'importe quel stade de la chaîne de valeur) pour produire une unité supplémentaire pour la demande finale dans l'industrie j (dépendance aux intrants). Ainsi, selon l'hypothèse d'identification, les utilisateurs très intensifs d'un intrant réglementé tireraient davantage parti de mesures de renforcement de la concurrence dans la production de cet intrant que des utilisateurs peu intensifs. Pour réduire les problèmes d'estimation survenant si la dépendance aux intrants répond au niveau de réglementation, l'analyse s'appuie sur les coefficients d'intrants et d'extrants invariants par pays. Selon la littérature, ils correspondent à ceux mesurés dans un pays de référence (ou sans friction) caractérisé par un faible niveau de réglementation. On utilise à cette fin les coefficients d'intrants et d'extrants des États-Unis. Ainsi, les États-Unis sont exclus de l'échantillon d'estimation. On utilise également une autre approche qui consiste à prendre la moyenne des coefficients d'intrants et d'extrants mesurée pour chaque industrie dans l'ensemble des pays, après avoir exclu les intensités d'intrants spécifiques à chaque pays ou au niveau de réglementation (voir OCDE, 2016a pour plus de détails). Sur la base de cette approche, les secteurs les plus dépendants comprennent les produits alimentaires, les métaux de base, les produits non métalliques et les produits en caoutchouc et en plastique ; et les secteurs les moins dépendants comprennent le matériel électrique et optique, les activités immobilières, le commerce de gros et de détail, et l'intermédiation financière.

Comme dans le cas des effets directs (voir encadré 3.1), les fonctions de réponse impulsionnelle sont obtenues à l'aide de l'estimateur de projection locale conçu par Teulings et Zubanov (2014). À la différence de ce cas, toutefois, les réponses de l'emploi seront calculées en tenant également compte du coefficient instantané (θ_0), les problèmes de causalité inverse étant moins préoccupants dans le cadre des effets indirects. Voir OCDE, 2016a, pour plus de détails.

Les effets indirects à long terme de la réglementation sur les industries de réseau sont estimés dans la version statique du modèle de dépendance aux intrants :

$$E_{cjt} = \theta_{LR} WBE_{cjt} + \mu_{ct} + \mu_{jt} + \mu_{cj} + \epsilon_{cjt} \quad (2)$$

Au sens strict, les modèles d'interaction pays-industrie tels que (2) permettent uniquement d'estimer l'impact différentiel de la réglementation sur les résultats industriels. Les conséquences agrégées sur l'emploi global ne peuvent être déterminées qu'en imposant l'hypothèse (forte) qu'une ou plusieurs industries faiblement exposées ne serait en fait pas affectées par la réforme (voir Guiso et al., 2004 ; et Bassanini, Nunziata et Venn, 2009 pour une analyse). Dans ce cas, l'effet global des réformes peut être calculé en deux étapes (voir Guiso et al., 2004). La première étape consiste à utiliser le coefficient estimé θ pour prédire les gains d'emploi dans le pays c et l'industrie j : $\Delta \ln E_{cj} = \hat{\theta}_{LR} \sum_i Exp_{ij} * \Delta BE_{ci}$, où les variations des barrières à l'entrée (ΔBE_{ci}) peuvent être hypothétiques ou refléter les réformes réellement mises en œuvre. Dans la seconde étape, les gains propres à l'industrie sont agrégés au niveau du pays $\Delta \ln E_c = \sum_j Sh_{jc} * \Delta \ln E_{cj}$, où Sh_{jc} est la part de l'industrie j (dans l'emploi) dans le pays c . Il est important de noter que tous les exercices d'agrégation présentés dans ce chapitre obligent à partir du principe (conservateur) que les réformes de n'importe quel service réglementé i n'ont pas d'effet sur les industries dont l'exposition au service réglementé (Exp_{ij}) est inférieure (ou égale) au premier quartile de la distribution de l'exposition.

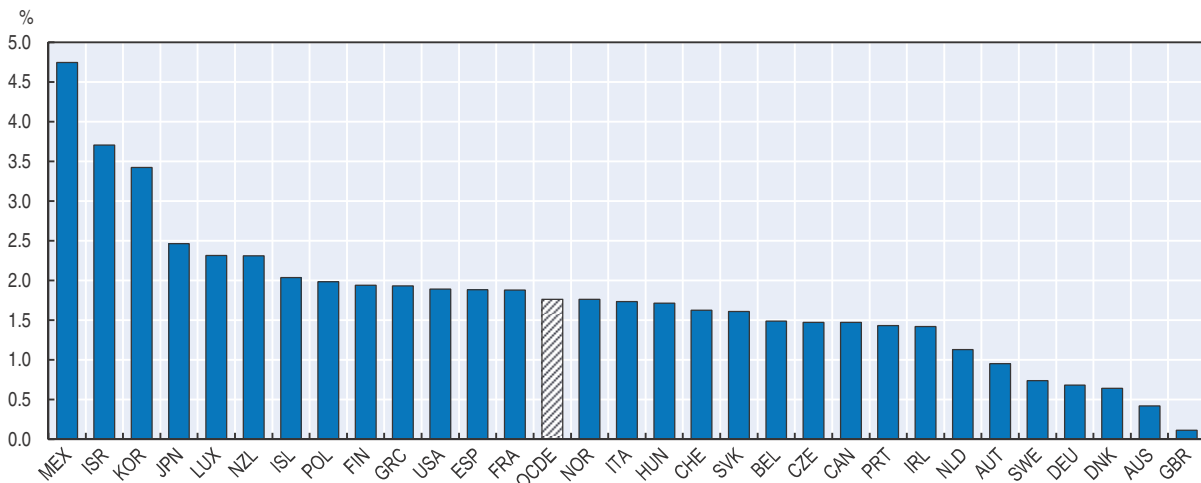
Aux fins du présent chapitre, les modèles de dépendance aux intrants décrits dans l'encadré 3.2 sont estimés à partir d'un échantillon couvrant 19 branches d'activité non agricoles/non minières, 22 pays de l'OCDE et jusqu'à 37 années¹⁶. Conformément aux données existantes sur la productivité, l'analyse montre que la déréglementation du réseau a un impact positif sur l'emploi des utilisateurs à long terme ; toutefois, on ne sait pas si cet effet se manifeste déjà à court terme.

Les effets impliqués à long terme sont très significatifs en termes statistiques et peuvent être suffisamment importants pour jouer considérablement sur le plan économique. Si l'on compare deux secteurs dont la dépendance globale aux industries de réseau diffère d'un point de pourcentage, une mesure abaissant uniformément la réglementation d'un point dans chaque industrie de réseau augmenterait l'emploi à long terme dans le secteur le plus dépendant de 0.65 point de pourcentage par rapport au secteur le moins dépendant. En agrégeant l'effet au niveau des pays selon la méthode et les hypothèses illustrées dans l'encadré 3.2, la même mesure augmenterait l'emploi d'environ 1 % dans un pays représentatif (voir OCDE, 2016a).

Le graphique 3.4 illustre les avantages indirects potentiels de la déréglementation en représentant les gains d'emploi globaux à long terme observés aux alentours de 2012 dans chaque industrie en amont suite à l'adoption de la « pratique réglementaire la plus légère ». Cette référence en termes de meilleures pratiques est définie comme la moyenne des trois niveaux les plus bas de la réglementation anti-concurrentielle observée dans les


Graphique 3.4. Effets indirects à long terme des réformes propices à la concurrence dans les industries de réseau

Variations de l'emploi global dans les industries en aval suite à la mise en œuvre des « pratiques les plus légères » en amont, en pourcentage



Note : Le graphique présente la hausse estimée à long terme de l'emploi en points de pourcentage dans le secteur des entreprises non agricole/non minier (à l'exception des industries de réseau) suite à la déréglementation des barrières à l'entrée dans les industries de réseau. Les niveaux d'emploi et de la réglementation en 2013 sont pris comme points de départ. Les paramètres sous-jacents sont obtenus en estimant un modèle de dépendance aux intrants, qui suppose que l'impact en aval de la déréglementation est d'autant plus grand que l'exposition des utilisateurs aux intrants réglementés est importante. L'agrégation par secteur d'activité est calculée en partant de l'hypothèse que les réformes des barrières à l'entrée n'auraient pas d'effet sur l'emploi dans une industrie hypothétique dont l'exposition serait inférieure ou égale au premier quartile de la distribution de l'exposition. Les chiffres représentés dans le graphique font référence à une expérience de pensée dans laquelle la réglementation de chaque industrie de réseau est réduite à la « pratique la plus légère », définie comme la moyenne des trois niveaux de réglementation les plus bas observés dans les pays.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données des indicateurs de réglementation des marchés de produits de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392464>

pays, et devrait donc être considérée comme un objectif stratégique ambitieux, bien que réaliste. D'après la spécification de départ, les gains d'emploi à long terme suite à ces réformes dépasseraient 3 % dans les pays les plus réglementés (Mexique, Israël et Corée), alors qu'ils seraient inférieurs à 1 % dans les pays qui s'approchent déjà des meilleures pratiques (ou les représentent) dans certains secteurs (p. ex. Royaume-Uni et Australie). Les gains moyens (simples) dans les pays de l'OCDE se situeraient autour de 2 %.

Ce résultat résiste à un certain nombre d'autres choix de spécifications et de variables (voir OCDE, 2016a), comme l'utilisation d'une estimation non pondérée, par opposition à une estimation pondérée¹⁷, l'utilisation de l'emploi salarié (plutôt que total) comme variable dépendante, ou l'augmentation de la spécification pour tenir compte de la présence du secteur public dans l'industrie déréglementée. Il résiste également à l'extension de la fenêtre temporelle visant à inclure la Grande récession, et aux variations des échantillons de pays¹⁸. D'autre part, aucune donnée n'indique que l'impact des réformes en amont varie en fonction du niveau initial de la réglementation (lequel est par exemple plus fort dans les pays très réglementés). Enfin, l'analyse révèle que les avantages de la déréglementation des services sont plus importants pour les producteurs manufacturiers que pour les autres producteurs de services (p. ex. dans le secteur du détail) – et ne sont statistiquement significatifs que pour ces mêmes producteurs manufacturiers. Ce résultat est conforme à l'idée selon laquelle les améliorations de l'efficacité engendrent les gains les plus importants dans les industries ou les marchés exposés à des pressions concurrentielles internationales, où même de petits avantages en termes de productivité peuvent induire des hausses importantes des parts de marché.

À l'inverse, à court terme, la force estimée des effets indirects de la déréglementation en amont ne résiste pas à la méthode d'estimation. Les estimations pondérées suggèrent que les avantages en matière d'emploi à long terme apparaissent rapidement, l'emploi total augmentant de 0.2 % l'année de la réforme, et étant supérieur de 0.4 % trois ans après la réforme. À l'inverse, les estimations non pondérées montrent des réponses négatives et non significatives de l'emploi des utilisateurs. Les résultats demeurent incertains lorsque l'on examine l'emploi salarié, l'échantillon étant élargi pour inclure la Grande récession ou permettre au coefficient de varier entre les utilisateurs manufacturiers et les utilisateurs des services. Globalement, l'analyse n'est pas en mesure de déterminer la rapidité d'apparition des effets positifs sur l'emploi à long terme.

Globalement, les données figurant dans la présente section suggèrent que l'accroissement de la concurrence dans les industries de réseau induit des coûts directs modestes, mais non négligeables en termes de pertes d'emplois au niveau industriel. Ces pertes sont rapidement réabsorbées, mais la réforme n'entraîne pas de gains d'emploi ou de salaire significatifs à long terme dans les industries directement affectées par la réforme. Ces deux résultats contrastent avec les données antérieures sur l'impact de l'abaissement des barrières à l'entrée dans le commerce de détail, dont il semble qu'il n'entraîne pas de perte d'emploi à court terme et de gains salariaux à long terme. Il est possible d'expliquer ces divergences par la situation différente régnant sur le marché sous-jacent. La suppression des barrières à l'entrée est susceptible d'entraîner des pertes d'emplois à court terme sur les marchés concentrés, puisque les grandes opérateurs historiques répondent à la (menace de) concurrence accrue en réorganisant et en réduisant leurs effectifs dans une tentative d'augmenter la productivité et de réduire les coûts. La réglementation du commerce de détail, d'autre part, limite généralement la présence de distributeurs importants et efficaces sur un marché dominé par de nombreuses

entreprises relativement petites. Les résultats de cette section soulignent donc que l'éventuel effet des réformes propices à la concurrence sur les coûts à court terme en matière d'emploi risque de dépendre des caractéristiques de l'industrie réglementée. En particulier, la domination du marché par les grands acteurs importants risque d'être importante, parce que les grandes entreprises sont vraisemblablement plus susceptibles de réorganiser et de réduire leurs effectifs dans une tentative de décourager l'entrée. Sur le plan positif, l'analyse montre également que la réorganisation des marchés en amont induite par la réforme peut avoir un impact positif à long terme sur les performances des industries en aval en matière d'emploi. La section suivante appliquera un cadre d'estimation similaire pour analyser l'impact des réformes de la législation sur la protection de l'emploi sur le marché du travail.

2. Législation sur la protection de l'emploi

La législation sur la protection de l'emploi (LPE) est définie dans le présent chapitre comme l'ensemble de règles régissant l'embauche, et surtout le licenciement des salariés. Il existe un consensus théorique selon lequel une protection de l'emploi inefficace peut faire obstacle à des cessations d'emploi efficaces et réduire ainsi indirectement la création d'emploi efficace en subordonnant à des coûts implicites et explicites la capacité des entreprises à ajuster leur main-d'œuvre à un niveau optimal (p. ex. Mortensen et Pissarides, 1994 ; 1999). En principe, les inefficacités induites par les dispositions qui renforcent la sécurité de l'emploi peuvent être compensées par des ajustements salariaux, par des versements privés ou par la mise au point de contrats efficaces (Lazear, 1990). Cependant, des rigidités salariales, des imperfections des marchés financiers ou l'incertitude au sujet de l'avenir de l'entreprise peuvent empêcher ces canaux de fonctionner pleinement. Par conséquent, la LPE engendre des coûts de licenciement positifs, de telle sorte que la stratégie optimale pour l'entreprise consiste à réduire à la fois les créations et les destructions d'emplois, et que l'effet sur l'emploi moyen et sa fluctuation au cours du cycle économique est ambiguë (p. ex. Bentolila et Bertola, 1990 ; et Mortensen et Pissarides, 1999). La trop grande lenteur de la réaffectation des ressources résultant de la réglementation sur le licenciement risque également d'entraîner une baisse de la productivité (p. ex. Hopenhayn et Rogerson, 1993). En outre, une réglementation restrictive en matière de licenciement risque de dissuader les entreprises d'expérimenter des nouvelles technologies, qui offrent des rendements moyens plus élevés mais aussi plus variables, parce qu'elles veulent échapper au risque d'avoir à assumer des coûts de licenciement élevés (Saint-Paul, 2002 ; et Bartelsman et al., 2004).

La protection de l'emploi est également un déterminant important du degré de dualisme du marché du travail, c'est-à-dire de la mesure dans laquelle l'emploi est divisé entre d'une part les contrats permanents protégés et d'autre part les contrats temporaires précaires, avec des obstacles importants pour passer d'un type de contrat à l'autre. Si l'on facilite le recours aux contrats temporaires tout en continuant d'appliquer des règles très protectrices aux contrats à durée indéterminée, les entreprises réagissent en substituant des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, sans qu'il en résulte un effet à long terme sur l'emploi (parce que la cessation d'un contrat à durée déterminée est moins coûteuse que celle d'un contrat à durée indéterminée). De surcroît, l'existence d'une asymétrie importante entre la LPE visant les contrats à durée indéterminée et celle relative aux contrats à durée déterminée va de pair avec une diminution du taux de conversion des contrats à durée déterminée en contrats permanents, et transforme ainsi le travail

temporaire en un piège plutôt qu'en un tremplin vers un emploi plus stable. Globalement, les publications théoriques suggèrent qu'un coin important entre la réglementation des contrats temporaires et permanents risque de creuser un fossé permanent entre les salariés titulaires de types de contrats différents, tant en termes de conditions de travail actuelles que de perspectives futures (p. ex. Boeri, 2011 ; et Bentolila, Dolado et Jimeno, 2008).

La plupart des études empiriques examinant les effets à moyen/long terme des réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE suggèrent qu'elles ont, dans le pire des cas, aucun impact ou un impact positif limité sur les niveaux d'emploi à long terme (voir OCDE, 2013). En outre, beaucoup d'éléments indiquent qu'une réglementation souple en matière de licenciement augmente à la fois les cessations d'emploi et les embauches à long terme, et favorise une réaffectation plus efficiente des ressources (voir Martin et Scarpetta, 2012). Par conséquent, on constate généralement que la réduction du coût des licenciements pour les entreprises a un impact positif sur la productivité et la croissance économique à long terme (voir p. ex. Autor, Kerr et Kugler, 2007 ; Bassanini, Nunziata et Venn, 2009). De nombreux travaux empiriques tendent à confirmer la prédiction théorique de l'effet de la LPE sur le dualisme du marché du travail en démontrant que le recours aux contrats temporaires est généralement d'autant plus élevé que les règles de licenciement des travailleurs permanents sont strictes et la législation sur l'embauche et le renouvellement des contrats temporaires est souple (voir OCDE, 2014b, pour une enquête).

Les conséquences à court terme de la libéralisation des règles limitant les licenciements ont été moins étudiées. Dans un modèle théorique standard de recherche d'emploi et d'appariement, une diminution des coûts induits par la rupture du contrat entraîne la destruction immédiate des emplois inefficients (c'est-à-dire ceux qui engendrent un revenu négatif) avant la réforme, mais qui n'avaient pas été détruits dans le seul but d'économiser les coûts d'ajustement dans la perspective d'un futur rebond de la demande de produits et des besoins d'emploi. À l'inverse, en raison de frictions d'appariement, ces vacances d'emploi, qui deviennent viables du fait que la réduction des coûts induits par la rupture du contrat a augmenté leurs perspectives de rentabilité, ne sont pourvues qu'à l'issue d'une lente procédure de recherche et d'embauche. En outre, les nouvelles activités rentables à haut risque peuvent nécessiter la mise en place de nouveaux infrastructures et équipements, ce qui prend du temps. Cela implique qu'à court terme, les cessations d'emploi devraient augmenter plus rapidement que les embauches, d'où une chute de l'emploi (voir p. ex. Mortensen et Pissarides, 1999 ; Cacciatore et Fiori, 2016 ; et Cacciatore et al., 2016).

Les analyses empiriques examinant explicitement les effets à court terme des réformes de la LPE sur l'emploi et les flux de travailleurs sont rares, l'objectif de la plupart des études microéconomiques étant d'estimer l'effet de ces réformes à l'équilibre. Toutefois, quelques-unes de ces études se concentrent sur une courte période autour de la réforme, et apportent ainsi quelques éléments de réponse sur ces effets à court terme¹⁹. Par exemple, von Below et Thoursie (2010) étudient une réforme suédoise de 2001 qui a dispensé les petites entreprises de l'application stricte du principe du dernier entré, premier sorti pour le choix des travailleurs à licencier. En comparant les entreprises situées juste au-dessus et juste en dessous du seuil, ils constatent que la réforme a accru les embauches et les cessations d'emploi de façon similaire à moyen terme. Toutefois, les cessations ont augmenté plus rapidement au cours des deux premières années ayant suivi la réforme, alors que l'effet sur les embauches a été plus progressif. Malk (2013) a étudié l'effet d'une réforme de 2009 qui a radicalement assoupli les règles de licenciement en

Estonie, en utilisant la Lituanie comme groupe de comparaison. Elle n'a constaté aucun effet significatif sur l'embauche au cours des deux années ayant suivi la réforme, tandis que les cessations d'emploi, notamment involontaires, ont augmenté. Martins (2009) évalue l'effet d'une réforme menée au Portugal en 1989, qui a élargi la définition de la notion de licenciement pour cause réelle et sérieuse et a quelque peu simplifié les procédures de licenciement, notamment pour les petites entreprises. En comparant les effets sur les petites et les grandes entreprises, il ne constate aucune répercussion sur les cessations d'emploi, mais un impact positif significatif sur l'embauche et la création nette d'emploi, qui s'est toutefois matérialisé 3 ans seulement après la réforme. Des résultats similaires ont été obtenus par Behaghel, Crépon et Sédillot (2008), qui évaluent la mise en place en France d'une exonération de la taxe sur le licenciement des travailleurs âgés de 50 ans ou plus. En 1992, les entreprises ont été exonérées de cette taxe dans le cas de salariés recrutés après l'âge de 50 ans. Les auteurs n'ont pas étudié l'effet à court terme de cette réforme sur les pratiques en matière de licenciement, mais constatent que la réforme a accru les transitions du chômage vers l'emploi pour les seniors de sexe masculin, l'effet s'accroissant au fil du temps. Globalement, ces études tendent à constater que l'impact sur l'emploi et les travailleurs des réformes assouplissant les règles limitant les licenciements tend à devenir plus positif (moins négatif) au fil du temps²⁰.

Les recherches sur les effets à court terme de l'assouplissement de la LPE sur les revenus sont encore moins nombreuses. Martins (2009) a également étudié l'effet sur les salaires moyens, et a constaté que la réforme les a réduits de 3 % au cours des trois premières années. Toutefois, cet effet négatif avait déjà disparu pour moitié deux ans plus tard. De même, van der Wiel (2010) constate qu'une réforme néerlandaise de 1999 – qui réduisait les délais de préavis et ne les subordonnaient plus à l'âge du salarié – a eu un effet négatif significatif sur les salaires des salariés concernés.

Les effets à court terme des réformes de la LPE n'ont presque jamais été analysés dans les études comparatives internationales. En effet, il est très difficile de tenir compte d'une liste exhaustive de facteurs de confusion dans des modèles empiriques portant sur des séries temporelles couvrant plusieurs pays. Ce problème d'identification est encore plus important dans le cas des effets à court terme puisque des modèles dynamiques avec de nombreux retards sont généralement requis, limitant ainsi encore le nombre de facteurs de confusion pouvant être inclus²¹. La solution caractéristique pour résoudre le problème d'omission de variables dans les panels macroéconomiques est d'expérimenter des modèles de différences de différences en ajoutant aux données une dimension supplémentaire – qui a un rapport avec la prédiction de l'intensité de l'effet de l'action publique étudiée, mais n'en a aucun avec les éventuels facteurs omis. Dans le cas de la LPE, la littérature a typiquement recours aux données internationales intersectorielles, identifiant l'impact des réglementations en comparant leurs effets sur des secteurs ayant des propensions différentes à procéder à des ajustements de personnel, et donc, où les règles limitant les licenciements sont plus ou moins susceptibles d'être contraignantes (voir p. ex. Bassanini, Nunziata et Venn, 2009 ; Cingano et al., 2010; Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger, 2014 ; Griffith et Macartney, 2014 ; et Caroli et Godard, 2016). Dans la sous-section suivante, cette approche est utilisée pour étudier les effets à court terme des réformes de la LPE, comment ces effets varient au cours du cycle économique et s'ils diffèrent dans les économies présentant divers degrés de dualisme du marché du travail. Des données complémentaires provenant de trois études de cas supplémentaires par pays sont également fournies.

Effet à court terme des réformes de la LPE sur le marché du travail : Analyse de données sectorielles couvrant plusieurs pays

Aux fins du présent chapitre, la méthode des différences de différences est adaptée pour étudier l'impact à court terme des réformes de la législation en matière de licenciement sur l'emploi salarié (voir encadré 3.3) dans un échantillon couvrant 22 secteurs d'activité non agricoles/non miniers, 21 pays de l'OCDE et 27 années²². Les réformes de la LPE sont quantifiées sur la base des variations de l'indicateur de rigueur de la LPE pour les licenciements individuels de travailleurs titulaires de contrats permanents²³, les baisses correspondant aux réformes en faveur de l'assouplissement et les hausses aux réformes améliorant la protection²⁴. Plus précisément, dans la mesure où les variations de l'indicateur sont généralement limitées et souvent mesurées de manière imprécise²⁵, les réformes de la LPE en faveur de l'assouplissement sont mesurées par une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur de la LPE diminue, et de 0 dans les autres cas²⁶. Il s'ensuit que les coefficients estimés rendent compte de l'évolution de l'emploi salarié induite par une réforme d'ampleur historiquement moyenne, mesurée par l'évolution moyenne de l'indicateur au cours des épisodes de réforme de l'échantillon²⁷. La procédure d'estimation repose sur l'hypothèse que la protection de l'emploi est plus fréquemment contraignante pour les entreprises, et que par conséquent toute modification risque d'avoir des effets plus marqués sur l'emploi et les flux bruts de travailleurs, dans les secteurs qui, faute de réglementation, ont une plus grande propension à procéder à des ajustements de personnel sur le marché du travail externe, tels que mesurés par les taux de licenciement aux États-Unis.

On estime que les réformes en faveur d'un assouplissement de la législation sur les licenciements abaissent considérablement l'emploi à court terme²⁸. Si l'on considère le modèle à sa valeur nominale, et en comparant deux secteurs affichant un écart d'un point de pourcentage en termes de taux de licenciement²⁹, on estime que la contraction de l'emploi salarié dans l'année suivant une réforme moyenne de la LPE est supérieure de 0.29 % dans le secteur licenciement le plus. Si l'on détermine les effets agrégés à partir des hypothèses utilisées dans la section précédente (encadré 3.3), cela se traduit par une chute globale de 0.32 % de l'emploi salarié dans le secteur des entreprises (graphique 3.5). On estime que la baisse cumulée de l'emploi salarié dans le secteur des entreprises culmine à 0.48 % environ un an après la réforme, après quoi l'emploi commence à remonter³⁰.

Le coût global à court terme des réformes pour l'emploi est également considérable d'un point de vue économique. De fait, d'après les statistiques du graphique 3.5, la réforme moyenne en faveur de l'assouplissement de la LPE entre 1985 et 2007 a fait baisser le taux de croissance de l'emploi dans le secteur des entreprises au cours des deux premières années de pas moins de 25 % – un chiffre qui serait encore plus élevé si la croissance moyenne de l'emploi était calculée en tenant compte de la Grande récession³¹. Cela confirme les résultats des modèles standards de recherche d'emploi et d'appariement, qui mettent en évidence une contraction temporaire de l'emploi dans le sillage des réformes qui réduisent le coût des licenciements du fait d'une hausse immédiate des licenciements et d'une faible réactivité des embauches (voir plus haut). À l'inverse, les mêmes théories suggèrent que la hausse du chômage – bien que temporaire – induite par la réforme modérerait les revendications salariales, faisant ainsi baisser les pressions sur les salaires. Un examen rapide des tendances moyennes des salaires horaires dans le sillage de la réforme en utilisant la même méthode ne met en évidence aucun effet à court terme des réformes de la LPE sur les salaires moyens (graphique 3.6, partie A). Toutefois, ce résultat pourrait être la conséquence d'effets

Encadré 3.3. Estimation de l'effet des réformes de la protection de l'emploi sur les contrats permanents : estimations de différences de différences par secteur

Aux fins du présent chapitre, les effets des réformes de la protection de l'emploi sur l'emploi salarié^a, sa répartition par niveau d'instruction ainsi que les salaires ont été estimés en utilisant un modèle sous forme réduite avec des données collectées au niveau des branches, selon une approche similaire à celle utilisée dans la section précédente (voir encadré 3.2). La stratégie d'estimation est fondée sur l'hypothèse que les règles de licenciement sont plus fréquemment contraignantes pour les entreprises dans les secteurs qui, faute de réglementation, ont une plus grande propension à procéder à des ajustements sur le marché extérieur du travail. Formellement, le modèle peut être écrit comme suit :

$$\Delta E_{cjt} = \theta_0 D_j \Delta EPL_{ct} + \sum_{k=1}^T (\theta_k D_j \Delta EPL_{ct-k} + \rho_k \Delta E_{cjt-k}) + X_{cjt} \delta + v_{ct} + v_{jt} + v_{cj} + \xi_{cjt}$$

où E mesure (le logarithme de) l'emploi (ou l'une des autres variables de performance) dans le secteur j , le pays c et à l'instant t , EPL rend compte de la rigueur des règles de licenciement des travailleurs permanents et D représente la propension à procéder à des ajustements de personnel en réponse aux chocs. Comme dans la section précédente, le nombre optimal de retards est choisi sur la base des critères d'information bayésiens et d'Akaike. L'ensemble d'effets fixes bidimensionnels v vise à rendre compte des éventuels facteurs de confusion, comme décrit dans l'encadré 3.1. X représente un vecteur de facteurs de confusion supplémentaires qui varie d'un pays, d'un secteur et d'une année à l'autre. Parmi ceux-ci, il est essentiel de tenir compte des variations (simultanées et retardées) de l'écart de production en interaction avec la propension à ajuster les effectifs, puisqu'il a été démontré que les secteurs les plus volatils tendent à subir des fluctuations de l'emploi plus importantes au cours du cycle économique (p. ex. OCDE, 2012). À l'instar de Bassanini, Nunziata et Venn, (2009), la propension à procéder à des ajustements de personnel est mesurée par le taux de licenciements aux États-Unis, et en excluant les États-Unis de l'analyse. L'utilisation d'une référence définie pour les États-Unis – le pays le moins réglementé de l'OCDE en ce qui concerne les licenciements individuels – évite un éventuel biais d'estimation résultant d'une corrélation entre la rigueur de la LPE et la répartition des licenciements entre les secteurs^b.

Toutefois, l'objectif du présent chapitre est d'identifier l'effet à court terme des réformes qui augmentent la flexibilité. Comme l'histoire récente des pays de l'OCDE inclut également des réformes renforçant la protection qui ont entraîné une hausse des indicateurs de la LPE, il est essentiel de séparer les variations positives et négatives de la LPE dans l'analyse. Autre complication : les variations des indicateurs de la LPE sont typiquement réduites, rares et mesurées avec une erreur significative (voir OCDE, 2013). Pour cette raison, le modèle de référence utilise une variable indicatrice, qui prend la valeur de 1 lorsque l'indicateur de la LPE diminue et de 0 dans les autres cas, pour mesurer les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE. Une variable indicatrice séparée prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur de la LPE augmente et de 0 dans les autres cas est également incluse dans le modèle. Le coefficient estimé de la variable indicatrice pour les diminutions de l'indicateur de la LPE rend compte de l'évolution du travail salarié associée à une réforme d'ampleur historiquement moyenne, et mesurée par l'évolution négative moyenne de l'indicateur lors de chaque épisode de réforme de l'échantillon. Le modèle d'estimation peut être écrit formellement :

$$\Delta E_{cjt} = \theta_0 D_j FE_{ct} + \mu_0 D_j PR_{ct} + \sum_{k=1}^T (\theta_k D_j FE_{ct-k} + \mu_k D_j PR_{ct-k} + \rho_k \Delta E_{cjt-k}) + X_{cjt} \delta + v_{ct} + v_{jt} + v_{cj} + \xi_{cjt} \quad (1)$$

où FE et PR représentent les variables indicatrices des réformes en faveur d'un assouplissement et de celles renforçant la protection, respectivement.

Cette approche a été de plus en plus utilisée dans les travaux scientifiques pour surmonter les problèmes d'omission de variables et de causalité inverse dans l'analyse des effets de la LPE. En fait, toutes les institutions agrégées omises dont l'impact sur la variable de performance n'est pas susceptible de varier d'un secteur à l'autre en fonction de l'intensité des licenciements sont prises en compte par le biais des effets fixes^c. La causalité inverse est également moins préoccupante dans ce cadre puisque qu'elle impliquerait que les réformes à l'échelle de l'économie soient considérablement affectées par les fluctuations idiosyncratiques de certains secteurs. Il est donc possible de donner une interprétation causale du signe des paramètres θ estimés.

Encadré 3.3. Estimation de l'effet des réformes de la protection de l'emploi sur les contrats permanents : estimations de différences de différences par secteur (suite)

Rigoureusement parlant, l'approche adoptée ici permet d'identifier uniquement les effets différentiels entre les secteurs où la LPE est source de contraintes et les autres. Comme évoqué dans Bassanini, Nunziata et Venn (2009) et Bassanini et Garnerò (2013) p. ex., la définition d'une limite inférieure à l'effet agrégé des réformes de la LPE à partir de modèles d'interaction comme (1) nécessite de supposer que le signe de l'effet dans les secteurs où la LPE n'est pas contraignante est soit zéro, soit le même que dans les secteurs soumis à la LPE (voir également encadré 3.2). En principe, cette hypothèse ne serait pas respectée si, par exemple, en augmentant les licenciements dans les secteurs soumis à la LPE, les réformes de la LPE élargissaient l'offre de main-d'œuvre dans les autres secteurs, où l'emploi pourrait alors croître. Dans la pratique toutefois, ces effets *d'équilibre général* ont tendance à être négligeables, comme démontré dans OCDE, 2016a. En outre, comme l'effet de la LPE sur les stratégies d'ajustement du personnel des entreprises (l'effet *d'équilibre partiel direct* de la LPE) dépend du degré de contrainte de la réglementation, il est peu probable que les réformes de cette dernière aient des effets opposés sur ces stratégies dans les secteurs soumis ou non à la LPE. Cela suggère que le signe des paramètres θ estimés donne également une indication du signe de l'effet global des réformes de la LPE, comme dans les modèles standards de différences de différences^d.

Une estimation quantitative des effets agrégés est alors effectuée à partir de l'hypothèse prudente avancée dans la section précédente (voir encadré 3.2), c'est-à-dire en tenant compte de la taille relative des branches d'activité et en posant l'hypothèse que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique dont le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. Enfin, les fonctions de réponse impulsionnelle sont obtenues à l'aide d'estimateurs de projection locale inspirés de Teulings et Zubanov (voir encadrés 3.1 et 3.2).

Les effets à long terme sont estimés en adaptant le modèle ci-dessus à un cadre statique simple en supposant que les réformes en faveur d'un renforcement de la protection et d'un assouplissement ont un effet de même intensité sur l'emploi à l'état d'équilibre :

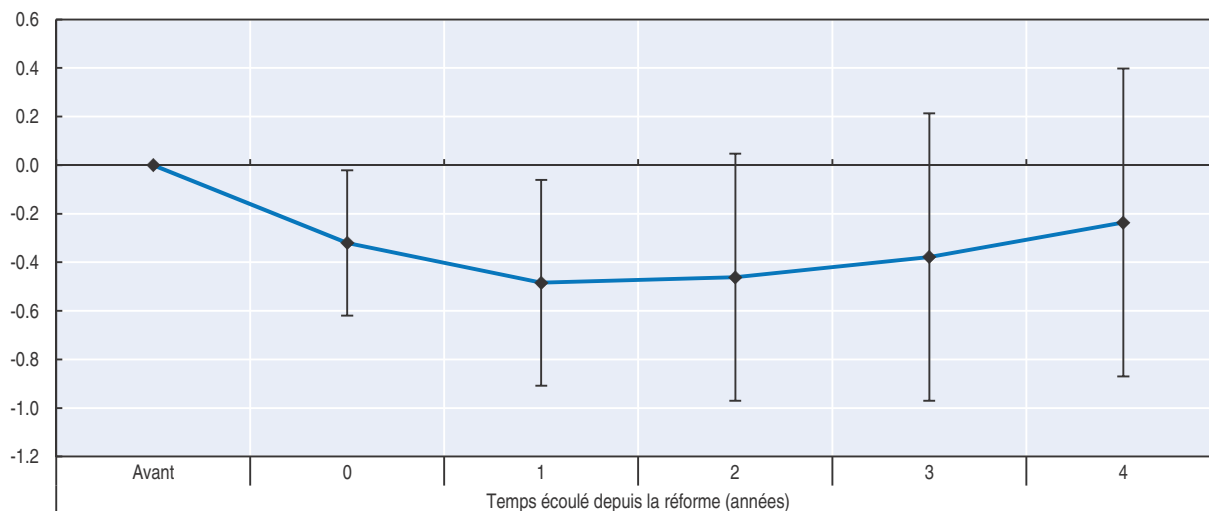
$$E_{cjt} = \theta_{LR} D_j EPL_{ct} + X_{cjt} \delta_{LR} + v_{ct} + v_{jt} + v_{cj} + \xi_{cjt}$$

où le suffixe LR correspond aux paramètres à long terme.

- Contrairement à l'analyse de la RMP, l'analyse de cette section se concentre sur l'effet sur l'emploi salarié. L'analyse de la RMP utilise l'emploi total à la place afin d'exploiter des séries chronologiques plus longues de données fiables, l'emploi salarié étant utilisé uniquement dans les analyses de robustesse. Cette considération est moins importante pour l'analyse des réformes de la LPE, parce que l'échantillon est de toute façon limité par la disponibilité de données sur la LPE restreinte à la période suivant 1985. L'emploi salarié semble également être une variable dépendante plus convenable puisque l'on s'attend à ce que les réformes de la LPE aient des effets plus forts sur l'emploi salarié.
- Les données sectorielles sur les licenciements ne sont disponibles que pour un petit nombre de pays, ce qui empêche d'utiliser l'autre méthode de construction des références adaptée dans la section précédente.
- Comme il est d'usage dans ces publications, la validité de l'affirmation selon laquelle les autres réformes à l'échelle de l'économie sont prises en compte dans ce cadre est vérifiée en incluant une à une les interactions entre le taux de licenciement propre au secteur aux États-Unis et les autres réformes du marché du travail, comme la générosité des prestations de chômage, le coin fiscal sur le travail, les négociations collectives et la réglementation relative à l'embauche de travailleurs temporaires. Ces interactions s'avèrent toujours insignifiantes, comme on peut s'y attendre (voir OCDE, 2016a). Les variables prises en compte font référence aux variations des mesures et des institutions qui sont généralement incluses dans les études sur le chômage global (p. ex. Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell, Nunziata et Ochel, 2005 ; Bassanini et Duval, 2009 ; et Gal et Theising, 2015).
- Il est clair que d'autres mécanismes d'équilibre général pourraient potentiellement entrer en jeu, compensant l'impact direct des réformes de la LPE. Afin de vérifier leur pertinence, la prochaine sous-section va comparer les effets agrégés sur l'emploi calculés ici avec les effets sur le chômage estimés à l'aide d'une méthode de régression sur les discontinuités s'appuyant sur des données agrégées à haute fréquence. Si les mécanismes d'équilibre général permettant cette compensation sont empiriquement pertinents, les deux exercices devraient aboutir à des conclusions très différentes sur les conséquences des réformes de la LPE sur le marché du travail. De fait, les résultats de la méthode de régression sur les discontinuités indiquent aussi clairement que les réformes de la LPE engendrent des coûts à court terme.


Graphique 3.5. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi dans le secteur des entreprises

Variation cumulée estimée de l'emploi dans le secteur des entreprises dans les quatre années suivant la réforme, en pourcentage



Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les modifications de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents ont sur les niveaux d'emploi salarié dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Ils sont obtenus à l'aide d'estimateurs de différences de différences, avec des niveaux normalisés à 0 avant la réforme. Les estimations font référence à l'effet d'une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur quantitatif de la LPE régissant les contrats permanents diminue, et de 0 dans les autres cas. Elles peuvent donc être interprétées comme l'effet d'une réforme en faveur de l'assouplissement d'ampleur moyenne (réduisant l'indicateur de 0.2 point). Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue en supposant que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique dont le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392472>

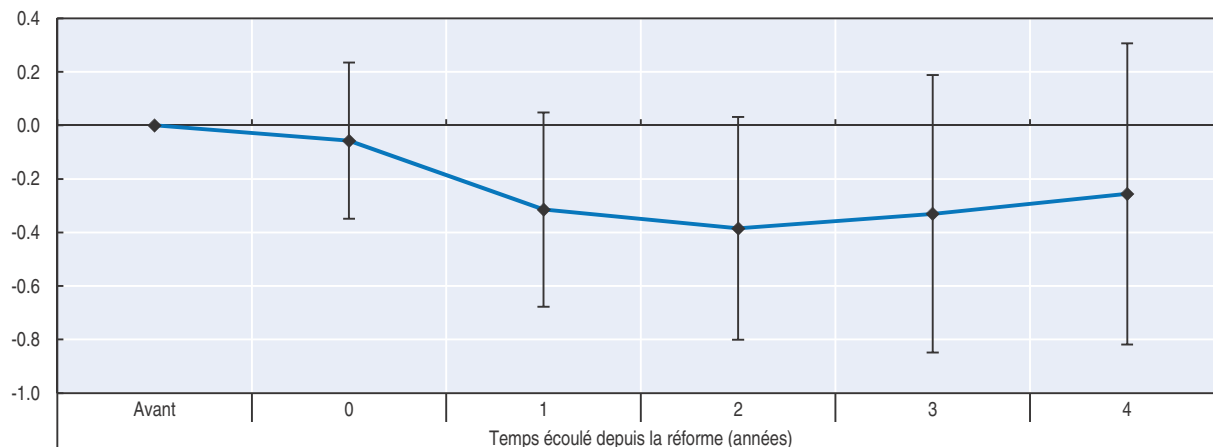
de structure non pris en compte puisque ceux qui ont été licenciés à cause de la réforme et ne l'auraient pas été dans d'autres circonstances sont susceptibles d'avoir été en moyenne moins productifs et moins bien payés que les salariés qui sont restés. En tenant compte des effets de structure, les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE semblent avoir un petit effet retardé sur les salaires, alors qu'aucun effet immédiat n'est observé (graphique 3.6, partie B). En particulier, un an après la réforme, les salaires moyens semblent significativement inférieurs de 0.44 %³² par rapport à la période précédant la réforme. En outre, contrairement aux tendances en matière d'emploi, cette contraction des salaires demeure significative deux ans après la réforme³³.

Globalement, ces résultats montrent que les réformes de la LPE ont tendance à être coûteuses à court terme, tant en termes d'emploi que de salaires, bien que ces effets tendent à disparaître en quelques années. Faut-il en déduire que les réformes de la LPE n'ont pas d'impact significatif sur l'emploi et les salaires à long terme ? Comme nous l'avons vu plus haut, la théorie engendre des conclusions ambiguës sur l'impact de la LPE sur les niveaux d'emploi à long terme, et la plupart des travaux empiriques tendent à suggérer que cet impact est au mieux mineur. L'analyse menée aux fins du présent chapitre ne fait pas exception à cet égard, comme le montre la première barre du graphique 3.7, qui met en évidence un effet négatif non significatif des réformes de la LPE sur l'emploi salarié dans le secteur des entreprises à long terme, obtenu à l'aide de la même méthode que celle utilisée ci-dessus, appliquée à un simple modèle statique (voir encadré 3.3 pour plus de détails).

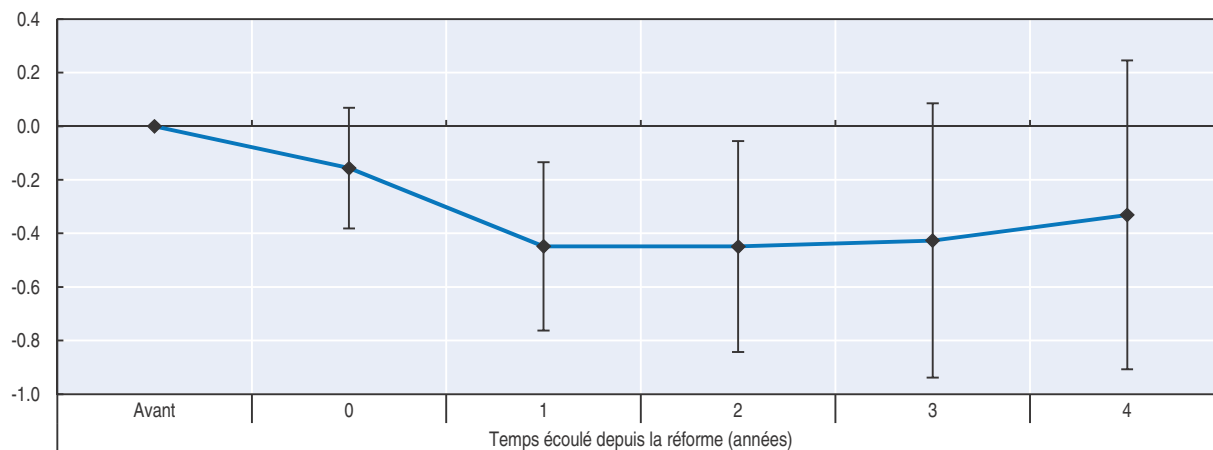
Graphique 3.6. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et salaires dans le secteur des entreprises

Estimation de la variation cumulée des salaires horaires moyens dans le secteur des entreprises depuis la réforme jusqu'à quatre ans après, en pourcentage

A. Sans correction des effets de structure




B. Avec correction des effets de structure



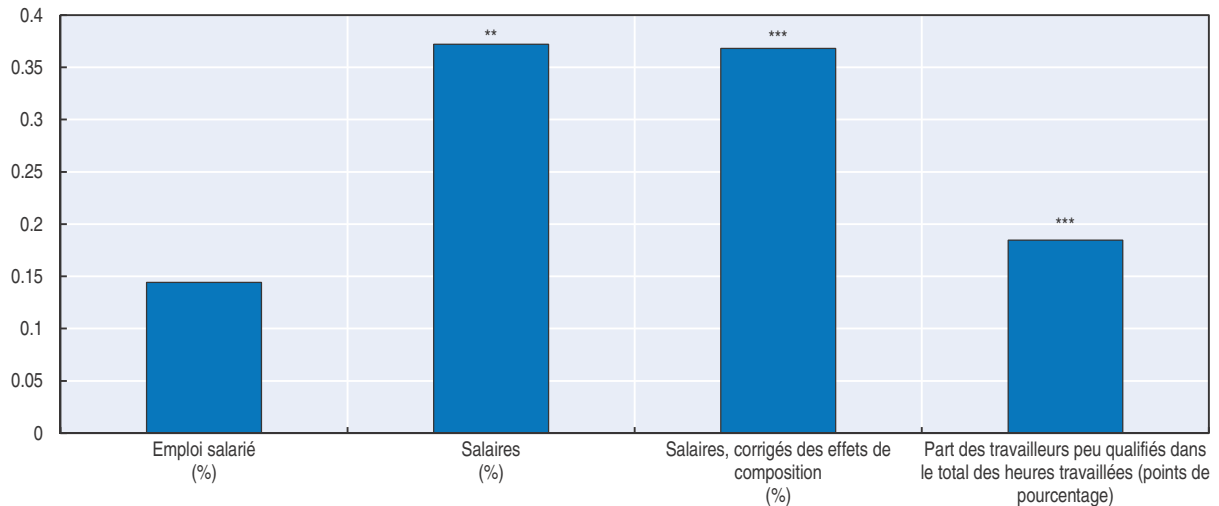
Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les modifications de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents ont sur les niveaux d'emploi salarié dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Ils sont obtenus à l'aide d'estimateurs de différences de différences, avec des niveaux normalisés à 0 avant la réforme. Les estimations font référence à l'effet d'une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur quantitatif de la LPE régissant les contrats permanents diminue, et de 0 dans les autres cas. Elles peuvent donc être interprétées comme l'effet d'une réforme en faveur de l'assouplissement d'ampleur moyenne (réduisant l'indicateur de 0.2 point). Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue en supposant que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique dont le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. Les chiffres reportés dans la partie B proviennent d'une spécification tenant compte des variations de l'emploi salarié et de la part des travailleurs peu instruits dans le nombre total d'heures travaillées. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392487>


Graphique 3.7. Effets à long terme des réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE

Estimation des effets sur le secteur des entreprises d'une réduction de 0.2 point de l'indicateur de la LPE sur les licenciements individuels



Note : Le graphique présente les estimations ponctuelles et la signification du niveau de l'indicateur de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Elles sont obtenues à l'aide d'estimateurs de différences de différences. Les estimations sont normalisées en les multipliant par la baisse moyenne annuelle de l'indicateur de la LPE calculée à l'aide d'un échantillon de variations négatives de cet indicateur. Ainsi, elles peuvent être interprétées comme l'impact estimé à long terme d'une réforme d'ampleur moyenne. Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue à partir de l'hypothèse que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique dont le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. Les impacts rapportés sont exprimés en pourcentage pour l'emploi et les salaires, et en points de pourcentage pour la part des travailleurs peu instruits. ***, ** dénote une signification au seuil de 1 et 5 % respectivement, obtenue en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392491>

Les réformes visant à réduire le coût des licenciements, toutefois, sont entreprises avant tout pour réduire la dualité et améliorer la croissance de la productivité à long terme. En effet, des données empiriques indiquent que ces réformes ont tendance à favoriser la croissance de la productivité et à réduire la part des contrats temporaires dans l'emploi total (voir par exemple les travaux précédents de l'OCDE – p. ex. OCDE, 2010 et 2012 ; et Bassanini, Nunziata et Venn, 2009 – ainsi que OCDE, 2013 et 2014b). De même, l'accroissement de la productivité est susceptible d'entraîner des hausses de salaires³⁴. Le graphique 3.7 montre en effet un impact positif à long terme des réformes de la LPE sur le niveau des salaires. En considérant les coefficients estimés à leur valeur nominale, et sur la base des mêmes hypothèses que celles utilisées pour évaluer les effets à court terme, une réforme en faveur de l'assouplissement de la législation sur les licenciements d'ampleur historiquement moyenne élèverait les salaires horaires de 0.4 % à long terme. Cet effet ne semble pas être dû aux variations de la composition de la main-d'œuvre. Cela n'est peut-être pas surprenant puisque l'on estime que les réformes de la LPE ont un effet positif sur l'emploi relatif des travailleurs peu instruits, ce qui tendrait peut-être à abaisser les salaires moyens. On constate qu'une réforme typique en faveur de l'assouplissement augmente la part des personnes ayant un niveau de formation inférieur au deuxième cycle du secondaire dans le nombre total d'heures travaillées de 0.2 point de pourcentage, ou de 6.6 % à la moyenne de l'échantillon.

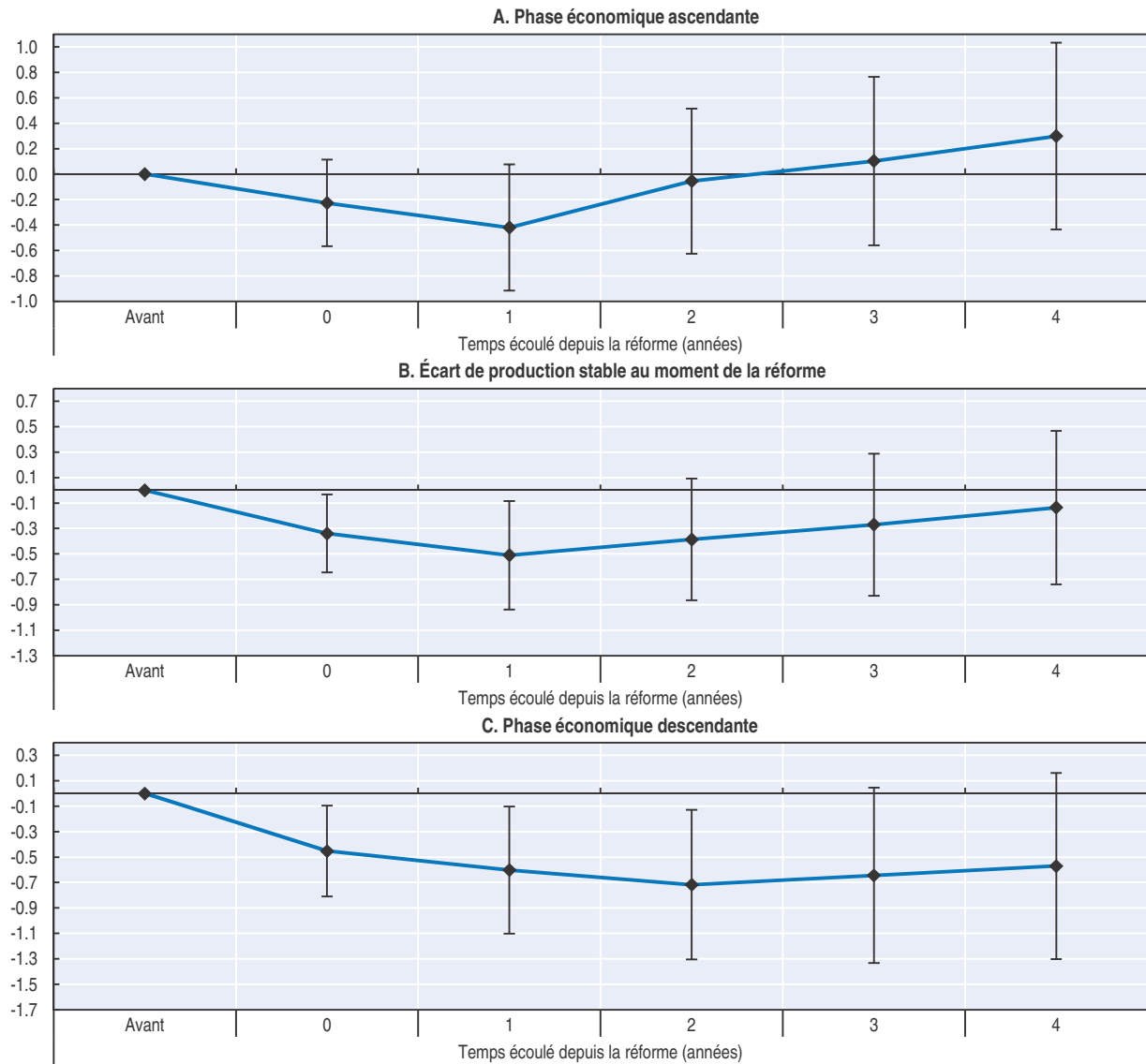
Bélot, Boone et van Ours (2007) indiquent que, du point de vue de la croissance, le niveau optimal de la protection de l'emploi est strictement positif étant donné que des réglementations excessivement laxistes peuvent réduire la motivation des employés à investir dans des connaissances spécifiques à l'entreprise. Sur la base de leurs travaux théoriques, on pourrait s'attendre à obtenir un impact positif à long terme des règles de licenciement soit sur l'emploi soit sur les salaires dans les pays où ces réglementations sont moins rigoureuses. Cependant, aucune donnée ne vient étayer cette théorie, lorsque les effets hétérogènes de la LPE sur les contrats réguliers entre les pays très réglementés et peu réglementés sont inclus dans le modèle empirique considéré ici. Tout au plus dispose-t-on de quelques données qui indiquent que l'effet des réformes sur les salaires se renforce à mesure que la réglementation s'assouplit (voir OCDE, 2016a).

En période de repli de l'activité économique, les pertes d'emplois sont déjà élevées, entraînant souvent des difficultés financières importantes pour les ménages (voir p. ex. Venn, 2011). La question de savoir si les réformes en faveur de l'assouplissement des règles de licenciement amplifient les destructions d'emplois lorsque elles sont mises en œuvre au cours d'une phase économique descendante est essentielle pour permettre aux décideurs politiques d'évaluer le meilleur moment pour la mise en œuvre des réformes. D'une part, les modèles d'ajustement des coûts suggèrent que la part des emplois non rentables qui perdurent uniquement en raison du niveau élevé des coûts de licenciement est plus importante en phase économique descendante, ce qui conduit à une hausse des destructions d'emplois immédiates lorsque ces coûts sont allégés (voir p. ex. Cahuc et Zylberberg, 2004 ; et Cacciatore et al., 2016 pour une contribution récente). D'autre part, le nombre d'entreprises à risque de faillite explose en période de ralentissement de l'activité (voir p. ex. OCDE, 2013, chapitre 4). Dans ce cas, les coûts de licenciements élevés et, en particulier, les restrictions contraignantes sur les licenciements collectifs vont probablement être à l'origine d'un taux élevé de destructions d'emplois en phase économique descendante, puisque dans la plupart des pays, les coûts de licenciements sont nuls ou presque si les licenciements sont dus à la fermeture de l'entreprise. Par conséquent, la réduction des coûts de licenciement en phase économique descendante finit par faire baisser le nombre d'emplois détruits, même si elle augmente la fréquence des licenciements conditionnant la survie de l'entreprise.

Les résultats supplémentaires obtenus en élargissant les modèles estimés dans cette section montrent que les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE semblent aboutir à des pertes d'emplois plus importantes et plus durables à court terme lorsqu'elles sont mises en œuvre en phase économique descendante plutôt qu'en phase ascendante³⁵. Les spécifications sous-jacentes du graphique 3.5 ont été réestimées après l'inclusion de termes d'interaction entre les variables indicatrices des réformes de la LPE et la variation en glissement annuel de l'écart de production, mesuré au moment de la mise en œuvre de la réforme (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.2)³⁶. Les résultats de l'estimation suggèrent que l'emploi se contracte temporairement suite à la mise en œuvre de réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE, quel que soit le stade du cycle économique, mais que les pertes estimées sont plus limitées en phase économique ascendante et ne sont pas significatives lorsque les réformes sont entreprises à une période où l'écart de production augmente d'un point de pourcentage (graphique 3.8, partie A)³⁷. À l'inverse, une réforme mise en œuvre lorsque l'écart de production diminue dans la même proportion – c'est-à-dire au cours d'une phase économique descendante – induit une contraction de l'emploi qui est non seulement deux fois plus élevée qu'en phase économique ascendante, mais persiste au moins deux ans


Graphique 3.8. Réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi à différents stades du cycle économique

Estimation de la variation cumulée de l'emploi dans le secteur des entreprises quatre ans après la réforme, en pourcentage



Note : Les graphiques présentent les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les variations de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents ont sur l'emploi salarié moyen dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Elles sont obtenues à l'aide d'estimateurs de différences de différences, avec des niveaux normalisés à 0 avant la réforme. La phase économique ascendante (descendante) correspond à un scénario dans lequel l'écart de production augmente (diminue) d'un point de pourcentage au moment de la réforme. Les estimations font référence à l'effet d'une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur quantitatif de la LPE régissant les contrats permanents diminue, et de 0 dans les autres cas. Elles peuvent donc être interprétées comme l'effet d'une réforme en faveur de l'assouplissement d'ampleur moyenne (réduisant l'indicateur de 0.2 point). Les termes d'interaction entre les variables indicatrices de la réforme de la LPE et les variations de l'écart de production sont inclus dans les spécifications et utilisés pour déduire les effets rapportés dans les différentes parties. Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue en supposant que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique ou le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392506>

avant de devenir statistiquement non significative (graphique 3.8, partie C)³⁸. En considérant les estimations à leur valeur nominale, si les réformes sont entreprises lorsque l'écart de production diminue d'un point de pourcentage, l'emploi salarié dans le secteur des entreprises est estimé être inférieur de 0.7 % à ce qu'il aurait été en l'absence de réforme deux ans après une réforme d'ampleur moyenne. En outre, on estime que la trajectoire de reprise suite au creux de l'emploi est assez plate, alors qu'elle est plus raide pour les réformes mises en œuvre pendant une phase économique ascendante³⁹. Enfin, avec un écart de production stable – correspondant approximativement au 4^e décile de la distribution – les réformes en faveur de l'assouplissement des règles de licenciement induisent des pertes d'emplois statistiquement significatives mais temporaires (graphique 3.8, partie B), assez similaires au cas de référence (cf. graphique 3.5)⁴⁰.

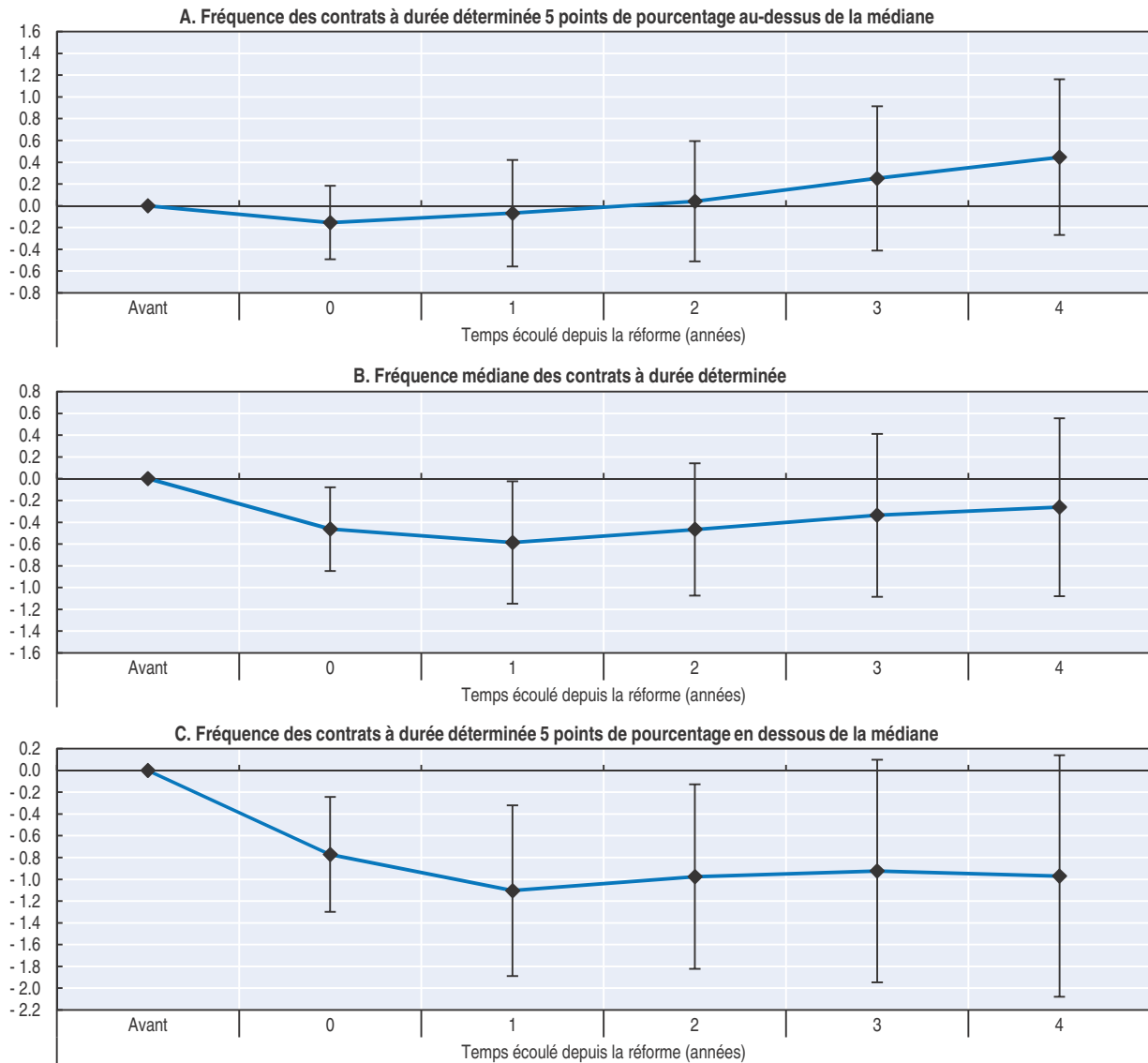
Les interactions entre l'indicateur de la réforme et le niveau de l'écart de production (au lieu de sa variation annuelle) au moment de la réforme ont également été incluses dans une spécification séparée, mais elles s'avèrent toujours non significatives. Cela suggère qu'en ce qui concerne les effets à court terme des réformes de la LPE, la contraction ou l'expansion de l'économie compte davantage que la situation par rapport à la production potentielle. En d'autres termes, la mise en œuvre de réformes lorsque l'économie commence à se redresser, bien qu'elle soit toujours dans une situation de fort chômage cyclique, semble moins susceptible d'entraîner des effets négatifs significatifs sur l'emploi à court terme que les réformes mises en œuvre lorsque l'écart de production est plus élevé mais se réduit⁴¹.

Les données présentées ici sont compatibles avec l'idée que les coûts de licenciements poussent les employeurs à garder la main-d'œuvre en réserve en période de crise. Cela signifie que les entreprises conservent certains travailleurs occupant des emplois qui, en l'absence de réglementation, seraient supprimés en cas de choc négatif, avant d'être remplacés si les perspectives de demande s'améliorent. Toutefois, en cas de dualisme du marché du travail, qui se caractérise par une utilisation relativement importante des contrats à durée terminée et un écart significatif entre les coûts de cessation des contrats à durée indéterminée et déterminée, les employeurs sont fortement incités à recourir à des contrats à durée déterminée pour les postes qui souvent deviennent peu rentables en phase économique descendante, ou lorsque l'entreprise est frappée par un choc idiosyncratique négatif. De fait, des données montrent que plus la part des contrats temporaires dans une économie est importante, plus les taux de cessation et, en phase économique descendante, de destruction d'emplois sont élevés (voir p. ex. OCDE, 2012 ; et Bassanini et Garnero, 2013). À long terme, on constate généralement que les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE affectant la réglementation des contrats à durée indéterminée réduisent le dualisme de ces marchés du travail (voir p. ex. OCDE, 2010, 2014b ; et Lepage-Saucier, Schleich et Wasmer, 2013). Toutefois, on peut s'attendre à ce que ce type de réforme n'ait qu'un impact limité sur la destruction d'emplois à court terme dans les économies dualistes, puisque les contrats temporaires sont susceptibles d'être utilisés pour pourvoir des emplois irréguliers, et la réforme n'incite en rien à mettre fin à ces contrats⁴².

Les résultats des estimations suggèrent que l'impact des réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE n'est pas significatif dans les pays où la part des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est élevée (graphique 3.9)⁴³. Par exemple, l'impact de ces réformes sur l'emploi est estimé n'être que marginalement significatif lorsque cette part correspond à la médiane de l'échantillon (10.35 %). À l'inverse, lorsque la part des contrats à durée déterminée se situe autour de 15 %, on estime que l'impact

Graphique 3.9. Fréquence des contrats à durée déterminée, réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi

Estimation de la variation cumulée de l'emploi dans le secteur des entreprises au cours des quatre années suivant la réforme, en pourcentage



Note : Les graphiques présentent les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les variations de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents ont sur l'emploi salarié moyen dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Ils sont obtenus à l'aide d'estimateurs de différences de différences, avec des niveaux normalisés à 0 avant la réforme. Les estimations font référence à l'effet d'une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur quantitatif de la LPE régissant les contrats permanents diminue, et de 0 dans les autres cas. Elles peuvent donc être interprétées comme l'effet d'une réforme en faveur de l'assouplissement d'ampleur moyenne (réduisant l'indicateur de 0.2 point). Les termes d'interaction entre les variables indicatrices de la réforme de la LPE et la part moyenne des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié sont inclus dans les spécifications et utilisés pour déduire les effets rapportés dans les différentes parties. Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue en supposant que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique où le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. La fréquence des contrats à durée déterminée est définie comme la part de ces contrats dans l'emploi salarié. Sa médiane, calculée d'après l'ensemble des observations dans l'échantillon, est de 10.35 %. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392517>

cumulé sur l'emploi de ces réformes est proche de 0 immédiatement après leur mise en œuvre, et est déjà plus élevé que ce qu'il aurait été deux à trois ans plus tard en l'absence d'action publique, bien que pas de manière significative. En outre, lorsque le dualisme des marchés du travail est important, les réformes de la législation sur les licenciements semblent bénéficier aux travailleurs peu instruits, dont la part dans les heures totales est estimée devenir rapidement supérieure à ce qu'elle aurait été en l'absence de réforme (graphique 3.10). Dans la mesure où ces travailleurs sont généralement majoritaires parmi les titulaires de contrats à durée déterminée et sont très exposés aux chocs propres aux entreprises⁴⁴, ce résultat tend à confirmer qu'en cas de dualisme des marchés du travail, la stimulation des embauches par les réformes de la LPE tend à compenser l'éventuelle hausse des destructions d'emplois dans le sillage immédiat de la réforme pour les travailleurs les plus à risque d'emploi précaire.

L'effet à court terme des réformes abaissant les coûts de licenciement sur le niveau et la composition de l'emploi dans le secteur des entreprises semble bien plus négatif sur les marchés du travail caractérisés par un faible recours aux contrats temporaires⁴⁵. Dans un pays où la part des contrats à durée indéterminée est inférieure de 5 points de pourcentage à la médiane de l'échantillon, on estime qu'une réforme en faveur de l'assouplissement de la LPE régissant les contrats permanents d'ampleur historiquement moyenne induit une contraction de l'emploi salarié dans le secteur des entreprises de 1.1 % maximum un an après la réforme, suivie d'une lente remontée (graphique 3.9, partie C). En outre, dans ce cas, les réformes de la LPE ne semblent pas avoir d'effet significatif sur la répartition de l'emploi par niveau de qualification des travailleurs (graphique 3.10, partie C).

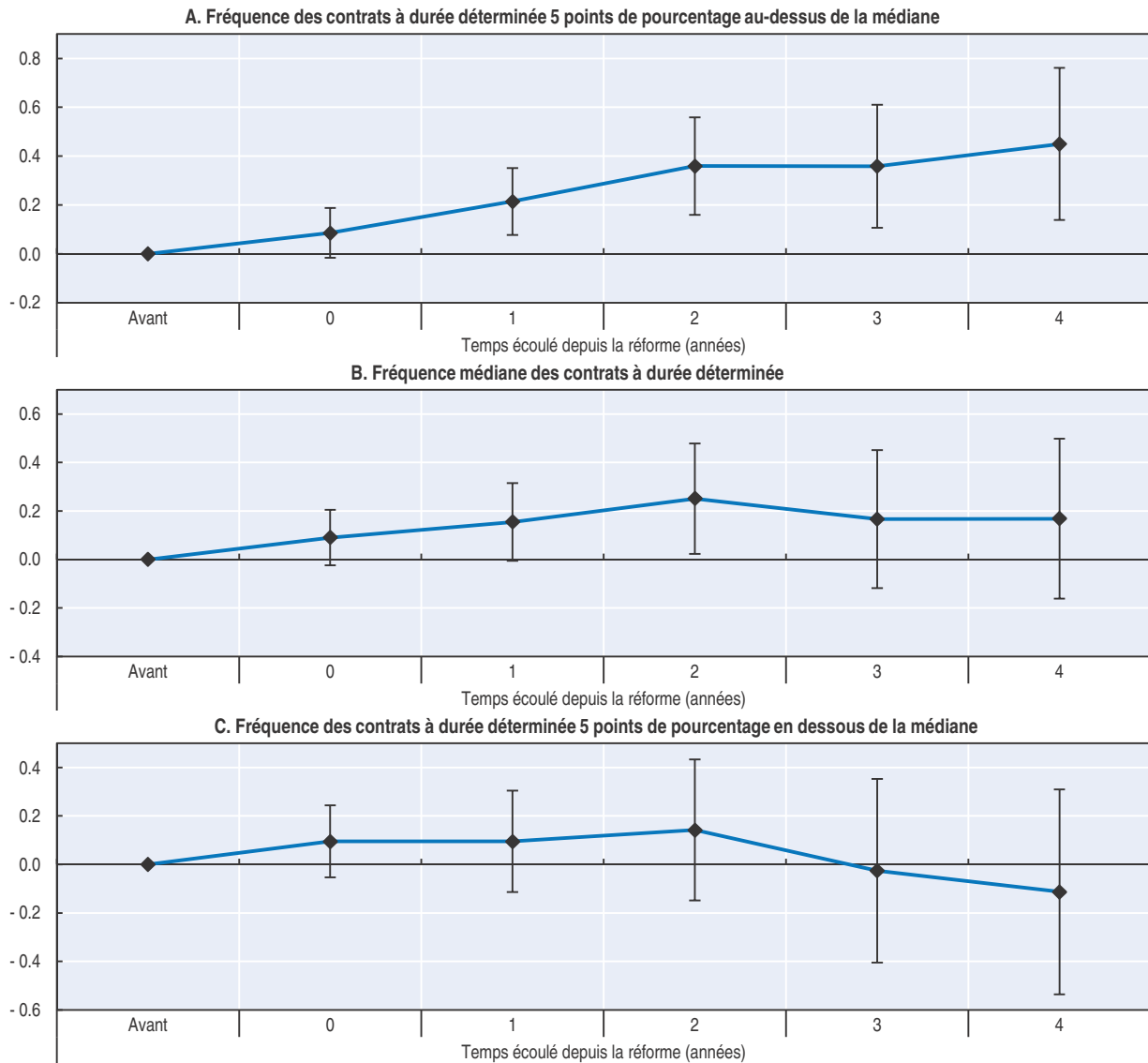
Les données présentées dans cette sous-section suggèrent que les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE tendent à induire des pertes d'emplois à court terme. Ces pertes, toutefois, apparaissent plus réduites, voire non significatives, lorsque les réformes sont mises en œuvre en période d'essor économique et dans les pays caractérisés par un dualisme significatif du marché du travail. Ce dernier résultat est remarquable dans le sens où ces pays sont également ceux qui peuvent attendre les plus grands bénéfices de ces réformes à long terme, du fait de leur impact sur la réduction du recours relatif aux contrats à durée déterminée. La sous-section suivante complète ces données relatives à différents pays en examinant quelques épisodes de réformes récents, tout en utilisant des stratégies d'identification complémentaires. Ces études par pays permettent également d'analyser les avantages à court terme des réformes (notamment leur efficacité dans la réduction du dualisme).

Effets à court terme des réformes de la LPE sur le marché du travail : trois études pays

Cette sous-section étudie trois réformes récentes du marché du travail mises en œuvre en Estonie (juillet 2009), en Espagne (février 2012) et en Slovaquie (avril 2013). Bien que ces réformes présentent des différences majeures, la libéralisation de la LPE régissant les contrats permanents est l'un de leurs piliers essentiels (voir encadré 3.4). Dans le cas de l'Estonie et de la Slovaquie, des réformes complémentaires dans d'autres domaines ont joué un rôle mineur. Toutefois, dans le cas de l'Espagne, les réformes se sont accompagnées d'une décentralisation simultanée de la négociation collective ainsi que de mesures assurant plus de flexibilité interne aux employeurs, afin d'éviter les destructions d'emploi (p. ex. par une adaptation de la durée du travail, des salaires et des conditions de travail). Dans les trois cas, la modification de la LPE régissant les contrats permanents était de grande ampleur d'un point de vue historique⁴⁶.


Graphique 3.10. Fréquence des contrats à durée déterminée, réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE et emploi peu qualifié

Estimation de la variation cumulée de la part des travailleurs peu instruits dans le nombre total d'heures travaillées dans le secteur des entreprises au cours des quatre années suivant la réforme, en points de pourcentage



Note : Les graphiques présentent les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance de 90 % de l'effet cumulé que les variations de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) régissant les contrats permanents ont sur la part des ouvriers et des salariés ayant un niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire, dans les heures travaillées totales dans les secteurs des entreprises non agricoles/non miniers. Ils sont obtenus à l'aide d'estimateurs de différences de différences, avec des niveaux normalisés à 0 avant la réforme. Les estimations font référence à l'effet d'une variable indicatrice prenant la valeur de 1 lorsque l'indicateur quantitatif de la LPE régissant les contrats permanents diminue, et de 0 dans les autres cas. Elles peuvent donc être interprétées comme l'effet d'une réforme en faveur de l'assouplissement d'ampleur moyenne (réduisant l'indicateur de 0.2 point). Les termes d'interaction entre les variables indicatrices de la réforme de la LPE et la part moyenne des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié sont inclus dans les spécifications et utilisés pour déduire les effets rapportés dans les différentes parties. Les estimations sont obtenues à partir de l'hypothèse que dans chaque secteur, l'impact de la LPE est d'autant plus important que le taux de licenciement aux États-Unis dans ce secteur est élevé. L'agrégation par secteur est obtenue en supposant que les réformes de la LPE n'auraient pas d'effet à court terme sur l'emploi dans un secteur hypothétique où le taux de licenciement aux États-Unis serait inférieur ou égal au premier quartile de la distribution. La fréquence des contrats à durée déterminée est définie comme la part de ces contrats dans l'emploi salarié. Sa médiane, calculée d'après l'ensemble des observations dans l'échantillon, est de 10.35 %. Les intervalles de confiance sont obtenus en regroupant les erreurs par pays et secteurs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur EU KLEMS et la Base de données de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392520>

Encadré 3.4. Réformes récentes de la LPE en Estonie, Slovénie et Espagne

En Estonie, une nouvelle loi sur les contrats de travail est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009, dans un contexte de forte contraction du PIB. Les périodes de préavis ont été raccourcies et davantage subordonnées à l'ancienneté dans l'emploi. En outre, les indemnités de licenciement ont été considérablement réduites, quelques indemnités complémentaires étant versées par la caisse d'assurance chômage estonienne (mais sans aucun coût initial pour les employeurs au moment du licenciement). Enfin, la réintégration suite à un licenciement abusif a été subordonnée à l'accord mutuel des deux parties, tandis que les indemnités pour licenciement non fondé ont été réduites à trois mois de salaire maximum, sauf circonstances exceptionnelles. La seule autre modification importante apportée par la réforme est une augmentation des cotisations des employeurs à la caisse d'assurance chômage de 0.9 à 4.2 % du salaire brut.

La réforme du marché du travail *espagnol* a été approuvée par le gouvernement le 12 février 2012. La législation sur le licenciement a été considérablement modifiée. La réforme a redéfini les conditions du licenciement pour cause réelle et sérieuse, précisant qu'un licenciement est toujours justifié si l'entreprise fait face à une baisse persistante de ses recettes ou de son revenu ordinaire, et que l'employeur n'a plus à prouver que le licenciement est nécessaire à la rentabilité future de l'entreprise. Les indemnités financières en cas de licenciement abusif ont été réduites de plus de 25 %, et le plafond a été considérablement abaissé. Dans le même temps, la réforme a supprimé les droits du travailleur à percevoir son salaire entre la date effective du licenciement et la décision de justice finale même lorsque celle-ci est favorable au plaignant. Avant cette réforme, les employeurs choisissaient souvent de déclarer un licenciement abusif et de payer en amont l'indemnité correspondante, afin de clore la procédure et d'éviter de payer des salaires additionnels. En effet, c'était le mécanisme de licenciement le plus fréquemment utilisé par les employeurs avant que la réforme ne le rende obsolète. Enfin, la réforme a éliminé l'obligation pour les employeurs d'obtenir une autorisation administrative pour les licenciements collectifs. La réforme de la LPE s'est également accompagnée d'une grande réforme de la négociation collective qui a permis d'accroître la flexibilité au niveau de la marge intensive. En particulier, les accords de négociation collective au niveau de l'entreprise ont désormais la primauté sur les accords au niveau sectoriel ou régional, et les entreprises se sont vu accorder une plus grande latitude pour s'affranchir d'une convention collective et adopter des mesures pour accroître la flexibilité en interne afin de limiter les destructions d'emplois. En outre, la réforme a limité la prolongation des accords de négociation collective à une durée maximale d'un an après leur expiration, en l'absence d'accords de renouvellement.

Une nouvelle loi sur les relations de travail est entrée en vigueur en Slovénie le 12 avril 2013. La réforme proposée a réduit les durées de préavis, les subordonnant davantage à l'ancienneté dans l'emploi. Quelques modifications ont également été apportées aux indemnités de licenciement. En outre, la réforme a supprimé l'obligation pour les employeurs de prouver qu'ils ont tenté de procéder à une réorganisation interne de l'entreprise avant de licencier. En outre, l'opposition des syndicats ne peut plus retarder les licenciements. La réforme s'est accompagnée de quelques changements en ce qui concerne les contrats temporaires. En particulier, il n'est plus possible pour les employeurs d'embaucher successivement plusieurs travailleurs sous contrat à durée déterminée pour pourvoir le même poste sur une période cumulée de plus de deux années consécutives. En outre, la réforme impose un quota maximal de travailleurs intérimaires à l'entreprise utilisatrice, si elle a déjà recours à des contrats à durée déterminée. Les cotisations d'assurance chômage ne sont plus exigibles pendant les deux premières années suivant l'embauche d'un travailleur sous contrat à durée indéterminée, alors qu'elles ont augmenté pour les contrats à durée déterminée.

Source : OCDE (2013, 2014b), Malk (2013).

En termes d'analyse de l'impact à court terme, les trois épisodes de réforme examinés dans cette sous-section présentent un avantage : la totalité ou la plupart des nouvelles règles sont entrées en vigueur au même moment, les modifications survenues par la suite étant relativement restreintes et suivant globalement la même orientation. Cette chronologie permet d'identifier les effets à l'aide d'une méthode de régression sur discontinuités (voir encadré 3.5). À l'inverse, les principales conditions-cadres, identifiées dans la sous-section précédente, variaient d'un pays à l'autre au moment de la mise en œuvre de ces réformes. De fait, elles ont été mises en œuvre juste après le début d'une importante récession en Estonie, alors qu'elles ont été entreprises au moment ou à proximité du point le plus bas de la crise en Slovénie et en Espagne. En outre, l'Estonie, d'une part, et la Slovénie et l'Espagne, d'autre part, représentaient deux extrêmes en termes de dualisme du marché du travail avant les réformes : l'Estonie était l'un des pays comptant la plus petite part de contrats à durée déterminée de l'OCDE, tandis que la Slovénie et l'Espagne étaient proches du sommet de la distribution tant en termes de niveau d'effectifs que d'embauches (graphique 3.11).

Encadré 3.5. Estimation de l'impact des réformes de la LPE à l'aide des modèles de régression sur discontinuités

La stratégie d'estimation utilisée dans cette sous-section identifie l'effet conjoint de toutes les dispositions contenues dans chaque réforme en comparant la performance du marché du travail avant et après la date d'entrée en vigueur de la réforme. Deux variables de performance sont examinées : le taux de chômage standardisé et la part des contrats à durée indéterminée dans les nouveaux contrats (nouvelles embauches et conversions). Selon la principale hypothèse d'identification, en fonction des variables de contrôle incluses dans le modèle, la performance du marché du travail évolue de manière relativement continue, si bien que toute discontinuité peut être attribuée à la réforme du marché du travail (et à d'autres changements institutionnels survenant simultanément). Afin d'isoler correctement l'effet de la réforme de celui du cycle économique (ce qui est essentiel pour la validité de l'hypothèse de régularité), les modèles d'estimation incluent un certain nombre de variables de contrôle agrégées et, surtout, des tendances polynomiales temporelles jusqu'au 5^e ordre. Suivant la pratique courante (voir p. ex. Imbens et Lemieux, 2008 ; et Card et Lee, 2008), les tendances polynomiales peuvent différer avant et après la réforme). Le modèle général de régression sur discontinuités, estimé à l'aide de données mensuelles, peut être écrit comme suit :

$$P_t = Y_t \beta + \delta I_{t>R} + \sum_{s=1}^5 \lambda_s (t-R)^s + \sum_{s=1}^5 \mu_s I_{t>R} (t-R)^s + D_t + \varepsilon_t$$

où P est la variable de performance (taux de chômage ou part des contrats permanents) à l'instant t , R est la date de la réforme, I est la fonction d'indicateur (égale à 1 après la réforme et à 0 avant), D représente les variables indicatrices mensuelles, et les caractères grecs représentent les paramètres à estimer, sauf ε , qui représente un terme d'erreur standard. La fenêtre de temps s'étend de cinq années avant la réforme à deux ans après^a. Y est un vecteur des facteurs de confusion agrégés, qui incluent les changements des logarithmes de la production industrielle et le chiffre d'affaires réel du secteur du détail^b quand le taux de chômage est la variable dépendante, et le niveau et la variation du taux de chômage ainsi que la part des travailleurs jeunes et âgés dans les nouveaux contrats lorsque la part des contrats à durée indéterminée est la variable dépendante.

Le paramètre d'intérêt est δ . Une estimation significative de ce paramètre met en évidence un impact significatif de la réforme. Afin de prendre en compte l'éventualité que les effets de la réforme soient temporaires, on inclut une variable indicatrice supplémentaire qui prend la valeur de 1 un an après la date d'entrée en vigueur dans certaines spécifications.

Encadré 3.5. Estimation de l'impact des réformes de la LPE à l'aide des modèles de régression sur discontinuités (suite)

Une erreur de spécification du modèle empirique peut entraîner des discontinuités de performance aux alentours de la date de la réforme, même si cette variation se produit avant la réforme (et ne peut donc pas lui être imputée). Pour valider le modèle empirique à la lumière de cette possibilité, des tests placebo sont réalisés en remplaçant fictivement la valeur de R par une certaine date antérieure à la réforme (mais suffisamment proche). Si les discontinuités de performance sont réellement induites par la réforme, aucun effet ne devrait être constaté à ces dates antérieures. C'est le cas pour tous les résultats évoqués dans cette sous-section, où les tests placebo sont réalisés en anticipant la date de la réforme de trois mois (voir OCDE, 2016a).

Une seconde question concerne les manipulations éventuelles autour du seuil. Par exemple, si la réduction des coûts de licenciement était anticipée, les employeurs pourraient repousser le licenciement à la période suivant la mise en œuvre de la réforme afin de profiter des nouvelles règles. Dans le cadre d'un test de robustesse complémentaire, les modèles de référence sont réévalués en excluant de l'échantillon une fenêtre de trois mois autour de la date de la réforme. Bien que cette période apparaisse suffisamment longue dans le cas de l'Espagne^c, il se pourrait qu'elle soit trop courte dans le cas de l'Estonie et de la Slovaquie. En Slovaquie, les éléments du projet de loi relatif à la réforme de la LPE ont été rendus publics en juin 2012, bien que le texte final approuvé soit très différent du projet de loi initial. En Estonie, le nouveau projet de loi sur les contrats de travail a été rendu public au cours du premier semestre 2008. Les résultats présentés dans cette sous-section sont toutefois robustes lorsque les périodes comprises entre juin 2012 et mai 2013 pour la Slovaquie, et juin 2008 et juillet 2009 pour l'Estonie sont exclues, ce qui suggère que ces résultats ne sont pas invalidés par des problèmes de manipulation.

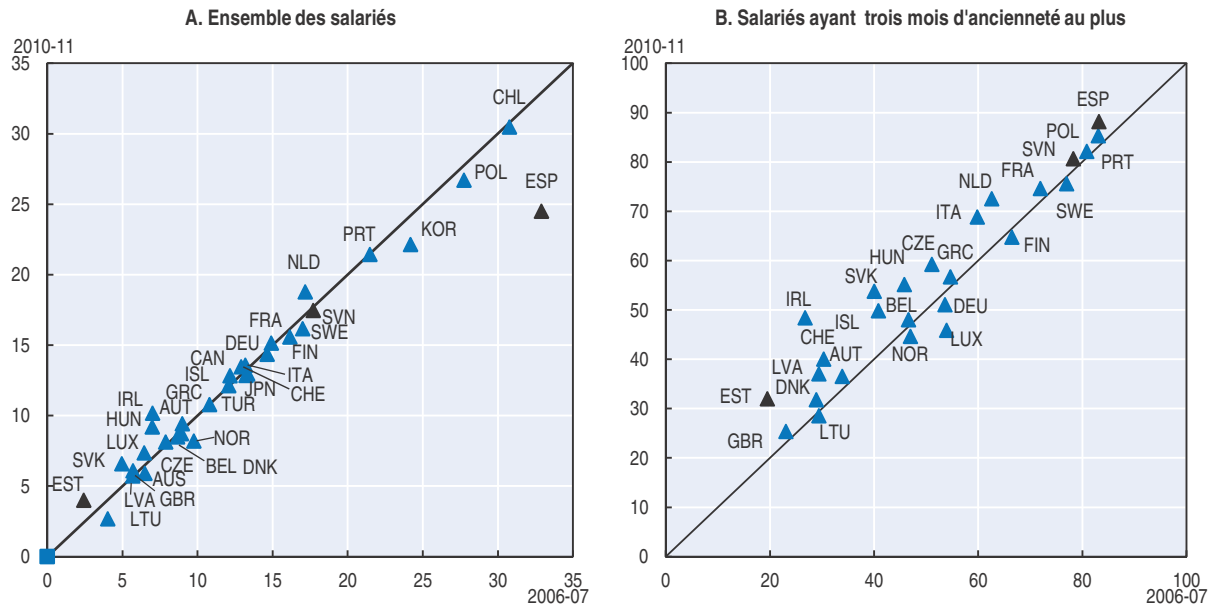
- a) Les taux de chômage standardisés proviennent des statistiques de l'OCDE sur la population active. La production industrielle et le chiffre d'affaires du commerce de détail ont été communiqués par les bureaux nationaux des statistiques (Eurostat dans le cas de l'Estonie). La part des contrats à durée indéterminée et des travailleurs jeunes et âgés dans les nouveaux contrats proviennent de sources administratives nationales (SEPE pour l'Espagne et SRDAP et IMAD pour la Slovaquie).
- b) Ces indicateurs sont retardés de trois mois pour prendre en compte les décalages entre les chocs de production et les effets sur l'emploi (voir p. ex. OCDE, 2012). La fenêtre de trois mois a été choisie parce qu'elle maximise la signification de ces variables.
- c) Les détails et l'ampleur des réformes espagnoles n'ont jamais été mentionnés dans le programme du parti qui a gagné les élections de novembre 2011, et n'ont été rendus publics que longtemps après le discours inaugural du Premier ministre devant le Parlement fin décembre 2011 (voir OCDE, 2014c pour plus de détails). Il est donc raisonnable de supposer que si des manipulations de seuil ont eu lieu, c'est-à-dire si les entreprises ont attendu l'adoption de la réforme pour faire certains choix, ce phénomène a concerné, dans le pire des cas, seulement la période comprise entre janvier et mars 2012.

Le tableau 3.1 présente l'effet moyen estimé des réformes sur le chômage au cours des deux premières années, obtenu à l'aide des modèles de régression sur discontinuités. Sur la base de variables de contrôle observables et d'une tendance polynomiale temporelle du cinquième ordre, on estime que la réforme espagnole n'a pas eu de conséquences à court terme sur le chômage. À l'inverse, les réformes en Slovaquie et en Estonie semblent être associées à une hausse du taux de chômage d'au moins un demi-point de pourcentage (soit une hausse du chômage d'au moins 5 %) ⁴⁷. Le chômage a principalement augmenté pendant la première année ayant suivi l'entrée en vigueur de la réforme. En effet, dans les deux cas, on estime que la hausse du chômage après la réforme est devenue statistiquement non significative au cours de la deuxième année suivant la réforme ⁴⁸.

Les résultats des modèles de régression sur discontinuités tels que ceux présentés dans le tableau 3.1 doivent être pris en compte avec beaucoup de circonspection puisque les coefficients estimés reflètent les effets de tous les autres changements survenus au cours du même mois que la réforme, sous réserve qu'ils ne soient pas pris en compte par

Graphique 3.11. Part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié et les nouvelles embauches

Pourcentage des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, 2006-07 et 2010-11



Note : L'Estonie, la Slovénie et l'Espagne sont représentées en noir.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et les microdonnées de l'EFT-UE.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392531>

Tableau 3.1. Réformes récentes de la LPE et chômage

Effet moyen estimé au cours des deux années suivant la réforme en points de pourcentage

	Estonie	Slovénie	Espagne
Effet moyen (points de %)	1.92*** (3.29)	0.55* (1.88)	0.08 (0.13)
Observations	84	84	84
Coefficient de corrélation	0.995	0.990	0.997

Note : La variable dépendante est le taux de chômage standardisé. Estimations fondées sur des modèles de régression sur discontinuités adaptés à des données mensuelles. Chaque spécification tient compte des changements dans les indices de la production industrielle et du chiffre d'affaires du secteur du détail retardés de trois mois, d'une tendance polynomiale temporelle du 5^e ordre (hétérogène entre la période antérieure et postérieure à la réforme) et des variables indicatrices mensuelles. Les t-statistiques robustes figurent entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatif au seuil de 1, 5 et 10 %, respectivement.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active, et les séries chronologiques agrégées d'Eurostat, de l'Instituto Nacional de Estadística (INE) et du Bureau des statistiques de la République de Slovénie (SORS).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392831>

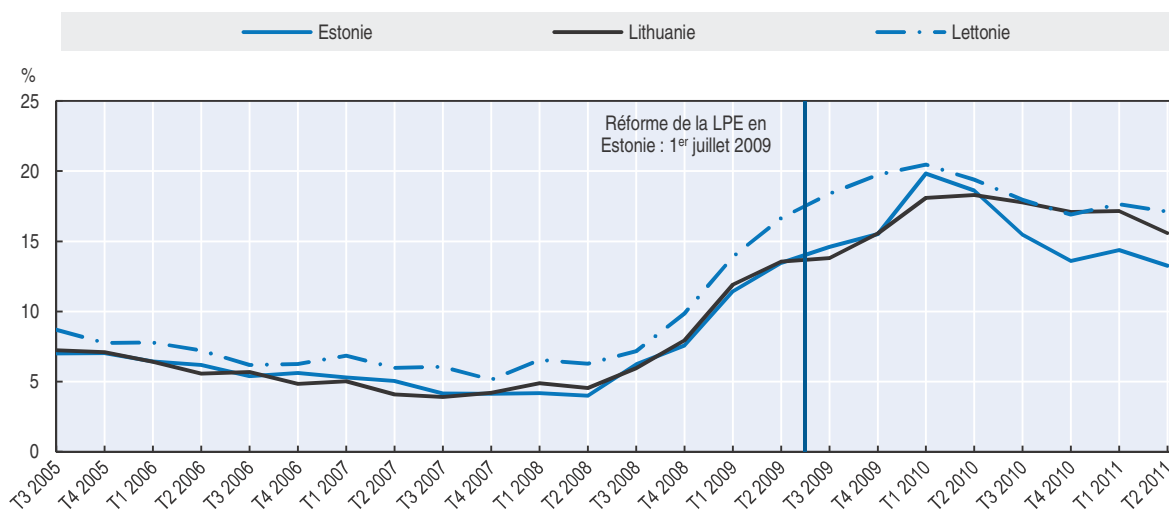
des facteurs de confusion observables. En outre, les écarts types dans le tableau 3.1 sont particulièrement importants, ce qui suggère que ces modèles donnent des résultats relativement imprécis, notamment dans le cas des réformes estonienne et espagnole⁴⁹.

Dans le cas de l'Estonie, toutefois, il est possible d'obtenir des informations supplémentaires en examinant les données individuelles de l'Enquête européenne sur les forces de travail et en utilisant les autres pays baltes comme groupe témoin, comme l'a suggéré Malk (2013)⁵⁰. En particulier, la Lituanie semble constituer un groupe témoin convenable : ces deux pays sont de petites économies ouvertes qui possèdent les mêmes

partenaires commerciaux ; leur PIB réel, leur production industrielle et le chiffre d'affaires du commerce de détail évoluent de façon similaire avant et après juillet 2009 (voir OCDE, 2016a, graphique 3.A2.5) ; avant la réforme estonienne, ils affichaient des tendances très similaires en termes de chômage (graphique 3.12) ainsi que de nombre et de flux de contrats temporaires (voir graphique 3.11 ci-dessus) ; et aucune modification significative des politiques et des institutions du marché du travail n'est survenue en Lituanie au cours de cette période. Cela suggère qu'une modification des résultats du chômage après la réforme estonienne pourrait être attribuée avec prudence à cette intervention politique.


Graphique 3.12. Évolution du taux de chômage dans les pays baltes

T3 2004-T2 2011, en pourcentage de la population active



Note : La ligne verticale correspond à la date d'entrée en vigueur de la réforme du marché du travail estonien (1^{er} juillet 2009, soit au début du T3 2009).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les microdonnées trimestrielles de l'Enquête européenne sur les forces de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392719>

Une simple comparaison des séries chronologiques des taux de chômage dans les pays baltes après juillet 2009 suggère que le chômage a augmenté plus rapidement en Estonie la première année suivant la réforme, lorsqu'il était supérieur de 0.7 point de pourcentage en moyenne au taux lituanien, son point culminant ayant été atteint au premier trimestre 2010. Après ce pic, le taux de chômage de l'Estonie a diminué plus rapidement que dans les autres pays baltes, et était inférieur à celui de la Lettonie et de la Lituanie deux ans après la réforme.

Toutefois, les effets de composition et les facteurs de confusion pourraient entrer en jeu. En particulier, malgré de nombreuses similarités entre la structure démographique des marchés du travail des deux pays (voir p. ex. Malk, 2013), le marché du travail estonien est plus ouvert aux immigrés (14 % de la main-d'œuvre étant née à l'étranger en 2009, contre seulement 4 % en Lituanie). Comme les immigrés courent davantage le risque de se retrouver au chômage en période de récession (voir p. ex. OCDE, 2015a), la non-prise en compte de ce facteur risque d'exagérer les effets négatifs de la réforme estonienne. D'autre part, le cycle économique lituanien semble légèrement décalé par rapport au cycle estonien (voir OCDE, 2016a, graphique 3.A2.5), ce qui risque au contraire d'entraîner une sous-estimation de l'effet de la réforme. Pour résoudre ces difficultés, un modèle de probits est estimé à partir de l'échantillon conjoint des deux pays. Dans ce modèle, la probabilité

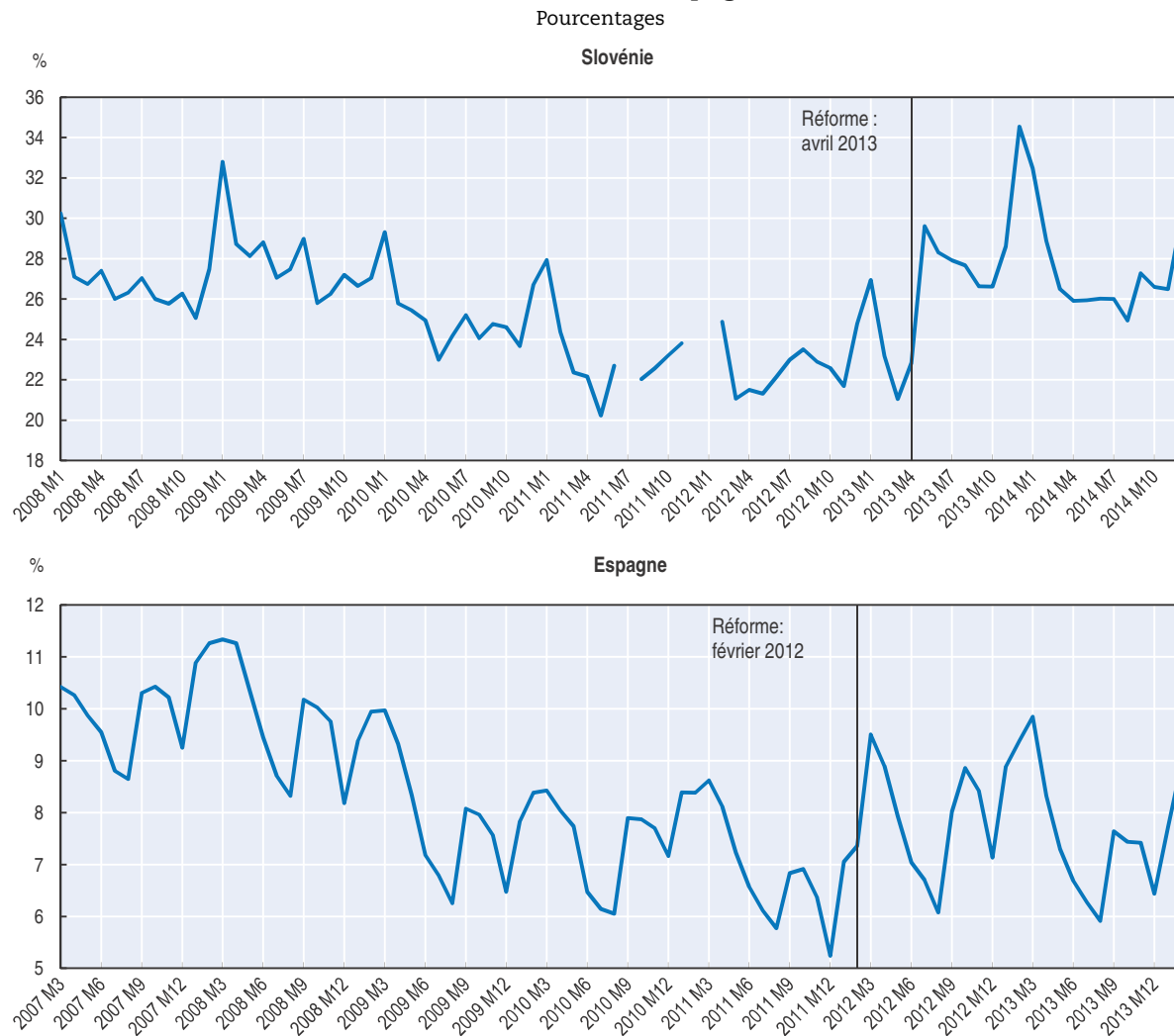
d'être au chômage pendant un mois donné est une fonction d'un vaste ensemble de variables de contrôle individuelles et agrégées, et il est admis qu'il puisse diverger entre la Lituanie et l'Estonie dans le sillage de la réforme estonienne⁵¹. Ce modèle de différences de différences suggère que la réforme estonienne a été associée à une hausse moyenne de 1.5 point de pourcentage de la probabilité d'être au chômage – significative au seuil de 5 % – dans les deux ans suivant la réforme (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.9), un chiffre très proche de celui estimé par les modèles de régression sur discontinuités (voir tableau 3.1 ci-dessus)⁵².

Globalement, les estimations présentées dans cette sous-section semblent cohérentes avec les résultats issus de l'estimation des modèles sectoriels de différences de différences présentés plus haut, et tendent à confirmer que les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE peuvent induire des pertes d'emplois à court terme. Il est donc crucial de déterminer à quel rythme les avantages de ces réformes se matérialisent. Les données empiriques disponibles dans la littérature suggèrent que les avantages en termes de croissance de la productivité peuvent mettre du temps à se manifester pleinement (voir p. ex. Autor, Kerr et Kugler, 2007 ; et Bassanini, Nunziata et Venn, 2009). À l'inverse, il semble naturel de s'attendre à ce que les réformes en faveur d'un assouplissement entraînent une hausse immédiate de la part des contrats à durée indéterminée dans les embauches totales lorsque l'on réduit l'écart entre les coûts de cessation des contrats à durée indéterminée et à durée déterminée (voir p. ex. Lepage-Saucier, Schleich et Wasmer, 2013).

Les données administratives disponibles sur l'Espagne et la Slovaquie apportent un certain éclairage sur cette dernière question en examinant l'évolution mensuelle des nouveaux contrats (y compris les éventuels changements de contrat chez un même employeur). L'examen visuel des séries chronologiques brutes suggère que dans ces deux pays, les réformes ont interrompu (voire réussi à inverser) la tendance à la baisse de la part des contrats à durée indéterminée dans les nouveaux contrats (graphique 3.13)⁵³.


Toutefois, ces réformes sont survenues en période de fortes fluctuations économiques. Cela suggère que l'examen visuel des séries chronologiques doit être manié avec précaution. Pour cette raison, les modèles de régression sur discontinuités similaires à ceux estimés pour le chômage ont été adaptés en remplaçant la variable dépendante par la part de contrats à durée indéterminée et en ajustant la liste des facteurs de confusion (voir encadré 3.5). Les estimations de départ suggèrent qu'au cours des années suivant les réformes de la LPE, la part moyenne des contrats à durée indéterminée dans les nouveaux contrats a augmenté de 10.8 et de 3.1 points de pourcentage en Slovaquie et en Espagne, respectivement (tableau 3.2). Dans les deux cas, la hausse représentait près de 50 % de la part des contrats à durée indéterminée avant les réformes – un impact important en termes économiques⁵⁴. En outre, l'analyse révèle que cet effet de réduction du dualisme était déjà non négligeable la première année⁵⁵.

Ces résultats résistent à l'exclusion des observations proches de la date de la réforme (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.8)⁵⁶. En outre, comme dans le cas des régressions du taux de chômage, les expériences placebo dans lesquelles la date de chaque réforme est fictivement anticipée de trois mois donnent des résultats non significatifs, ce qui confirme que la variation observée de la part des contrats à durée indéterminée ne s'est pas produite avant la réforme. Il est intéressant de noter qu'une analyse plus désagrégée suggère que 80 % de l'impact de la réforme espagnole est dû aux nouvelles embauches et 20 % seulement aux conversions⁵⁷.

Graphique 3.13. **Part des contrats permanents dans les nouveaux contrats en Slovaquie et en Espagne**

Note : Les lignes verticales correspondent à la date d'entrée en vigueur des réformes. Les données slovaques excluent des groupes de dix nouvelles affiliations à la sécurité sociale avec le même employeur le même jour. Les données de juillet et décembre 2011 ainsi que de janvier 2012 ont été exclues du graphique, puisque des changements administratifs impliquaient le réenregistrement d'un grand nombre de contrats existants.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les données du *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*, du *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)* et de l'Institut d'analyse et de développement macroéconomiques (IMAD).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392723>

Globalement, ces résultats suggèrent que les réformes approfondies de la LPE, telles celles examinées dans cette sous-section, tendent à changer rapidement les habitudes d'embauche des employeurs en renforçant l'attractivité relative des contrats à durée indéterminée par rapport aux contrats temporaires. Autrement dit, les avantages en termes de réduction du dualisme apparaissent très rapidement. Toutefois, ces données encourageantes doivent être examinées en association avec les résultats présentés plus haut, qui suggèrent que les réformes en faveur de l'assouplissement de la LPE sont également susceptibles d'engendrer des baisses temporaires de l'emploi total. En effet, les résultats rapportés dans cette section suggèrent de manière remarquablement cohérente qu'une contraction non négligeable de l'emploi (et une expansion du chômage) est


Tableau 3.2. **Réformes récentes de la LPE et part des contrats permanents dans les nouveaux contrats**

Estimation de l'effet moyen au cours des deux années suivant la réforme en points de pourcentage

	Slovénie	Espagne
Coefficient estimé (point de %)	10.82*** (6.46)	3.12*** (6.41)
Observations	63	84
Coefficient de corrélation	0.932	0.978

Note : La variable dépendante est la part des contrats permanents dans les nouveaux contrats. Estimations fondées sur des modèles de régression sur discontinuités adaptés à des données mensuelles. Chaque spécification tient compte de la production industrielle retardée de 3 mois et des indices de chiffres d'affaires du secteur du détail, d'une tendance polynomiale temporelle du 5^e ordre (hétérogène entre la période antérieure et postérieure à la réforme) et des variables indicatrices mensuelles. La spécification de la Slovénie exclut les données de juillet, décembre et janvier de chaque année. Les t-statistiques robustes figurent entre parenthèses. *** statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les données du *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*, du *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)* et de l'Institut d'analyse et de développement macroéconomiques (IMAD).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392843>

susceptible de faire suite à la libéralisation de la LPE – malgré la diversité des méthodes employées. C'est d'autant plus vrai quand les réformes sont entreprises en pleine phase économique descendante (avant le creux de la crise) et sur des marchés du travail moins marqués par le dualisme⁵⁸. Toutefois, la comparaison des expériences espagnole et slovène, où les réformes ont été entreprises à peu près au même stade du cycle économique et dans un contexte similaire en termes de dualisme, suggère que des réformes complémentaires peuvent être mises en place pour limiter les effets indésirables à court terme sur l'emploi. En effet, la réforme espagnole de la LPE s'est accompagnée d'une réforme majeure du système de négociation collective. La section suivante examine la conception des réformes et les mesures complémentaires susceptibles de minimiser, voire de compenser les coûts potentiels à court terme de la réforme structurelle en faveur de l'assouplissement (et/ou de limiter leurs effets négatifs à court terme sur le bien-être individuel).

3. Concevoir des réformes structurelles limitant les coûts à court terme

Les résultats présentés dans ce chapitre suggèrent que le stade expansionniste du cycle économique est le meilleur moment pour mettre en œuvre les réformes de la réglementation des marchés de produits et du travail, du moins pour minimiser leurs éventuels coûts à court terme en termes d'emploi. Toutefois, de nombreuses réformes ont été mises en œuvre en période de repli de l'activité pour des raisons d'économie politique, ce qui accroît l'importance des stratégies visant à minimiser les coûts à court terme associés.

De nombreux éléments indiquent que les réformes structurelles – au sens le plus large pour inclure, p. ex., les réformes budgétaires, commerciales et du marché du capital – sont généralement entreprises en période de difficultés économiques (p. ex. Drazen et Easterly, 2001), lorsqu'il est plus facile de former de vastes coalitions favorables au changement. Il y a plusieurs raisons à cela. D'une part, la crise accroît la perception selon laquelle il n'y a pas d'autre solution que de réformer. Comme le dit Dani Rodrik, « la réforme devient naturellement une solution seulement quand les politiques sont perçues comme ne fonctionnant pas. Une crise est juste un cas extrême d'échec politique » (Rodrik, 1996, p. 27). D'autre part, une dégradation sévère des performances économiques peut conduire les groupes d'intérêts à accepter plus facilement les réformes leur imposant de renoncer à

certaines de leurs privilèges, soit en contrepartie de meilleurs avantages à long terme, soit sous la pression sociale d'autres groupes dont la situation se dégrade (voir p. ex. Drazen, 2000). Pour reprendre les termes de John Williamson, « une crise suffisamment aiguë peut aussi créer un consensus comme quoi l'ordre ancien a échoué et qu'il est nécessaire de le remplacer. Amenant les individus et les groupes à accepter que leurs intérêts particuliers doivent être sacrifiés (en même temps que ceux des autres groupes) au nom de l'intérêt général » (Williamson, 1994, p. 19).

L'argument selon lequel les réformes coûteuses sont plus faciles à mettre en œuvre en période de difficultés économiques peut également s'appliquer aux règles de licenciement, la part des travailleurs protégés diminuant en phase économique descendante, lorsque le nombre de travailleurs au chômage ou occupant un emploi précaire augmente et que ce dernier groupe réclame avec de plus en plus d'insistance une action des pouvoirs publics. Cet argument peut également s'appliquer aux réformes de réduction des rentes affectant des secteurs spécifiques, dans la mesure où les décideurs peuvent alors avancer qu'un partage plus équitable des coûts de la crise économique nécessite des mesures pour réduire les rentes dont bénéficient certains salariés et entreprises. Toutefois, l'équation politique est complexe. Par exemple, l'exigence de protection des travailleurs en place risque également de se renforcer en période de conjoncture défavorable, à mesure que le risque de chômage augmente, et cela peut pousser les pouvoirs publics à reporter les réformes coûteuses. Dans la pratique, certains éléments indiquent que les réformes de la LPE sont plus fréquentes pendant les périodes de repli économique, bien que nombre d'entre elles semblent avoir été entreprises seulement à proximité ou après le creux des récessions⁵⁹. À l'inverse, rien n'indique que les réformes des barrières à l'entrée dans les industries de réseau soient entreprises plus fréquemment en période de crise qu'en période de prospérité⁶⁰. En outre, si l'on compare les habitudes de réforme dans le commerce de détail et les services professionnels au cours des dernières années avec celles de la période antérieure à la crise, il ressort que les réformes entreprises dans ces secteurs ne sont pas plus fréquentes en période de crise qu'en période de prospérité (Koske et al., 2015).

Un nombre croissant de recherches macroéconomiques confirment que les réformes structurelles entreprises en période de crise devraient être associées à des mesures complémentaires afin de minimiser les effets négatifs. Citons notamment le récent débat dans la littérature théorique concernant la question de savoir si les réformes structurelles devraient s'accompagner d'une politique macroéconomique expansionniste (p. ex. Eggertsson et Krugman, 2012 ; Correia et al., 2013 ; et Cacciatore et al., 2016). De même, des simulations récentes fondées sur des modèles adaptés aux pays de la zone euro indiquent que des réformes mises en œuvre lorsque les autorités monétaires se heurtent à la contrainte de la borne zéro pour les taux d'intérêt nominaux amplifieraient l'effet négatif de la forte incertitude caractérisant les récessions quant à la création d'emplois (Eggertsson, Ferrero et Raffo, 2014). Toutefois, il est difficile de parvenir à un consensus sur une politique budgétaire expansionniste dans un contexte de croissance de la dette publique. De même, dans le contexte actuel de reprise lente succédant à la crise économique et financière, la marge de manœuvre de la politique monétaire peut être très limitée dans la mesure où les taux d'intérêt sont déjà proches de zéro, voire négatifs. Cela peut nécessiter de recourir à une politique monétaire non conventionnelle, comme l'expansion du bilan de la banque centrale et l'injection de liquidités dans l'économie réelle (voir p. ex. Coeuré, 2014).

Dans ces circonstances, les réformes de la LPE et de la RMP pourraient également s'accompagner de réformes complémentaires du marché du travail. Le reste de cette sous-section examine les données relatives aux expériences récentes des pays pour mettre en lumière les éventuels trains de mesures et types de réformes susceptibles de réduire, voire de compenser pleinement les coûts à court terme des réformes de la LPE et de la RMP, notamment celles entreprises en période de conjoncture défavorable.

Renforcer les stratégies d'activation en période de crise ?

Au cours des trois dernières décennies, de nombreux pays de l'OCDE ont cherché à transformer leurs institutions de protection sociale en associant les systèmes de prestations à des services de promotion de l'emploi, dans le cadre de stratégies dites « d'activation ». Des politiques d'activation efficaces associent généralement des mesures visant à garantir que les demandeurs d'emploi ont la *motivation* de rechercher activement et de trouver rapidement un nouvel emploi à des mesures visant à accroître la demande de main-d'œuvre et les *possibilités d'emploi* – par exemple, accroître le nombre de vacances d'emploi déclarées auprès du service public de l'emploi – et des interventions visant à accroître l'*employabilité* des personnes les moins susceptibles de trouver un emploi – qui se voient généralement proposer un accompagnement et une prise en charge personnalisés, des services de placement, et/ou la participation à d'autres programmes, comme une formation ou un emploi aidé (voir OCDE, 2015b).

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 ». *A fortiori*, on serait tenté d'appliquer cet argument avec encore plus de force aux situations dans lesquelles les pertes d'emplois sont accrues par des réformes structurelles spécifiques entreprises en période de récession. Toutefois, au cours de la récente récession, un grand nombre de pays parmi ceux qui étaient 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 ou temporaire du chômage (OCDE, 2013, 2015b). Certains éléments montrent également que la formation a un impact plus positif en période défavorable qu'en période favorable (en raison d'un « effet de verrouillage » plus faible – voir p. ex. Lechner et Wunsch, 2009 ; Nordlund, 2009 ; et Kluve, 2010). Ce résultat est particulièrement important dans le contexte des réformes structurelles, puisque les travailleurs qui sont licenciés en raison des nouvelles mesures et ne l'auraient pas été dans d'autres circonstances sont susceptibles d'avoir besoin d'une requalification et une reconversion professionnelle.

Les systèmes qui fonctionnent le mieux dans le cas des travailleurs licenciés sont axés sur les interventions précoces du service public de l'emploi, éventuellement dès la période de préavis. Toutefois, divers facteurs, y compris le manque d'incitations suffisantes à la fois pour les employeurs et les salariés, peuvent rendre une intervention précoce inefficace dans la pratique (OCDE, 2015c). Offrir de meilleures incitations aux différents acteurs impliqués dans ces interventions, y compris les employeurs et les salariés, peut aider à résoudre ces difficultés. Du côté des employeurs, les sanctions pour non-respect de la législation en matière de préavis de licenciements massifs sont utilisées pour mieux inciter les employeurs à coopérer très tôt avec les autorités publiques. Du côté des travailleurs, pour assurer un contact précoce avec les services de l'emploi, plusieurs pays ont renforcé les obligations de recherche d'emploi avant même que la date de cessation de l'emploi n'ait été annoncée. En Suisse par exemple, dans le cadre des efforts de recherche

d'emploi obligatoires, les chômeurs doivent également apporter la preuve qu'ils ont débuté leur recherche d'emploi entre la notification du licenciement et le premier entretien avec le SPE pour avoir droit à leurs prestations de chômage (Duell et al., 2010). Une approche préventive similaire a été adoptée en Allemagne dans le cadre des réformes de Hartz, qui obligent les travailleurs à s'inscrire au chômage trois mois avant la fin de leur emploi, ou, pour ceux dont la période de préavis est plus courte, dans les trois mois suivant la réception du préavis de licenciement (Mosley, 2010). Cette obligation d'inscription permet au service public de l'emploi de les orienter vers les emplois disponibles avant même le versement de la première prestation de chômage. En Suède, l'efficacité de ces interventions précoces est garantie par la coopération des partenaires sociaux lors de la mise en place des institutions spécialisées (Comités pour la sécurité de l'emploi) proposant des services de réemploi aux salariés ayant reçu un préavis de licenciement. Elles sont financées par les cotisations des employeurs, ce qui a toutefois le désavantage d'augmenter le coin fiscal (OCDE, 2015d).

Malgré tout, quelques éléments indiquent que certains programmes d'activation mis en œuvre en période de récession ont bien fonctionné (voir p. ex. Michaelides, 2013 ; Martins et Pessoa e Costa, 2014). Toutefois, la rapidité avec laquelle il est possible de mettre en place ou de faire monter en charge des politiques actives du marché du travail lorsque le chômage augmente pendant une période de repli économique se heurte à des limites. Le fonctionnement du service public de l'emploi 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. Par conséquent, il peut être difficile d'accroître les efforts pendant un choc défavorable (OCDE, 2015b), sauf quand cette démarche est bien planifiée à l'avance et pleinement intégrée dans le fonctionnement du système (comme au Danemark et en Suisse). En effet, l'ajustement de ce type de changements d'organisation pour les rendre efficaces prend généralement plusieurs années (voir OCDE, 2013). Il est donc probable que les réformes structurelles aient des effets négatifs plus limités lorsqu'une stratégie d'activation efficace est déjà en place, ou lorsque des mesures spécifiques d'intervention rapide ont été précédemment mises en place dans la perspective des réformes de libéralisation⁶¹. Mais il est peu probable que l'association de réformes de la législation régissant les marchés de produits et les licenciements en période de conjoncture défavorable à des réformes d'activation simultanées réduise les effets négatifs sur l'emploi à court terme.

Réforme du système de négociation collective : le cas de l'Espagne

La décentralisation du système de négociation collective et la possibilité pour les employeurs de s'affranchir plus facilement des conventions de plus haut niveau en période de crise pourraient atténuer la destruction d'emplois à court terme induite par les réformes de la RMP et de la LPE. On avance souvent qu'une négociation centralisée ou coordonnée permet aux instances chargées de fixer les salaires d'internaliser les externalités associées aux hausses de salaires, et pourrait ainsi permettre d'obtenir de meilleurs résultats en termes de chômage moyen tout au long du cycle économique. Toutefois, ces structures de négociation peuvent également empêcher les ajustements de salaires idiosyncratiques en période de crise, ce qui peut poser un problème majeur si la variance des chocs au niveau des entreprises ou des secteurs est importante. La négociation au niveau sectoriel (ou régional) induit souvent une imitation intersectorielle, qui fait augmenter les salaires en

période d'essor économique et retarde les ajustements salariaux nécessaires en période de crise. La souplesse relative associée à la négociation à l'échelle de l'entreprise, à l'inverse, permet un meilleur ajustement de la croissance des salaires à la croissance de la productivité de l'entreprise, ce qui peut contribuer à sauver des emplois en période de crise dans la mesure où cela permet aux entreprises d'agir sur d'autres leviers que l'emploi (p. ex. salaires, temps de travail ou conditions de travail) pour s'ajuster aux chocs négatifs (voir p. ex. OCDE, 1994, 2006 ; Flanagan, 1999 ; Haucap et Wey, 2004 ; et Boeri, 2014)⁶². Dans la pratique, les systèmes à deux niveaux associant des conventions au niveau de l'entreprise et des conventions multi-employeurs sont fréquents. Dans la plupart des pays possédant un système à deux niveaux, toutefois, le principe dit de « *la clause la plus favorable* » implique que les conventions à l'échelle de l'entreprise ne sont applicables que si elles sont plus favorables aux salariés que les conventions de plus haut niveau. Les données indiquent que cette configuration laisse les entreprises aussi incapables d'ajuster les salaires et les heures de travail que leurs homologues dans les systèmes couverts uniquement par des accords de branche (Boeri, 2014).

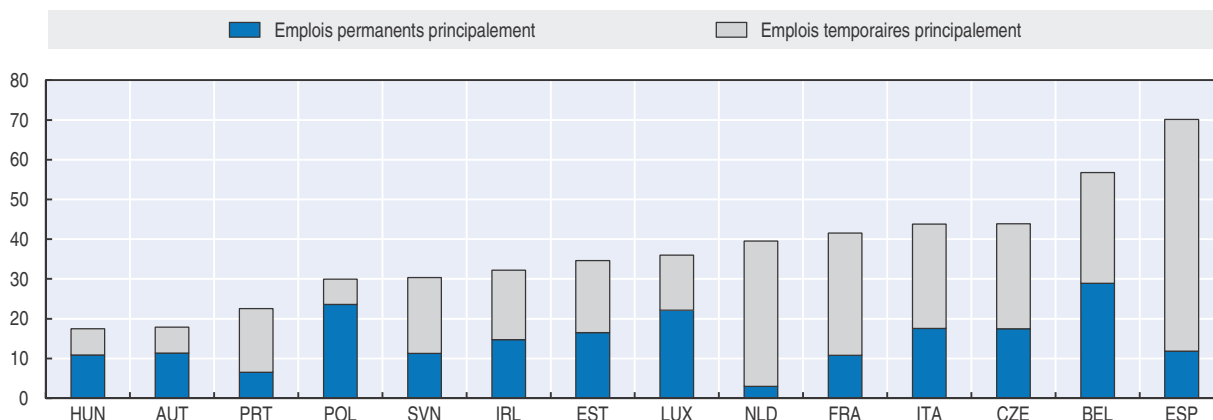
La réforme du marché du travail de 2012 en Espagne a assoupli les règles de licenciement et le système de négociation collective (encadré 3.2 ci-dessus). Avant la réforme, ce dernier était essentiellement un système à deux niveaux, les accords de branche et régionaux primant sur les conventions à l'échelle de l'entreprise. Des clauses de dérogation étaient possibles, mais elles s'appliquaient rapidement puisqu'elles pouvaient être annulées par une décision de justice. Cela contribue à expliquer pourquoi l'économie espagnole était aussi dépendante des ajustements de l'emploi pour absorber les chocs. Par exemple, avant le début de la crise, la principale stratégie d'ajustement à un choc de la demande pour quelque 70 % des entreprises espagnoles consistait à réduire l'emploi – principalement en supprimant les emplois temporaires – alors que cette stratégie n'était privilégiée que par 40 % des entreprises en moyenne dans les autres pays de l'OCDE selon l'enquête WDN d'Eurosysteme (graphique 3.14, partie A). En fait, les réductions ou les gels salariaux étaient des solutions assez rarement mises en œuvre par les sociétés espagnoles dans les cinq ans précédant la crise (graphique 3.14, partie B). Les données des enquêtes WDN complémentaires montrent que les réductions et gels salariaux étaient bien moins fréquents en Espagne que dans la plupart des autres pays européens jusqu'en 2012, malgré l'ampleur de la Grande récession dans ce pays (Banque centrale européenne, 2010 ; et Boeri et Jimeno, 2015).

La réforme de 2012 a incité les entreprises à privilégier les mesures d'assouplissement interne au lieu de recourir aux suppressions d'emplois. En particulier, elle a instauré le principe de primauté des accords d'entreprise sur les conventions de plus haut niveau. Elle a également permis aux employeurs de s'affranchir plus facilement des conventions collectives ou d'ajouter des mesures de flexibilité interne, même en l'absence de consensus entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, tout en réduisant la possibilité que ces dérogations soient annulées par une décision de justice (voir OCDE, 2014c pour plus de détails). Dans le même temps, la réforme a simplifié les procédures de licenciement et a réduit les coûts associés pour les employeurs. Par conséquent, l'effet global de la réforme sur les pertes d'emplois était *a priori* ambigu.

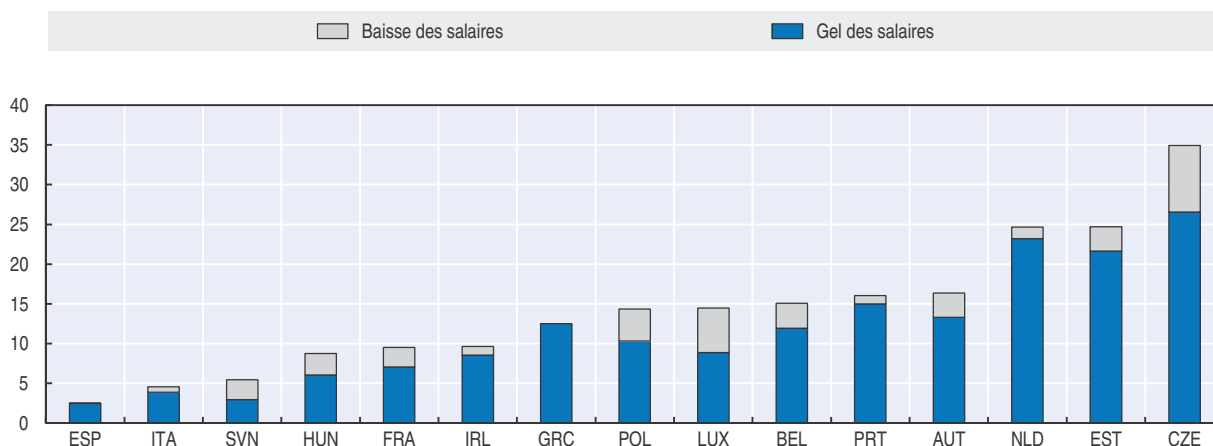
Les données disponibles suggèrent que la réforme a entraîné une baisse marquée des cessations d'emploi, notamment des travailleurs temporaires. Les estimations des modèles de régression sur discontinuités similaires à ceux utilisés dans la section précédente montrent que le taux de cessations d'emploi moyen a diminué de 24 % dans le sillage de la

Graphique 3.14. Stratégies d'ajustement aux chocs défavorables utilisées par les entreprises européennes avant la crise

A. Pourcentage d'entreprises pour lesquelles la destruction d'emplois est la principale stratégie d'ajustement à un choc indésirable de la demande, 2007-08




B. Pourcentage d'entreprises ayant gelé ou diminué les salaires entre 2003 et 2008



Note : Les pays ont été sélectionnés sur la base des données disponibles

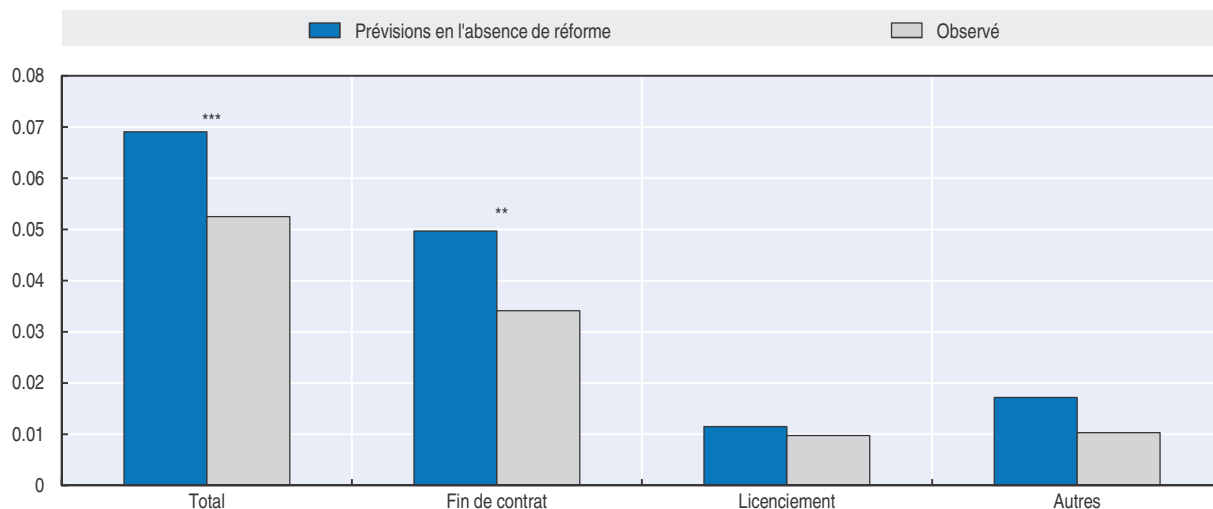
Source : Enquête WDN d'Eurosysteme (Fabiani et al., 2010 ; Babecký et al., 2009 ; Banque centrale européenne, 2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392732>

réforme (graphique 3.15 ; voir OCDE, 2014c, pour plus de détails). L'effet agrégé est presque entièrement dû aux cessations de contrat des travailleurs temporaires (qui ont diminué de presque un tiers), alors qu'aucun impact n'a été constaté sur les taux de licenciement.

L'effet différentiel sur les cessations d'emplois par type de contrat met en évidence l'éventuelle complémentarité des réformes de la LPE et des réformes du système de négociation collective. En principe, les cessations de contrats temporaires ne devraient pas être très affectées par une réforme de la LPE abaissant les coûts de cessation des contrats permanents. Ainsi, la diminution du taux de cessation des contrats temporaires peut être interprétée comme l'effet des mesures facilitant l'assouplissement interne au détriment des destructions d'emplois. À l'inverse, cela implique que les taux de licenciement auraient considérablement augmenté en l'absence de ces mesures⁶³. Cela suggère que, dans les pays dotés de systèmes de négociation collective de niveau supérieur, l'association de réformes visant à assouplir la protection de l'emploi et les négociations collectives peut neutraliser efficacement les pertes d'emplois potentielles à court terme⁶⁴.

Graphique 3.15. **Effet de la réforme du marché du travail de 2012 en Espagne sur le taux trimestriel de cessation d'emploi à l'échelle des entreprises**



Note : Les chiffres correspondent aux taux moyens de cessation d'emploi à l'échelle des entreprises au cours de la période consécutive à la réforme, obtenus à partir d'une estimation d'un modèle de régression sur discontinuités portant sur les données trimestrielles de la période 2006-12. Les « prévisions en l'absence de réforme » correspondent aux prévisions empiriques des taux de cessation d'emploi en l'absence de réforme. Pour chaque entreprise, les taux de cessation d'emploi sont définis comme le ratio des cessations d'emplois au cours d'un trimestre divisées par l'emploi total moyen entre le début et la fin de la période. Les astérisques correspondent aux niveaux de signification de l'effet estimé de la réforme sur chaque taux de cessation. ***, **, * significatif au seuil de 1, 5 et 10 %, respectivement. Source : Estimations de l'OCDE sur la base des données de l'Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL). Voir OCDE (2014b) pour la méthode d'estimation et les résultats détaillés.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392746>

Les clauses de maintien des droits acquis dans les réformes de la LPE

L'un des moyens d'atténuer la hausse des licenciements consécutive aux réformes de la LPE consiste à mettre en place des « clauses de maintien des droits acquis ». Ces clauses visent à préserver les droits acquis par les travailleurs à la date de la réforme, par exemple en appliquant les nouvelles règles uniquement aux nouvelles embauches, ou en permettant aux travailleurs de choisir entre les droits conférés par les nouvelles règles et ceux conférés par les anciennes règles, les anciennes règles étant toutefois appliquées comme si le licenciement avait lieu à la date d'entrée en vigueur de la réforme⁶⁵. D'un point de vue théorique, ce type de réforme ne devrait pas avoir d'impact sur les licenciements puisqu'il ne diminue pas le coût de la destruction des emplois existants. À l'inverse, les nouvelles vacances deviendraient plus rentables *ex ante*, puisque le coût de destruction attendu (p. ex. en cas de choc négatif) serait plus bas. La combinaison de ces deux effets devrait en principe entraîner une hausse temporaire du nombre d'embauches et du niveau d'emploi (effet dit « lune de miel », voir Boeri et Garibaldi, 2007). À mesure que le temps passe, la part des salariés relevant des anciennes règles plus protectrices diminue, si bien que le taux de licenciement et de cessation augmente, et l'emploi tombe éventuellement sous son niveau initial. Le point négatif est qu'une telle réforme risque de retarder l'effet de la libéralisation de la LPE sur l'amélioration de la réaffectation et de l'efficacité globales, en préservant temporairement des emplois inefficaces. En maintenant le niveau de protection des employés en place, les clauses de maintien des droits acquis figurant dans certaines réformes de la LPE sont également susceptibles d'affaiblir l'impact initial sur la réduction de la segmentation du marché du travail⁶⁶.

Le nombre limité de données disponibles suggère que les réformes de la LPE comportant des clauses de maintien des droits acquis permettent effectivement d'éviter les effets négatifs attendus à court terme et ont en réalité un léger impact positif sur l'emploi et les embauches sous contrat permanent à court terme⁶⁷. Par exemple, Kugler, Jimeno et Hernanz (2005) constatent que la réforme espagnole de 1997, qui a introduit un nouveau type de contrat à durée indéterminée moins protégé a eu, au cours des trois années suivant la réforme, un effet positif sur les niveaux d'emploi des groupes concernés par rapport à ceux non concernés. De même, Sestito et Viviano (2016) s'appuient sur les données d'une région italienne (la Vénétie) pour évaluer la loi sur l'emploi de 2015 qui a mis en place un nouveau type de contrats pour les grands employeurs, ne donnant pas droit à une réintégration en cas de licenciement abusif. Ce nouveau contrat s'applique à toutes les nouvelles embauches sous contrat à durée indéterminée depuis le 13 mars 2015. En comparant le comportement d'embauche des entreprises juste au-dessus et juste en dessous du seuil d'admissibilité, les auteurs constatent qu'au cours des 9 premiers mois suivant la mise en œuvre des nouvelles règles, la part des contrats à durée indéterminée dans les nouvelles embauches et le taux de conversion des contrats temporaires en contrats permanents ont augmenté de manière significative en Vénétie. De même, les travaux en cours de l'OCDE visant à évaluer les réformes récentes des règles de licenciement au Portugal montrent, à l'aide d'une méthode des différences de différences, que la baisse importante des indemnités de licenciement mise en œuvre tout en préservant les droits acquis par le biais de trois réformes entre 2011 et 2013, a abouti à une hausse de la recherche en cours d'emploi, des embauches et de la part des contrats à durée indéterminée dans les nouvelles embauches, mais n'a pas eu d'effet sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi (OCDE, 2016b)⁶⁸. Globalement, ces résultats suggèrent que les clauses de maintien des droits acquis des réformes de la LPE peuvent effectivement atténuer les coûts de l'emploi à court terme. Toutefois, des recherches plus approfondies sont nécessaires pour étudier les effets de ces clauses sur l'efficacité économique et les inégalités.

Soutenir le revenu des travailleurs licenciés : le cas des États-Unis

Quelques pays ayant réformé les règles de licenciement au cours de la Grande récession ont simultanément tenté d'atténuer les pertes de revenus des travailleurs licenciés en élevant leur niveau de revenu moyen pendant les périodes de chômage. Pour ce faire, ils ont rendu le système de prestations de chômage plus universel et dans certains cas, ont augmenté les niveaux de prestations pour les ménages à bas revenus⁶⁹. La question de savoir si la générosité des prestations de chômage devrait suivre l'évolution du cycle économique fait toutefois l'objet d'un vif débat. Pour répondre à cette question, il faut déterminer si les effets de la générosité des prestations sur le bien-être individuel (par le biais de meilleures possibilités de lissage de la consommation) et le comportement des agents (comme les efforts déployés par les bénéficiaires pour trouver du travail et la demande de main-d'œuvre des entreprises) varient également avec le cycle⁷⁰.

La plupart des données récentes sur ce point se fondent sur la prolongation de la durée potentielle des prestations aux États-Unis au cours de la dernière récession (et son abandon progressif). Dans la plupart des états, l'assurance chômage est accordée pendant une durée maximale de six mois suivant la perte d'emploi en période normale, auxquels s'ajoutent 20 semaines supplémentaires dans les états où le taux de chômage est élevé. Au cours des récessions passées, le Congrès a souvent accordé des semaines d'assurance supplémentaires sur une base ad hoc. En juin 2008, il a voté le Programme d'urgence

Encadré 3.6. Le système d'assurance chômage des États-Unis et le cycle économique

Depuis la loi sur la sécurité sociale de 1935, les prestations d'assurance chômage aux États-Unis sont normalement versées pendant 26 semaines [en vertu du programme conjoint d'indemnisation du chômage (*Unemployment Compensation*, UC) entre l'État fédéral et les états]. Les conditions d'admission (liées p. ex. aux antécédents professionnels individuels et aux salaires perçus avant la perte d'emploi, à la disponibilité pour l'emploi et à la recherche d'emploi active) varient d'un état à l'autre, tout comme le niveau des prestations, qui se montent généralement à environ la moitié du salaire hebdomadaire perçu par le demandeur avant la perte de son emploi. Les états financent la majeure partie des indemnités et les versent aux travailleurs ; le gouvernement fédéral prend uniquement en charge les coûts administratifs.

En période de difficultés économiques, les prestations de chômage normales peuvent être complétées et prolongées par différents programmes permanents et temporaires. Le programme permanent *Extended Benefits* (EB), adopté en 1970, verse jusqu'à 20 semaines d'indemnités de chômage complémentaires dans les états où le taux de chômage dépasse un seuil spécifique. Généralement, un taux de chômage global supérieur à 8 % associé à une hausse du taux de chômage de 10 % au cours des deux années précédentes déclenche une prolongation des indemnités de 20 semaines (13 semaines lorsque le taux dépasse 6.5 %). Normalement, le gouvernement fédéral et les états se partagent le coût du programme EB, mais le *Recovery Act* de 2009 a autorisé temporairement une prise en charge totale par le gouvernement fédéral, qui s'est poursuivie jusqu'en 2013.

En réponse à la Grande récession récente, le Congrès a adopté le Programme d'urgence d'indemnisation du chômage (EUC) en 2008. Il s'agit d'un programme temporaire qui prolonge la période d'indemnisation maximale entièrement prise en charge au niveau fédéral. À son point culminant, une fois passés les quatre niveaux de prolongation, l'EUC assurait jusqu'à 34 semaines de prestations fédérales d'urgence dans l'ensemble des états, et jusqu'à 53 semaines dans les états affichant un taux de chômage supérieur ou égal à 8.5 %. Globalement, entre novembre 2009 et septembre 2012, les habitants des états répondant aux critères d'admission de l'EB et de tous les niveaux de l'EUC pouvaient percevoir des indemnités de chômage pendant une durée pouvant atteindre 99 semaines (26 semaines de prestations normales, 20 semaines d'EB, et 53 semaines d'EUC). À compter de septembre 2012, plusieurs états ne remplissaient plus les critères de l'EUC et de l'EB en raison de la baisse de leur taux de chômage. En outre, la durée maximale d'indemnisation est passée de 99 à 93 semaines. Le programme a expiré en 2013. Depuis janvier 2014, plus aucun état ne peut verser de prestations de chômage au-delà de la durée normale.

Source : US Social Security Administration (1997) ; Isaacs et Whittaker (2014) ; Whittaker et Isaacs (2015) ; et Hagedorn, Manovskii et Mitman (2015).

d'indemnisation du chômage (*Emergency Unemployment Compensation*, EUC) qui, à l'issue d'une série d'extensions, a porté la durée légale maximale d'indemnisation à pas moins de 99 semaines entre fin 2009 et 2013, année de l'expiration de ce dispositif (voir encadré 3.6).

Les travaux récents se concentrant sur l'évolution des recherches d'emploi individuelles à la suite de telles extensions n'ont mis en évidence que des effets limités sur la durée des périodes de chômage (Rothstein, 2011 ; et Farber et Valletta, 2015). Plus spécifiquement, ces études constatent que la prolongation des prestations a légèrement réduit le taux de sortie du chômage, mais cela s'explique davantage par un resserrement des liens avec le marché du travail (c'est-à-dire des incitations plus fortes à rechercher

activement du travail et à en rendre compte, faisant augmenter la population active enregistrée) plutôt qu'à une baisse du taux d'accès à l'emploi. Marinescu (2015) a montré que ce dernier résultat peut s'expliquer (du moins en partie) par la hausse du taux d'embauche par candidature envoyée (une « externalité de recherche » par laquelle les demandeurs d'emploi non admissibles tirent parti de l'essoufflement des recherches d'emploi chez les bénéficiaires de prestations)⁷¹.

Les données sur le rôle des externalités de demande de main-d'œuvre, qui supposent qu'un nombre inférieur de candidats pour chaque emploi et/ou qu'un salaire de réserve accru incite(nt) les entreprises à annoncer moins de vacances de postes, sont plus controversées. Au moyen d'une variation aléatoire de l'application des règles relatives aux extensions au cours de la récente récession⁷², Chodorow-Reich et Karabarbounis (2016a, 2016b) montrent que la prolongation de la durée potentielle de versement des prestations n'a eu que des effets très limités sur le chômage total et le salaire de réserve des demandeurs d'emploi pendant la récession. En revanche, Hagedorn et al. (2013, 2015) avancent que les prolongations des indemnités ont eu un impact négatif important sur la création d'emploi. Ils ont obtenu ce résultat par une étude géographique de l'extension des prestations et des effets de leur suppression brutale le 1^{er} janvier 2014. En comparant des couples de comtés voisins exposés à des réductions différentes de la durée potentielle d'indemnisation (du fait qu'ils sont situés dans des états différents), ils estiment que les baisses des prestations ont des effets positifs très importants sur la demande de main-d'œuvre, et concluent que 1.8 million d'emplois supplémentaires ont été créés en 2014. Toutefois, ce résultat est contredit par Marinescu (2015) qui ne constate aucun effet des extensions de prestations sur les offres mises en ligne sur un grand agrégateur d'emploi américain. En outre, elle montre que le recours à de comtés frontaliers ne permet pas de rendre compte de la relation de causalité entre l'assurance chômage et les candidatures et les offres d'emploi en raison d'importantes externalités entre les comtés. En particulier, elle montre que les niveaux d'emploi et de chômage des habitants du plus petit comté d'une paire sont plus lourdement affectés par la générosité des prestations du plus grand comté que par la générosité des prestations de leur propre comté, ce qui invalide la stratégie d'identification d'Hagedorn et al. (2013, 2015).

Enfin, plusieurs études ont envisagé la possibilité que l'effet positif de la générosité des prestations sur leur durée ne soit pas exclusivement déterminé par le risque moral. En présence de marchés d'assurance et de crédit imparfaits, les prestations de chômage permettent aux chômeurs subissant des contraintes de liquidité de lisser leur consommation, améliorant par là-même leur bien-être tout en continuant de chercher un emploi correspondant à leurs qualifications (voir, par exemple, Chetty, 2008). Au moyen d'une variation entre les états/dans le temps de la durée du chômage et des habitudes de consommation aux États-Unis, Kroft et Notowidigdo (2011) ont mis en évidence que l'élasticité des niveaux de consommation par rapport à la générosité des prestations augmentait davantage en période de repli de l'activité économique que l'élasticité de la durée du chômage. Ces résultats pourraient être affectés par l'omission des variations institutionnelles d'un état à l'autre, mais Schmieder, von Wachter et Bender (2012b) parviennent à des résultats semblables en exploitant une discontinuité liée à l'âge dans les droits allemands aux prestations dans un grand échantillon de microdonnées. En particulier, ils constatent que l'effet de la durée potentielle de l'assurance chômage sur la durée des périodes de chômage est au pire légèrement négatif en période défavorable, tandis que l'effet sur la durée de versement des prestations est fortement contracyclique.

Ces résultats semblent être dus au fait que l'épuisement des droits augmente considérablement en période de crise et suggère que l'effet de contrainte de liquidités domine l'effet de risque moral pendant les périodes de repli économique.

Globalement, les données disponibles indiquent que l'extension des programmes de prestations de chômage en période défavorable n'a, au pire, aucun effet indésirable sur la protection sociale. Cela suggère que les pays se caractérisant par des droits relativement réduits (ou des règles d'admissibilité strictes) et mettant en œuvre des réformes structurelles en période de conjoncture défavorable pourraient envisager d'atténuer leur effet à court terme sur les suppressions d'emploi en prolongeant temporairement la durée des prestations et/ou en augmentant la couverture. Ces mesures sont susceptibles d'être plus efficaces si elles sont associées à l'application stricte d'obligations de recherche d'emploi rigoureuses pour limiter le risque moral (comme indiqué ci-dessus). Toutefois, cette politique serait coûteuse, et comme nous l'avons vu plus haut, plus difficile à mettre en œuvre dans les pays où la dette publique est importante et augmente.

Conclusions

Le présent chapitre étudie les effets à court terme des réformes qui assouplissent les réglementations anticoncurrentielles des marchés de produits et la législation sur la protection de l'emploi. Il en ressort principalement que, bien que ces réformes aient des effets bénéfiques à long terme, elles sont susceptibles d'entraîner des pertes d'emplois à court terme. Le prix à payer est plus élevé dans les secteurs plus directement affectés par les réformes et lorsque les mesures sont mises en œuvre pendant une phase économique descendante. À l'inverse, les pertes d'emplois estimées sont beaucoup plus réduites et statistiquement non significatives lorsque les réformes sont mises en œuvre en phase ascendante. En outre, les réformes de la législation sur les licenciements n'ont pas d'effets indésirables dans les marchés du travail segmentés comportant une part élevée de contrats à durée déterminée, c'est-à-dire ceux pour lesquels ce type de réforme est vraisemblablement plus nécessaire.

Bien que ces résultats suggèrent qu'il est préférable d'instaurer des réformes réglementaires des marchés des produits et du travail au début d'une reprise ou au cours d'une phase d'expansion, des considérations politico-économiques poussent souvent les décideurs à entreprendre des réformes structurelles en période de repli de l'activité économique, lorsqu'il est plus facile de mobiliser un soutien politique suffisamment large. Le présent chapitre analyse les avantages et les inconvénients des politiques complémentaires qui peuvent être mises en place pour minimiser les pertes d'emploi à court terme et/ou atténuer l'impact des réformes sur les revenus des travailleurs qui perdent leur emploi, par exemple les systèmes d'activation, les réformes des négociations collectives et/ou les extensions temporaires de l'assurance chômage. Le choix des politiques complémentaires dépend essentiellement des ressources disponibles et de la disponibilité des infrastructures nécessaires (en particulier concernant les interventions précoces efficaces pendant la période de chômage). En cas d'assouplissement des règles de licenciement, le recours à des clauses de maintien des droits acquis pourrait être une autre solution pour réduire les coûts à court terme, bien qu'il ne soit pas impossible que cela retarde les effets bénéfiques de la réforme sur l'efficiency et la segmentation.

Notes

1. Un bon régime d'insolvabilité devrait empêcher la liquidation prématurée des entreprises viables, favoriser une réaffectation rapide des ressources en cas de faillite et offrir aux entrepreneurs ruinés la possibilité de prendre un nouveau départ. Selon l'indicateur de la Banque mondiale mesurant les faiblesses de la législation existante sur l'insolvabilité (voir Banque mondiale, *Base de données Doing Business 2016*), plusieurs pays de l'OCDE pourraient mieux gérer les goulets d'étranglement procéduraux et administratifs (notamment la Turquie, la Hongrie, la Pologne, la Grèce, l'Italie, Israël, l'Espagne et le Mexique).
2. Pour une analyse du cas du marché unique européen, voir Commission européenne (2015a).
3. Dans l'Union européenne, par exemple, les dépenses publiques au titre des travaux, des biens et des services représentent environ 19 % du PIB de l'UE, soit plus de 2 300 milliards EUR par an (Commission européenne, 2015b). Les distorsions de concurrence peuvent être associés à plusieurs étapes et critères utilisés dans les procédures d'appel d'offres ou dérivant du pouvoir de marché et des abus potentiel de l'acheteur public (voir Graells, 2015).
4. L'échantillon de base couvre les données annuelles d'EU KLEMS pour la période 1975-2007 relatives aux trois industries (énergie, transports et communication) telles qu'elles sont définies dans la classification CITI Rév. 3 (ces industries représentant un niveau intermédiaire entre les niveaux à un et deux chiffres de cette classification). Les pays inclus dans l'échantillon sont l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Corée, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, l'Espagne, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis. Pour les pays pour lesquels des données STAN de l'OCDE sont disponibles, l'échantillon est élargi pour couvrir la période 1975-2012 en regroupant les données d'EU KLEMS avec des données de la dernière version de la *Base de données des indicateurs STAN de l'OCDE*. Puisque cet ensemble de données adopte la classification CITI Rév. 4, une cartographie a été établie à l'aide des données sur l'emploi du niveau à 3 chiffres de l'EFT-UE (et testée sur les années pour lesquelles les deux classifications sont disponibles). Cette cartographie est toutefois imparfaite et les ruptures dans la classification des secteurs peuvent considérablement modifier l'estimation de la dynamique à court terme ; en outre, l'élargissement de l'échantillon a probablement aggravé l'erreur de mesure. Par conséquent, dans le présent chapitre, l'échantillon compilé est utilisé uniquement dans les analyses de sensibilité. L'analyse de l'effet des barrières à l'entrée se concentre principalement sur l'emploi total, puisque qu'il n'existe pas de données EU KLEMS fiables sur l'emploi salarié avant le milieu des années 80 pour la plupart des pays. Les résultats sont toutefois robustes lorsque l'emploi total est remplacé par l'emploi salarié en tant que variable dépendante.
5. L'analyse exploite la section ETCR de la *Base de données des indicateurs de réglementation des marchés de produits de l'OCDE* (voir Koske et al., 2015, et les références contenues dans ce document pour obtenir davantage de données détaillées sur les données et la méthodologie sur lesquelles repose la *Base de données sur la réglementation des marchés de produits*). La section ETCR mesure le niveau de réglementation dans trois industries de réseau : énergie (électricité et gaz), transports (aérien, ferroviaire, routier) et communications (postes et télécommunications). Plus spécifiquement, ce chapitre se concentre sur les sous-indicateurs rendant compte de la législation sur les barrières à l'entrée et l'intégration verticale (le cas échéant), qui varient de 0 (règles les moins contraignantes) à 6 (règles les plus contraignantes). Par exemple, dans le cas du secteur de l'électricité, l'indicateur des barrières à l'entrée propres au secteur correspond simplement à la moyenne des trois sous-indicateurs relatifs à l'accès des tiers (libre, réglementé, pas d'accès), à l'existence d'un marché de gros et d'un seuil de consommation minimal que les consommateurs doivent dépasser pour pouvoir choisir leur fournisseur d'électricité. Les indicateurs ETCR ont été calculés pour une série chronologique couvrant les années 1975 à 2013. Le tableau 3.A3.1 dans OCDE (2016a) indique les dernières valeurs disponibles par industrie de réseau. L'évolution des indicateurs dans le temps montre que les marchés de produits ont fait presque exclusivement l'objet de réformes visant à les déréglementer, avec de rares épisodes de re-réglementation.
6. Pour référence, plus d'un sixième des épisodes de réforme de l'échantillon se sont traduits par une baisse de l'indicateur d'au moins un point en un an. Dans un tiers des épisodes de réformes de l'échantillon, une baisse d'un point est obtenue en cumulant les changements sur deux années consécutives. D'après la méthodologie illustrée dans Conway et Nicoletti (2006), une réduction de 1 point de l'indice de réglementation pourrait être obtenue, par exemple : en garantissant un accès réglementé des tiers au réseau de transport d'électricité et en libéralisant le marché de gros pour l'électricité ; en autorisant le libre accès des concurrents à quelques marchés au moins de la production/l'importation de gaz et en ouvrant le marché de détail à la liberté de choix du consommateur ; en supprimant les réglementations qui limitent le nombre de concurrents autorisés à exercer une activité dans le secteur national de la poste ou d'autres services de

transporteur ; en supprimant les limites imposées au nombre de compagnies aériennes autorisées à effectuer des liaisons intérieures ; ou en refusant que des organismes professionnels ou des représentants d'intérêts commerciaux fixent ou appliquent des directives concernant la tarification ou des règles relatives à l'entrée dans le secteur du transport routier. Dans les données, les variations d'un point ou plus de l'indicateur correspondent par exemple à la mise en œuvre de la loi britannique sur les télécommunications en 1982 (ouverture du marché à un deuxième réseau téléphonique à lignes fixes, en concurrence avec British Telecom), ou de la loi sur l'électricité et du dégroupage des activités du *Central Electricity Generating Board* (CEGB) du Royaume-Uni en 1989 ; de la Loi nationale sur les transports (LNT) et de la Loi sur le transport par véhicule à moteur (LVTM) en 1988 au Canada ; de la législation japonaise sur les télécommunications à la fin des années 80 et du *Telecommunications (Consumer Protection et Service Standards) Act* en Australie en 1999 ; de la loi française sur l'électricité de 2003 autorisant n'importe quel fournisseur de l'Union européenne à vendre sur le territoire français (et plus largement des conséquences des directives européennes sur la libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité adoptées depuis le milieu des années 90).

7. À noter que la fonction de réponse représentée dans le graphique 3.1 ne tient pas compte des effets immédiats estimés, qui peuvent être affectés par des biais de simultanéité ou de causalité inverse. Comme le montre le graphique 3.A1.2 dans OCDE (2016a), l'intégration de ces effets renforcerait considérablement l'impact négatif à court terme de la déréglementation de l'entrée sur l'emploi.
8. Bassanini (2015) montre que ces résultats résistent également à l'inclusion d'autres facteurs de confusion au niveau sectoriel, comme la croissance des entrées intermédiaires et la valeur ajoutée réelle.
9. Ce résultat a été obtenu en faisant en sorte que l'impact estimé des changements dans la réglementation au moment t puisse varier en fonction du niveau de la réglementation, lequel est supérieur/inférieur à la médiane de l'échantillon à $t-1$.
10. Le taux de croissance annuel moyen de l'emploi total dans les industries de réseau était extrêmement bas, soit 0.014 % entre 1990 et 2007 (et -0.039 % entre 1990 et 2012).
11. À l'inverse, ces résultats diffèrent de ceux de Bouis, Duval et Eugster (2015) qui ne constatent pas de pertes d'emplois significatives à court terme dans le sillage des réformes des industries de réseau sur la base des données STAN par secteur de l'OCDE. Deux facteurs peuvent expliquer cette différence. L'un de ces facteurs est qu'avant 2008, dans la *Base de données STAN* la plus récente, les secteurs de la CITI Rév. 3 sont reportés dans la CITI Rév. 4 par le biais d'un tableau de conversion forcément imparfait. En augmentant l'erreur de mesure, cela pourrait fausser les estimations vers 0. L'autre est que Bouis, Duval et Eugster (2015) utilisent une approche fondée sur les grandes réformes, dans laquelle les réformes sont identifiées par une variable indicatrice qui prend la valeur de 1 si l'indicateur varie de plus de deux écarts-types. La différence entre leurs résultats et ceux présentés ici pourraient suggérer que les grandes réformes induisent une entrée plus rapide des nouveaux concurrents, accélérant ainsi les embauches et limitant les coûts à court terme associés aux réformes plus modestes ou plus progressives.
12. La perte d'emploi est estimée à environ 1.8 % en moyenne, mais cette estimation est loin d'être significative au regard des normes statistiques.
13. Ces effets du côté de l'offre pourraient être aggravés par des interactions négatives avec la demande globale. Cela serait le cas, par exemple, des réformes mises en œuvre lorsque les autorités monétaires se heurtent à l'impossibilité de fixer des taux d'intérêt nominaux inférieurs à zéro, selon des simulations récentes fondées sur des modèles calibrés sur le cas des pays de la zone euro (Eggertsson, Ferrero et Raffo, 2014). Faute de marge pour des mesures de stimulation budgétaire appropriées, les réformes structurelles ne soutiendront pas l'activité économique à court terme, et pourrait même entraîner une contraction. Dans le modèle, cela se produit parce que les réformes nourrissent les attentes de déflation prolongée, augmentent le taux d'intérêt réel et réduisent la demande globale.
14. Les données EU KLEMS rapportent les déflateurs ajustés en fonction de la qualité pour les biens et services dans le domaine des TIC, mais la base de données s'appuie sur les déflateurs nationaux pour les industries restantes (Timmer et al., 2007). Cette question revêt une importance majeure pour l'analyse, parce que les déflateurs hédonistes sont utilisés beaucoup moins fréquemment dans les services.
15. Bourlès et al. (2013) montrent que, si les marchés d'intrants intermédiaires sont imparfaits et les entreprises en aval doivent négocier (et partager leurs rentes) avec les prestataires de services, une réglementation plus stricte augmente le pouvoir de marché et de négociation des fournisseurs, et incite moins à améliorer l'efficacité en aval. Leur cadre permet également davantage d'entrées en

amont, ce qui favorise la concurrence entre les utilisateurs, alors que l'accès aux marchés en aval est restreint par la quantité et la qualité des intrants disponibles. Par exemple, ils avancent qu'une réglementation restrictive sur l'octroi des licences ou les pratiques commerciales dans les services de transports découragerait le développement de canaux de distribution efficaces et innovants.

16. L'échantillon de base couvre les données annuelles d'EU KLEMS pour la période 1975-2007 et les mêmes pays que dans les sous-sections précédentes, à l'exception des États-Unis (dont les intensités d'intrants sont utilisées pour construire le terme d'interaction). La classification des secteurs représente un niveau intermédiaire entre les niveaux à 1 et 2 chiffres la classification CITI Rév. 3, et correspond à la classification NACE Rév. 1 à deux lettres. Comme dans la section précédente, l'échantillon est élargi pour couvrir la période 1975-2012 dans les tests de robustesse.
17. Dans le cadre d'une estimation pondérée, chaque cellule pays-industrie est pondérée en fonction de sa part dans l'emploi (moyenne sur la période 1975-2007). Ainsi, les grandes industries de chaque pays contribuent davantage aux coefficients estimés. Dans le cadre d'une estimation non pondérée, chaque cellule se voit attribuer le même poids.
18. Les résultats résistent également au choix de la mesure de l'intensité des intrants (États-Unis contre moyenne).
19. Il existe davantage de publications étudiant les effets à court terme des réformes durcissant les règles de licenciement (p. ex. Autor, Donohue III et Schwab, 2006 ; Autor, Kerr et Kugler, 2007 ; Marinescu, 2009 ; Kugler et Pica, 2008 ; Centeno et Novo, 2012 ; et Cingano et al., 2016). Toutefois, les effets des réformes renforçant la protection et de celles assouplissant la LPE ne sont pas forcément symétriques. Il n'est donc pas certain que les résultats concernant l'effet des premières pourront être utilisés pour prédire l'impact des dernières.
20. Seule exception : Bauer et al. (2007), qui étudient le relèvement temporaire du seuil d'exonération pour certaines règles de la LPE en Allemagne dans les années 90. En 1996, le seuil d'exonération de certaines restrictions concernant le licenciement pour cause réelle et sérieuse a été relevé de cinq à dix salariés. Toutefois, un nouveau gouvernement a abaissé ce seuil à cinq en 1999. Bauer et al. (2007) comparent les entreprises situées juste au-dessus et juste en dessous du seuil de 10 salariés, et ne constatent aucun impact sur l'embauche ou les cessations d'emploi au cours des trois années pendant lesquelles le nouveau seuil a été appliqué.
21. Par exemple, Bouis et al. (2012a) analysent l'effet de plusieurs réformes structurelles à l'aide d'un modèle à plusieurs retards mais incluant une mesure à la fois. Il est donc impossible de déterminer si les effets estimés sont dus à la mesure étudiée ou à d'autres changements survenus à une date proche. En outre, l'approche suivie par Bouis et al. (2012a), en se concentrant uniquement sur les grandes réformes, semble particulièrement inadaptée à l'étude des effets de la libéralisation des licenciements, qui est un événement relativement rare. Du fait de l'adoption de cette approche, l'effet estimé de la LPE dans cette étude dépend entièrement et uniquement de deux réformes de la LPE (Espagne en 1994 et Corée en 1998). Ces difficultés s'appliquent aussi dans une grande mesure à FMI (2016), qui tient compte des réformes de grande ampleur mais pas des changements d'orientation fréquents et de faible portée dans les autres institutions.
22. L'échantillon de base couvre les données annuelles d'EU KLEMS pour la période 1985-2007 et les mêmes pays et secteurs que dans la section précédente, à l'exception des États-Unis (dont les taux de licenciements servent de référence) et la Corée (parce que les données sur les écarts de production sont indisponibles). Comme dans la section précédente, l'échantillon est élargi pour couvrir la période 1985-2012 dans les tests de robustesse.
23. Le niveau de ces indicateurs pour chaque pays de l'OCDE et la dernière année disponible figure dans le tableau 3.A3.2 dans OCDE (2016a).
24. Contrairement au cas de la déréglementation des marchés de produits, où les épisodes de re-réglementation sont rares et mineurs, les réformes de la LPE vont historiquement dans les deux sens. Dans la mesure où ce chapitre se concentre sur les réformes en faveur de l'assouplissement, il est essentiel que les spécifications estimées tiennent compte de l'hétérogénéité de l'effet à court terme entre les conséquences de la libéralisation et des réformes renforçant la protection.
25. Tous les épisodes de réforme de l'échantillon principal (1985-2007) entraînent une variation de l'indicateur de rigueur de la LPE pour les contrats permanents inférieure à 0.4 point, en termes absolus, sauf pour la réforme espagnole de 1994, pour laquelle l'indicateur LPE des licenciements individuels quantifie une réduction de 1.19 point. Toutefois, la suppression de la procédure d'autorisation administrative seulement pour les licenciements individuels – qui caractérise cette réforme – est typiquement surestimée dans les indicateurs quantitatifs de la LPE (voir OCDE, 2013 pour une analyse). Il n'est donc pas surprenant que les résultats obtenus en utilisant directement l'évolution de l'indicateur de la LPE comme variable de réforme soient extrêmement sensibles à

l'inclusion de ces données extrêmes. Une fois l'Espagne exclue de l'échantillon, le recours à des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs aboutit essentiellement aux mêmes résultats. Ces résultats sont également robustes lorsque d'autres pays sont exclus (voir OCDE, 2016a).

26. Les modèles de référence incluent trois retards de toutes les variables, comme suggéré par les critères d'information bayésiens ou d'Akaike.
27. 0.2 point, quel que soit l'échantillon utilisé (1985-2007 ou 1985-2012).
28. Ce résultat résiste au nombre de retards inclus dans la spécification (2 ou 3), au choix de l'échantillon d'estimation (EU KLEMS uniquement – 1985-2007 – ou EU KLEMS-STAN appariés – 1985-2012) et à l'utilisation d'estimateurs pondérés ou non. Les estimations sont également robustes lorsque les pays sont éliminés un par un de l'échantillon. En revanche, aucune donnée n'indique que l'impact des réformes varie en fonction de la rigidité initiale des règles de licenciement (voir OCDE, 2016a).
29. Ce qui correspond à environ 60 % d'un écart-type de la répartition des taux de licenciements par secteur aux États-Unis.
30. On estime que deux ans après la mise en œuvre de la réforme, le niveau de l'emploi dans le secteur des entreprises présente déjà une différence non significative avec celui qu'il aurait atteint en l'absence de réforme, bien que ce résultat soit partiellement dû à l'élargissement des écarts types en fonction du temps (voir graphique 3.5). Toutefois, on estime que la remontée de l'emploi après sa chute initiale est beaucoup plus rapide lorsque l'on utilise des estimateurs non pondérés (voir OCDE, 2016a, graphique 3.A2.1), ce qui suggère que la reprise est potentiellement plus rapide dans les secteurs plus petits (généralement les industries manufacturières, où un accroissement de la concurrence est susceptible de rendre la production et l'emploi plus sensibles à l'efficacité des entreprises).
31. Le taux de croissance annuel moyen de l'emploi salarié dans le secteur non agricole non minier était de 1 % entre 1990 et 2007 et de 0.8 % entre 1990 et 2012. L'effet cumulé de la réforme moyenne de la LPE au cours des 2 premières années est de 0.44 % lorsqu'il est estimé dans le dernier échantillon.
32. Significatif à 5 %.
33. À l'inverse, la part des travailleurs peu instruits ne semble pas affectée par la LPE à court terme.
34. Comme le montre l'OCDE (2012), toutefois, les gains de productivité ne se traduisent pas tous par une progression des salaires nominaux dans les secteurs plus directement affectés par la réforme. Cela s'explique principalement par le fait qu'en raison des pressions concurrentielles, la majeure partie des gains de productivité se traduit par une baisse des prix ajustés en fonction de la qualité, ce qui signifie que les travailleurs bénéficient également de ces réformes en tant que consommateurs.
35. À l'inverse, l'impact des réformes de la LPE sur les salaires ne semble pas varier au cours du cycle économique (voir OCDE, 2016a).
36. L'écart de production mesure la différence entre le PIB réel et potentiel. Une valeur négative du terme d'interaction indique une phase économique descendante.
37. L'écart de production a augmenté d'un point de pourcentage ou plus dans environ un quart des observations de l'échantillon et a diminué dans la même proportion dans un environ un quart de l'échantillon.
38. Les effets agrégés sont obtenus en vertu des mêmes hypothèses que pour le graphique 3.5.
39. On estime même que l'impact cumulé sur l'emploi d'une réforme de la LPE en phase économique ascendante est positif 4 ans après la réforme, bien qu'il ne le soit pas de manière significative.
40. À l'inverse, l'impact des réformes de la LPE sur les salaires ne semble pas varier au cours du cycle économique (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.2).
41. Ce résultat est globalement conforme à ceux indiqués dans FMI (2016).
42. Puisque ces réformes réduisent le coût de conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour les employeurs, augmentant ainsi le coût d'opportunité d'une cessation d'emploi, il est même possible que les destructions d'emplois diminuent à court terme.
43. Les effets agrégés sont obtenus en vertu des mêmes hypothèses que dans le graphique 3.5. Il convient de faire preuve de circonspection lors de l'interprétation des interactions entre les variables structurelles agrégées, puisqu'elles donnent souvent des estimations instables (voir p. ex. Bassanini et Duval, 2009). Toutefois, la même spécification sous-tendant le graphique 3.5 a été estimée à nouveau avec des résultats similaires en remplaçant la part globale des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié par leur part dans le secteur.

44. Il est généralement moins coûteux de pourvoir un poste non qualifié qu'un poste qualifié. Par conséquent, les employeurs sont davantage incités à mettre fin aux emplois non qualifiés en cas de choc négatif et à rouvrir ces postes lorsque le climat économique s'améliore (voir p. ex. Dolado, Felgueroso et Jimeno, 2000 ; Gautier et al., 2002).
45. Bien qu'elles soient plus fréquentes dans les pays avec un fort dualisme des marchés du travail, les réformes assouplissant la législation sur les licenciements ne sont pas rares dans les pays comptant peu de contrats temporaires. C'était par exemple le cas de la réforme autrichienne de 2003, qui a mis en place un système de compte épargne individuel pour remplacer les indemnités de licenciement sur un marché du travail comptant seulement 7 % environ de travailleurs temporaires. Des exemples similaires existent dans de nombreuses autres économies, notamment, depuis 2000, au Royaume-Uni, en Irlande et dans plusieurs pays d'Europe de l'Est (voir sous-section suivante pour la réforme estonienne de 2009).
46. L'indicateur de l'OCDE de la rigueur de la protection contre les licenciements individuels et collectifs dénombre 36 épisodes de réformes en faveur de l'assouplissement dans les pays de l'OCDE depuis 1998. Les réformes examinées dans cette section comptent toutes parmi les dix épisodes les plus importants en termes d'ampleur de la réduction de l'indicateur.
47. Ces résultats résistent à l'exclusion d'observations proches de la date d'entrée en vigueur de la réforme – pour prendre en compte le fait qu'une fois les mesures annoncées, les employeurs pouvaient retarder les licenciements jusqu'à la mise en œuvre de ces mesures, réduisant ainsi artificiellement le chômage avant l'adoption de la réforme (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.7). En outre, des expériences placebo suggèrent que les coefficients estimés du tableau 3.1 ne sont pas dus à l'ajustement des variables omises se produisant à une date différente proche de la date d'entrée en vigueur de la réforme (encadré 3.5). Les résultats de l'Estonie et de l'Espagne sont également cohérents avec les évaluations de Malk (2013), Izquierdo, Lacuesta et Puente (2013) et Puente et Font (2013). Le premier constate que les cessations d'emplois augmentent davantage que les embauches en Estonie immédiatement après la réforme, alors que les deux autres constatent que les niveaux d'emploi n'ont pas baissé après la réforme espagnole, alors que l'élasticité des variations de l'emploi par rapport aux baisses du PIB a diminué.
48. On estime que le taux de chômage a diminué de 1.5 point de pourcentage en Estonie et de 0.7 point de pourcentage en Slovénie au cours de la deuxième année suivant la réforme par rapport à la première année. Ces deux estimations sont statistiquement significatives au seuil de 1 %. Selon les estimations, on n'a constaté aucune différence entre la première et la deuxième année en Espagne.
49. Dans le cas de l'Estonie et de l'Espagne, les écarts types atteignent pas moins de 0.6 point de pourcentage. À l'inverse, dans le cas de la Slovénie, l'écart type est inférieur à 0.3 point de pourcentage.
50. La Lettonie et la Lituanie ont également été utilisées comme groupe témoin pour évaluer la réforme de l'impôt sur les sociétés adoptée en 2000 par l'Estonie (Masso, Meriküll et Vahter, 2013).
51. Les variables de contrôle incluses sont les indices de la production industrielle et du chiffre d'affaires du commerce de détail retardés de trois mois, le genre, 3 catégories de niveau d'instruction, 15 classes d'âge, 3 catégories de degré d'urbanisation, une variable indicatrice pour le pays de naissance, 23 catégories de durée de résidence dans le pays des personnes nées à l'étranger, 12 variables indicatrices du mois, 2 variables indicatrices du pays, un indicateur post-2009 et son interaction avec les variables indicatrices des pays. La fenêtre temporelle est limitée à 2 années avant et après la date d'entrée en vigueur de la réforme estonienne.
52. Ces résultats résistent à l'exclusion d'observations proches de la date d'entrée en vigueur de la réforme, en tenant compte des tendances polynomiales temporelles ou en incluant également dans le groupe témoin (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.9). En outre, une expérience placebo dans laquelle la date de la réforme est fictivement anticipée de trois mois donne un coefficient d'estimation non significatif.
53. Les données slovènes excluent des groupes de dix affiliations à la sécurité sociale avec le même employeur le même jour. Les données de juillet et décembre 2011 ainsi que de janvier 2012 ont été exclues du graphique, puisque les changements administratifs impliquaient le réenregistrement d'un grand nombre de contrats existants.
54. Plus précisément, ces réformes de la LPE sont associées à une hausse de 47 et de 45 % de la part des contrats à durée indéterminée dans les nouveaux contrats en Slovénie et en Espagne respectivement, par rapport à la part moyenne au cours des 12 mois précédant chacune des réformes.

55. Selon les estimations, cet effet a enregistré une hausse légère mais non significative au cours de la deuxième année en Slovaquie (0.3 point de pourcentage), alors qu'il est resté identique d'une année sur l'autre en Espagne.
56. Les résultats sont également robustes lorsqu'une fenêtre de 10 mois avant la réforme en Slovaquie est exclue, comme dans le cas des modèles de chômage. Dans le modèle de référence de ce pays, les observations de juillet, décembre et janvier de chaque année sont exclues de l'échantillon, afin d'éviter que les valeurs manquantes faussent les estimations des variables indicatrices du mois. Les résultats sont toutefois robustes lorsque ces observations sont incluses (voir OCDE, 2016a, tableau 3.A2.8).
57. Les données relatives aux conversions et aux nouvelles embauches sont disponibles pour l'Espagne uniquement. Les estimations suggèrent que la réforme espagnole a accru la part des nouvelles embauches sous contrat permanent dans les nouveaux contrats de 2.5 points de pourcentage. À l'inverse, la part des conversions dans les nouveaux contrats a augmenté de 0.6 point de pourcentage. Pour mettre ces chiffres en contexte, pendant les 12 mois précédant la réforme, ces deux parts se montaient en moyenne à 3.7 et 3.2 % des nouveaux contrats, respectivement. Ces résultats sont cohérents avec ceux d'OCDE (2014c), qui sont néanmoins fondés sur une fenêtre temporelle plus courte après la réforme.
58. Dans ce cas toutefois, les réformes de la LPE ne permettent pas de réduire davantage le dualisme.
59. Entre 1985 et 2012, la corrélation entre les variations de l'indicateur de la LPE régissant les contrats permanents et de l'écart de production est de 0.10, et atteint 0.29 depuis le début de la Grande récession. Au cours des mêmes périodes, les corrélations entre les variations de l'indicateur de la LPE et les variations de l'écart de production se montent à 0.07 et 0.19 respectivement. La comparaison de ces ensembles de corrélations suggère qu'au moins au cours des dernières années, les réformes de la LPE tendent à être entreprises un peu plus souvent en période de crise, mais pas nécessairement en phase de récession.
60. Entre 1975 et 2012, la corrélation entre les variations de l'indicateur de la rigueur de la réglementation anticoncurrentielle des barrières à l'entrée dans les industries de réseau et de l'écart de production est de 0.05 et de -0.01 avec la variation de l'écart de production. En concentrant l'attention sur la période depuis le début de la Grande récession, ces coefficients de corrélation deviennent légèrement plus négatifs, ce qui n'est pas en faveur de l'idée que plus les conditions cycliques sont mauvaises, plus grandes sont la probabilité et l'ampleur des réformes dans ce domaine.
61. Par exemple, quelques pays (comme l'Australie ou les États-Unis) mettent en place des programmes pour les travailleurs licenciés à cause d'une plus grande ouverture au commerce international pour anticiper les épisodes de libéralisation.
62. Jimeno et Thomas (2013) montrent que les systèmes de négociation sectoriels ou centralisés peuvent offrir la même souplesse que les systèmes décentralisés si les entreprises peuvent s'affranchir facilement des conventions collectives en période de crise.
63. Les données disponibles suggèrent également que les mesures récemment mises en œuvre pour encourager la flexibilité interne et l'assouplissement du système de négociation collective ont joué un rôle important dans la réduction des coûts unitaires de main-d'œuvre en Espagne depuis 2012 par rapport à d'autres pays de la zone euro (voir p. ex. Izquierdo, Lacuesta et Puente 2013 ; BBVA, 2013).
64. Toutefois, les réformes du système de négociation collective décentralisant le niveau de négociation pourraient conduire à des baisses de salaires et à une dégradation des conditions de travail à court terme qui pourraient contrebalancer les gains d'emploi. Une autre question à étudier à l'avenir serait de savoir si ces mesures concernant les négociations collectives devraient être permanentes ou temporaires.
65. Par exemple, la réforme des préavis mise en œuvre aux Pays-Bas en 1999 incluait une clause partielle de maintien des droits acquis dans la mesure où l'employeur devait calculer à la fois le nouveau délai de préavis au moment du licenciement et l'ancien en fonction de l'ancienneté et de l'âge de l'employé au 1^{er} janvier 1999, et appliquer le plus généreux des deux.
66. Les possibilités initialement offertes aux travailleurs titulaires d'emplois précaires bénéficient d'une protection qui reste moindre par rapport aux emplois des travailleurs en place, et cette différence ne s'érode que progressivement. En fait, le licenciement des travailleurs déjà titulaires d'un contrat permanent au moment de la réforme devient relativement plus coûteux que celui des travailleurs embauchés après la réforme. Par conséquent, les entreprises peuvent être incitées à appliquer le principe du « dernier entré-premier sorti » pour réaliser des économies sur les coûts de licenciements, ce qui introduira des inégalités dans le système.

67. L'effet sur les salaires est toutefois moins clair, puisque les possibilités de sortie (qui dépendent également des indemnités auxquelles les employés auraient droit en changeant d'emploi) s'offrant aux titulaires d'un contrat à durée indéterminée au moment des réformes seraient réduites, ce qui exercerait des pressions à la baisse sur les salaires. Van der Wiel (2010) constate que les salaires des travailleurs concernés ont baissé après la réforme des préavis de 1999 aux Pays-Bas, ce qui est susceptible de refléter une baisse du pouvoir de négociation ou des possibilités de sortie.
68. On a également documenté les effets « lune de miel » dans le cas des réformes à deux niveaux qui libéralisent les contrats temporaires sans modifier la réglementation des contrats permanents (voir p. ex. Boeri, 2011). Dans ce cas, toutefois, l'emploi à l'état d'équilibre peut finir par être plus bas que dans l'équilibre précédent (voir p. ex. Kahn, 2010).
69. La réforme du marché du travail en Italie en 2012, qui a limité les conditions dans lesquelles les tribunaux pouvaient prononcer une réintégration en réparation d'un licenciement abusif, a simultanément réformé le système des prestations de chômage en élargissant sa portée et en le rendant plus généreux pour certaines situations familiales. La réforme portugaise de 2012 des prestations de chômage a également élargi la portée de l'assurance-chômage et, pour les ménages sans emploi, a provisoirement augmenté son taux de remplacement initial, même si la générosité des prestations, et en particulier de l'assistance chômage, a été réduite dans d'autres cas (voir OCDE, 2016b).
70. Sur les effets de la générosité des prestations sur le bien-être, les efforts déployés pour chercher du travail et les externalités, voir par exemple, Levine (1993) ; Card, Chetty et Weber (2007) ; Chetty (2008) ; Schmieder, von Wachter et Bender (2012a) ; Tatsiramos et van Ours (2014) ; Lalive, Landais et Zweimüller (2015) ; et Mitman et Rabinovich (2015).
71. Marinescu (2015) a utilisé des données récentes sur les candidatures et les vacances de postes au niveau des états, provenant d'un portail d'emploi en ligne couvrant environ 30 % de toutes les vacances de postes des États-Unis, pour montrer que les extensions de l'assurance chômage ont eu un impact négatif sur le nombre de candidatures soumises (suggérant une baisse de l'effort moyen de recherche d'emploi), mais que cela a également augmenté le taux d'embauche par candidature envoyée (externalité de recherche), et a donc contribué à réduire le taux de chômage.
72. Les règles relatives à la prolongation des périodes de prestations dépendent du chômage officiel, qui est mesuré en temps réel (voir l'encadré 3.6). Il n'est pas rare que les prolongations de l'assurance chômage soient activées par erreur en raison d'un calcul erroné des données chronologiques du chômage en temps réel. Ces erreurs non systématiques peuvent être repérées une fois que les données corrigées sont produites quelque temps après, et servent d'expérience naturelle pour départager l'effet de l'aggravation des conditions économiques qui entraîne les extensions de celui des extensions elles-mêmes.

Références

- Alesina, A. et al. (2005), « Regulation and Investment », *Journal of the European Economic Association*, vol. 3, n° 4, pp. 791-825, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1162/1542476054430834/epdf>.
- Allegra, E. et al. (2004), « Antitrust Policy and National Growth: Some Evidence from Italy », *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, n° 63, pp. 69-86.
- Andrews, D. et F. Cingano (2014) « Public Policy and Resource Allocation: Evidence from Firms in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 29, n° 78, pp. 253-296, Paris, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0327.12028>.
- Arnold J., B.S. Javorcik et A. Mattoo (2011), « Does Services Liberalization Benefit Manufacturing Firms? Evidence from the Czech Republic », *Journal of International Economics*, vol. 85, n° 1, septembre, pp. 136-146, www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199611000523.
- Autor, D., J.J. Donohue III et S.J. Schwab (2006), « The Costs of Wrongful-Discharge Laws », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 88, n° 2, pp. 211-231, www.mitpressjournals.org/doi/pdfplus/10.1162/rest.88.2.211.
- Autor, D., W. Kerr et A. Kugler (2007), « Does Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. 189-217, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02055.x/epdf>.
- Babecký, J. et al. (2009), « Downward Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms », *ECB Working Paper Series*, n° 1105, Banque centrale européenne, Francfort, www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1105.pdf?4c68ad74cd57ada0c6390370be5daec8.

- Banque centrale européenne (2010), *Wage Dynamics in Europe: Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN)*, Banque centrale européenne, Francfort.
- Barone, G. et F. Cingano (2011), « Service Regulation and Growth: Evidence from OECD Countries », *Economic Journal*, vol. 121, n° 555, pp. 931-957, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2011.02433.x/epdf>.
- Bartelsman, E. et al. (2004), « The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy? », in D. Cohen, P. Garibaldi et S. Scarpetta (dir. pub.), *The ICT Revolution: Productivity Differences and the Digital Divide*, Oxford University Press, Oxford, <https://global.oup.com/academic/product/the-ict-revolution-9780199270118?cc=fr&lang=en&>.
- Bassanini, A. (2015), « A Bitter Medicine? Short-term Employment Impact of Deregulation in Network Industries », *IZA Discussion Paper*, n° 9187, Bonn.
- Bassanini, A. et R. Duval (2009), « Unemployment, Institutions, and Reform Complementarities: Re-assessing the Aggregate Evidence for OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, pp. 40-59, <http://oxrep.oxfordjournals.org/content/25/1/40.full.pdf+html?sid=57aa70ae-73ee-4728-bf09-b69fe9542d4a>.
- Bassanini, A. et A. Garnero (2013), « Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-country/Cross-industry Data », *Labour Economics*, vol. 21, pp. 25-41, http://ac.els-cdn.com/S0927537112001273/1-s2.0-S0927537112001273-main.pdf?_tid=43e47556-df04-11e5-9930-0000aabb0f6c&acdnat=1456764691_81ee41443deb01e40f104a8bfa9a1731.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 24, pp. 349-402, <http://economicpolicy.oxfordjournals.org/content/economicpolicy/24/58/349.full.pdf>.
- Bauer, T.K., S. Bender et H. Bonin (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, n° 296, pp. 804-821, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0335.2006.00562.x/epdf>.
- BBVA (2013), *Spain Economic Outlook, Second Quarter 2013*, BBVA Research, Madrid, www.bbva.com/en/publicaciones/spain-economic-outlook-second-quarter-2013/.
- Behagel, L., B. Crépon et B. Sédillot (2008), « The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers », *Journal of Public Economics*, vol. 92, n° 3-4, pp. 696-721.
- Bélot, M., J. Boone et J. van Ours (2007), « Welfare-Improving Employment Protection », *Economica*, vol. 74, pp. 381-396.
- Bentolila, S. et G. Bertola (1990), « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Euroclerosis? », *Review of Economic Studies*, vol. 57, n° 3, Blackwell Publishing, pp. 381-402, <http://restud.oxfordjournals.org/content/57/3/381.full.pdf+html>.
- Bentolila S., J.J. Dolado et J.F. Jimeno (2008), « Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience », *CESifo DICE Report*, vol. 6, n° 4, pp. 49-56, www.cesifo-group.de/ifoHome/publications/docbase/details.html?docId=14567215.
- Bertrand, M. et F. Kramarz (2002), « Does Entry Regulation Hinder Job Creation? Evidence from the French Retail Industry », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, n° 4, pp. 1369-1413, <http://qje.oxfordjournals.org/content/117/4/1369.full.pdf+html>.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-0297.00518/epdf>.
- Bloom, N. et al. (2015), « The Impact of Competition on Management Practices in Public Hospital », *Review of Economic Studies*, 1^{re} édition en ligne 27 janvier 2015, <http://hdl.handle.net/10.1093/restud/rdu045>.
- Boeri, T. (2014), « Two-tier Bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 8358, Bonn.
- Boeri, T. (2011), « Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, Hollande-Septentrionale, Amsterdam.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2007), « Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. F357-F385, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x/epdf>.
- Boeri, T. et J.F. Jimeno (2015), « The Unbearable Divergence of Unemployment in Europe », *CEP Discussion Paper*, n° 1384, London School of Economics, Londres.

- Boeri, T., P. Cahuc et A. Zylberberg (2015), « The Costs of Flexibility-Enhancing Structural Reforms: A Literature Review », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1264, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrs558c5r5f-en>.
- Bouis, R., R. Duval et J. Eugster (2015), « How Fast Do Product Market Reforms Pay off? Industry-Level Evidence from Past Deregulation of Network Industries », Document présenté lors du KDI-WB International Workshop, Washington, DC, novembre.
- Bouis, R. et al. (2012a), « The Short-term Effects of Structural Reforms: An Empirical Analysis », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 949, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csvk4d56d-en>.
- Bouis, R. et al. (2012b), « How Quickly Does Structural Reform Pay Off? An Empirical Analysis of the Short-Term Effects of Unemployment Benefit Reform », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 1, n° 12, décembre, <http://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-1-12>.
- Bourlès, R. et al. (2013), « Do Product Market Regulations in Upstream Sectors Curb Productivity Growth? Panel Data Evidence for OECD Countries », *Review of Economics and Statistics*, vol. 95, n° 5, pp. 1750-1768, décembre, www.mitpressjournals.org/doi/pdfplus/10.1162/REST_a_00338.
- Brandt, N. (2005), « Dynamique des entreprises et politiques », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2004/1, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-v2004-art2-fr.
- Bridgman, B., V. Gomes et A. Teixeira (2011), « Threatening to Increase Productivity: Evidence from Brazil's Oil Industry », *World Development*, vol. 39, n° 8, pp. 1372-1385, www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X11000027.
- Brueckner, J.K., D. Lee et E.S. Singer (2013), « Airline Competition and Domestic US Airfares: A Comprehensive Reappraisal », *Economics of Transportation*, vol. 2, n° 1, pp 1-17.
- Burda, M. et P. Weil (2005), « Blue Laws », *Working Paper*, European Center for Advanced Research in Economics and Statistics (ECARES), Université Libre de Bruxelles.
- Cacciatore, M. et G. Fiori (2016), « The Macroeconomic Effects of Goods and Labor Markets Deregulation », *Review of Economic Dynamics*, vol. 20, pp. 1-24, avril, <http://dx.doi.org/10.1016/j.red.2015.10.002>.
- Cacciatore, M. et al. (2016), « Short-Term Pain for Long-Term Gain? Market Deregulation and Monetary Policy in Small Open Economies », *Journal of International Money and Finance*, à paraître.
- Cahuc, P. et A. Zylberberg (2004), *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, États-Unis.
- Card, D. et S. Lee (2008), « Regression Discontinuity Inference with Specification Error », *Journal of Econometrics*, vol. 142, n° 2, pp. 655-674, février, www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030440760700111X.
- Card, D., R. Chetty et A. Weber (2007), « Cash-on-hand and Competing Models of Intertemporal Behavior: New Evidence from the Labor Market », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, n° 4, pp. 1511-1560.
- Caroli, E. et M. Godard (2016), « Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe », *Health Economics*, vol. 25, n° 2, pp. 131-147, février, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hec.3122/epdf>.
- Centeno, M. et A.A. Novo (2012), « Excess Worker Turnover and Fixed-term Contracts: Causal Evidence in a Two-tier System », *Labour Economics*, vol. 19, n° 3, pp. 320-328, mars, www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537112000176.
- Chetty, R. (2008) « Moral Hazard Versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 116, n° 2, pp. 173-234.
- Chodorow-Reich, G. et L. Karabarbounis (2016a), « The Cyclicalities of the Opportunity Cost of Employment », *Journal of Political Economy*, <http://scholar.harvard.edu/chodorow-Reich/publications/cyclicity-Opportunity-Cost-Employment>.
- Chodorow-Reich, G. et L. Karabarbounis (2016b), « The Limited Macroeconomic Effects of Unemployment Benefit Extensions », *NBER Working Paper*, n° 22163, Cambridge, États-Unis.
- Cingano, F. et al. (2016), « Employment Protection Legislation, Capital Investment and Access to Credit: Evidence from Italy », *Economic Journal*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/eoj.12212/epdf>.
- Cingano, F. et al. (2010), « The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries », *Economic Policy*, vol. 61, pp. 117-163, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0327.2009.00235.x>.

- Coeuré, B. (2014), « Structural Reforms: Learning the Right Lessons from the Crisis », Discours liminaire de la Conférence économique de la Banque de Lettonie, Riga, octobre.
- Commission européenne (2015a), « Améliorer le marché unique : de nouvelles opportunités pour les citoyens et les entreprises », COM(2015) 550, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2015b), « A Single Market Strategy for Europe – Analysis and Evidence », SWD(2015) 202, Commission européenne, Bruxelles.
- Conway, P. et G. Nicoletti (2006), « Product Market Regulation in the Non-Manufacturing Sectors of OECD Countries: Measurement and Highlights », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 530, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/362886816127>.
- Cooper, Z. et al. (2011), « Does Hospital Competition Save Lives? Evidence from the English NHS Patient Choice Reforms », *Economic Journal*, vol. 121, pp. F228-F260, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2011.02449.x>.
- Correia, I. et al. (2013), « Unconventional Fiscal Policy at the Zero Bound », *American Economic Review*, vol. 103, n° 4, pp. 1172-1211.
- Disney, R., J. Haskel et Y. Heden (2003), « Restructuring and Productivity Growth in UK Manufacturing », *Economic Journal*, vol. 113, n° 489, pp. 666-694, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-0297.t01-1-00145/epdf>.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso et J.F. Jimeno (2000), « Youth Labour Markets in Spain: Education, Training, and Crowding-out », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 943-956.
- Domberger, S. et A. Sherr (1989), « The Impact of Competition on Pricing and Quality of Legal Services », *International Review of Law and Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 41-56.
- Drazen, A. (2000), *Political Economy in Macroeconomics*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Drazen, A. et W. Easterly (2001), « Do Crises Induce Reform? Simple Empirical Tests of Conventional Wisdom », *Economics and Politics*, vol. 13, n° 2, pp. 129-157.
- Duell, N. et al. (2010), « Activation Policies in Switzerland », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, n° 112, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>.
- Eggertsson, G. et P. Krugman (2012), « Debt, Deleveraging and the Liquidity Trap: A Fisher-Minsky-Koo Approach », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 127, n° 3, pp. 1469-1513.
- Eggertsson, G., A. Ferrero et A. Raffo (2014), « Can Structural Reforms Help Europe? », *Journal of Monetary Economics*, vol. 61(C), pp. 2-22.
- Fabiani, S. et al. (2010), « Wage Rigidities and Labor Market Adjustment in Europe », *Journal of the European Economic Association*, vol. 8, n° 2-3, pp. 497-505.
- Fabrizio, K., N. Rose et C. Wolfram (2007), « Do Markets Reduce Costs? Assessing the Impact of Regulatory Restructuring on US Electric Generation Efficiency », *American Economic Review*, vol. 97, n° 4, pp. 1250-1277.
- Faini, R. et al. (2006), « Contrasting Europe's Decline: Do Product Market Reforms Help? », in T. Boeri, M. Castenheira, R. Faini et V. Galasso (dir. pub.), *Structural Reforms without Prejudices*, Oxford University Press, Oxford.
- Farber, H. et R. Valletta (2013), « Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the US Labor Market », *NBER Working Paper*, n° 19048, Cambridge, États-Unis.
- Fiori, G. et al. (2012), « Employment Effects of Product and Labour Market Reforms: Are There Synergies? », *Economic Journal*, vol. 122, n° 558, pp. F79-F104.
- Flanagan, R.J. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: A Macroeconomic Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 37, pp. 1150-1175.
- FMI (2016), *Perspectives de l'économie mondiale*, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Forlani, E. (2010), « Competition in Services and Efficiency of Manufacturing Firms: Does 'Liberalization' Matter? », *LICOS Discussion Papers*, n° 31112, Centre for Institutions and Economic Performance (LICOS), KU Leuven.
- Gal, P. et A. Hijzen (2016), « The Short-Term Effects of Product Market deregulation: A Cross-Country Firm-Level Analysis », Document présenté lors de la série de séminaires OCDE ECO-ELS, 22 mars, www.oecd.org/fr/els/elsseminarseries.htm.

- Gal, P. et A. Theising (2015), « The Macroeconomic Impact of Structural Policies on Labour Market Outcomes in OECD Countries: A Reassessment », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1271, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqc6t8ktjf-en>.
- Gautier, P.A. et al. (2002), « Worker Turnover at the Firm Level and Crowding Out of Lower Educated Workers », *European Economic Review*, vol. 46, pp. 523-538.
- Goolsbee, A. et C. Syverson (2008), « How Do Incumbents Respond to the Threat of Entry? Evidence from the Major Airlines », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123, n° 4, pp. 1611-1633.
- Graells, A. (2015), *Public Procurement and the EU Competition Rules*, 2^{de} éd., Hart Studies dans Competition Law, Hart, Oxford.
- Greenfield, D. (2014), « Competition and Service Quality: New Evidence from the Airline Industry », *Economics of Transportation*, vol. 3, n° 1, pp. 80-89, mars.
- Griffith, R. et G. Macartney (2014), « Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation », *Review of Economics and Statistics*.
- Griffith, R., R. Harrison et G. Macartney (2007), « Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 117, n° 519, pp. C142-C166, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02039.x/epdf>.
- Guiso, L. et al. (2004), « Financial Market Integration and Economic Growth in the EU », *Economic Policy*, vol. 19, n° 40, pp. 523-577, octobre.
- Hagedorn, M., I. Manovskii et K. Mitman (2015), « The Impact of Unemployment Benefit Extensions on Employment: The 2014 Employment Miracle? », *NBER Working Paper*, n° 20884, Cambridge, États-Unis.
- Hagedorn, M. et al. (2013) « Unemployment Benefits and Unemployment in the Great Recession: The Role of Macro Effects », *NBER Working Paper*, n° 19499, Cambridge, États-Unis.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2014), « Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », *Labour Economics*.
- Haucap, J. et C. Wey (2004), « Unionisation Structures and Innovation Incentives », *Economic Journal*, vol. 114, n° 494, pp. C140-C165, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0013-0133.2004.00203.x/epdf>.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, n° 5, pp. 915-938.
- Hoxby, C. (2000), « Does Competition among Public Schools Benefit Students and Taxpayers? », *American Economic Review*, vol. 90, n° 5, pp. 1209-1238.
- Imbens, G.W. et T. Lemieux (2008), « Regression Discontinuity Design: A Guide to Practice », *Journal of Econometrics*, vol. 142, n° 2, pp. 615-635.
- Isaacs, K.P. et J.M. Whittaker (2014), « Emergency Unemployment Compensation (EUC08): Status of Benefits Prior to Expiration », *CRS Report*, n° R42444, Congressional Research Service, Washington, DC.
- Izquierdo, M., A. Lacuesta et S. Puente (2013), « La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos », *Boletín Económico*, Banco de España, septembre.
- Jimeno, J.F. et C. Thomas (2013), « Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment », *European Economic Review*, vol. 59, pp. 63-79.
- Jones, C. (2011), « Intermediate Goods and Weak Links in the Theory of Economic Development », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 3, n° 2, pp. 1-28, avril, <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/mac.3.2.1>.
- Kahn, L.M. (2010), « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 115.
- Kluve, J. (2010), « The Effectiveness of European Active Labour Market Programs », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 904-918.
- Knittel, C. (2002), « Alternative Regulatory Methods and Firm Efficiency: Stochastic Frontier Evidence from the US Electricity Industry », *Review of Economics and Statistics*, vol. 84, n° 3, pp. 530-540.
- Koske, I. et al. (2015), « The 2013 Update of the OECD's Database on Product Market Regulation: Policy Insights for OECD and Non-OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1200, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js3f5d3n2v1-en>.

- Kroft, K. et M. Notowidigdo (2014), « Should Unemployment Insurance Vary with the Unemployment Rate? Theory and Evidence », *Document de travail*, Université de Chicago.
- Kugler, A. et G. Pica (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, pp. 78-95.
- Kugler, A., J. Jimeno et V. Hernanz (2005), « Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms », *Document de travail*, Université de Houston.
- Lalive, R., C. Landais, et J. Zweimüller (2015), « Market Externalities of Large Unemployment Insurance Extension Programs », *American Economic Review*, vol. 105, n° 12, décembre.
- Landais, C., P. Michailat et E. Saez (2010), « Optimal Unemployment Insurance over the Business Cycle », *CEPR Discussion Papers*, n° 8132.
- Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 3, pp. 699-726.
- Lechner, M. et C. Wunsch (2009), « Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High? », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 4, pp. 653-669.
- Lepage-Saucier, N., J. Schleich et E. Wasmer (2013), « Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1026, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>.
- Levine, P.B. (1993), « Spillover Effects between the Insured and Uninsured Unemployment », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 1, pp. 73-86.
- Malk, L. (2013), « Relaxation of Employment Protection and its Effects on Labour Reallocation », *Bank of Estonia Working Papers*, n° 2013-4, Banque d'Estonie.
- Marinescu, I. (2015), « The General Equilibrium Impacts of Unemployment Insurance: Evidence from a Large Online Job Board », www.marinescu.eu/Marinescu_UI.pdf (consulté le 22 septembre 2015).
- Marinescu, I. (2009), « Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the UK », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 3, pp. 465-485.
- Martin, J.P. et S. Scarpetta (2012), « Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity », *The Economist*, vol. 160, pp. 89-116.
- Martins, P. (2009), « Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 2, pp. 257-279.
- 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.
- Masso, J., J. Meriküll et P. Vahter (2013), « Shift from Gross Profit Taxation to Distributed Profit Taxation: Are There Effects on Firms? », *Journal of Comparative Economics*, vol. 41, n° 4, pp. 1092-1105.
- Matsa, D. (2011), « Competition and Product Quality in the Supermarket Industry », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 126, n° 3, pp. 1539-1591.
- Mazzeo, M. (2003), « Competition and Service Quality in the US Airline Industry », *Review of Industrial Organization*, vol. 22, n° 4, pp. 275-296.
- Michaelides, M. (2013), « Are Reemployment Services Effective in Periods of High Unemployment? Experimental Evidence from the Great Recession », non publié, Université de Chypre, www.ucy.ac.cy/dir/documents/dir/mariosm/Research_Papers/Michaelides_2013_reemp_serv_recession.pdf (consulté le 9 mars 2016).
- Mitman, K. et S. Rabinovich (2011), « Pro-Cyclical Unemployment Benefits? Optimal Policy in an Equilibrium Business Cycle Model », *Document de travail*, n° 11-023, Penn Institute for Economic Research, Department of Economics, Université de Pennsylvanie.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1999), « New Developments in Models of Search in the Labor Market », in O. Ashenfelter and D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 2b, Hollande-Septentrionale, Amsterdam.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, pp. 397-415.
- Mosley, H. (2010), « Reform of Placement Services – Peer Review on “Systematic Preventive Integration Approach (Support) for Jobseekers and Unemployed” », *Mutual Learning Programme: Host Country Discussion Paper – Allemagne*, en collaboration avec GHK Consulting Ltd et CERGE-EI, septembre.

- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2005), « Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know? », *Economic Journal*, vol. 115, n° 500, pp. 1-27, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2004.00958.x/epdf>.
- 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.
- OCDE (2016a), « Short-Term Labour Market Effects of Structural Reform: Pain Before the Gain? – Further Material », annexes du chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, disponibles en ligne à l'adresse : www.oecd.org/employment/outlook.
- OCDE (2016b), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2015a), *Perspectives des migrations internationales 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015c), *Retrouver du travail : Canada – Améliorer les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs licenciés économiques*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235496-fr>.
- OCDE (2015d), *Back to Work: Sweden – Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en>.
- OCDE (2014a), « Réduire les obstacles réglementaires à la concurrence : progrès accomplis depuis 2008 et possibilités de nouvelles réformes », dans OCDE, *Réformes économiques 2014 : Objectif croissance rapport intermédiaire*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2014-4-fr>.
- OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014c), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006 : Stimuler l'emploi et les revenus*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-fr.
- OCDE (1994), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications*, partie II, Éditions OCDE, Paris.
- Olley, S. et Pakes, A. (1996), « The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry », *Econometrica*, vol. 64, n° 6, pp. 263-297.
- Peoples, J. (1998), « Deregulation and the Labor Market », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 3, pp. 111-130.
- Puente, S. et P. Font (2013), « La evolución del empleo y del paro en el tercer trimestre de 2013, según la Encuesta de Población Activa », *Boletín Económico*, Banque d'Espagne, novembre.
- Rajan, R. et L. Zingales (1998), « Financial Dependence and Growth », *American Economic Review*, vol. 88, pp. 559-586.
- Rodrik, D. (1996), « Understanding Economic Policy Reform », *Journal of Economic Literature*, vol. 34, n° 1, pp. 9-41, mars.
- Rothstein, J. (2011), « Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession », *Brookings Papers in Economic Activity*, vol. 43, n° 2, pp. 143-213.
- Saint-Paul, G. (2002), « Employment Protection, International Specialization, and Innovation », *European Economic Review*, vol. 46, pp. 375-395.
- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2012a), « The Long-Term Effects of UI Extensions on Employment », *American Economic Review*, vol. 102, n° 3, pp. 514-519.

- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2012b), « The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Regression Discontinuity Estimates Estimates over 20 Years », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 127, n° 2, pp. 701-752.
- Schmitz, J. (2005), « What Determines Productivity? Lessons from the Dramatic Recovery of the US and Canadian Iron Ore Industries Following their Early 1980s Crisis », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 1, pp. 582-625.
- Sestito, P., et E. Viviano (2016), « Hiring Incentives and/or Firing Cost Reduction? Evaluating the Impact of the 2015 Policies on the Italian Labour Market », non publié, Banque d'Italie, février (version plus ancienne disponible à l'adresse suivante : http://cepr.org/sites/default/files/4582_VIVIANO%20-%20Hiring%20Incentives.pdf).
- Skuterud, M. (2005), « The Impact of Sunday Shopping on Employment and Hours of Work in the Retail Industry: Evidence from Canada », *European Economic Review*, vol. 49, n° 8, pp. 1953-78.
- Tatsiramos, K. et J. van Ours (2014), « Labour Market Effects of Unemployment Insurance Design », *Journal of Economic Surveys*, vol. 28, n° 2, pp. 284-311.
- Teulings, C. et N. Zubanov (2014), « Is Economic Recovery a Myth? Robust Estimation of Impulse Responses », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 29, pp. 497-514.
- Timmer, M. et al. (2007) « EU KLEMS Growth and Productivity Accounts: Part I: Methodology », www.euklems.net/data/EUKLEMS_Growth_and_Productivity_Accounts_Part_I_Methodology.pdf (consulté le 1^{er} septembre 2015).
- US Social Security Administration (1997), « Social Security Programs in the United States », SSA Publication, n° 13-11758, Office of Research, Evaluation and Statistics, Social Security Administration, Washington, DC.
- van der Wiel, K. (2010), « Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.
- Venn, D. (2011), « Earnings Volatility and Its Consequences for Households », *Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3v00zgs1w-en>.
- Viviano, E. (2008), « Entry Regulations and Labour Market Outcomes: Evidence from the Italian Retail Trade Sector », *Labour Economics*, Elsevier, vol. 15, n° 6, pp. 1200-1222, décembre.
- von Below, D. et P. Thoursie (2010), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 987-997.
- Whittaker, J.M. et K.P. Isaacs (2015), « Unemployment Insurance: Programs and Benefits », CRS Report, n° RL33362, Congressional Research Service, Washington, DC.
- Williamson, J. (1994), « In Search of a Manual for Technopols », in J. Williamson (dir. pub.), *The Political Economy of Policy Reform*, Institute for International Economics, Washington, DC.

Références des bases de données

- Base de données de l'OCDE sur la législation relative à la protection de l'emploi, www.oecd.org/fr/els/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm.
- Base de données de l'OCDE sur les statistiques sur la population active, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-fr>.
- Base de données de l'OCDE sur la réglementation des marchés de produits, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00593-fr>.

Chapitre 4

Éliminer les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes : un chantier inachevé

Malgré les progrès sans précédent accomplis au cours du siècle dernier, il subsiste dans le monde entier des disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail, et ces disparités sont particulièrement marquées dans les économies émergentes. Si le nombre d'emplois occupés par des femmes a augmenté, leur qualité ne s'est quant à elle pas améliorée : ces emplois restent de moins bonne qualité que ceux occupés par les hommes. Le présent chapitre dresse un état des lieux des écarts actuels sur le marché du travail dans seize économies émergentes qui représentent à elles seules plus de la moitié de la population mondiale. Il décrit les tendances récentes observées pour un large éventail de résultats sur le marché du travail et propose une réflexion sur les principaux facteurs à l'origine de ces tendances. Il analyse et explique l'écart de rémunération entre les sexes qui subsiste dans le monde. Il s'appuie sur des travaux empiriques réalisés à partir de plusieurs sources, dont l'Enquête mondiale sur les valeurs, le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), le sondage Gallup World Poll, les enquêtes nationales sur la population active et les enquêtes sur l'utilisation du temps. À partir de ces nombreuses données, il présente une série complète de moyens d'action à envisager pour combler les écarts entre les sexes.

Principaux résultats

Le présent chapitre propose un état des lieux des disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans 16 économies émergentes, qui représentent à elles seules plus de la moitié de la population mondiale. L'évolution récente de plusieurs résultats sur le marché du travail est mise en avant. Malgré des améliorations significatives sur un certain nombre d'aspects, les obstacles auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes sont toujours plus importants que dans les pays de l'OCDE.

Les principaux résultats peuvent se résumer comme suit :

- L'écart de taux d'activité entre hommes et femmes se réduit dans de nombreuses économies émergentes, mais les progrès sont très inégaux. Les avancées les plus importantes concernent l'Amérique latine, en particulier le Chili et le Costa Rica, où cet écart diminue d'un point de pourcentage par an depuis le milieu des années 90, tandis que les écarts les plus marqués persistent au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Inde et en Indonésie.
- L'écart de taux d'activité est très variable selon les groupes socio-économiques, le plus important concernant en règle générale les femmes peu qualifiées des milieux les plus pauvres.
- Le pourcentage de jeunes sans emploi, déscolarisés et ne suivant aucune formation est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, ce qui s'explique en partie par des grossesses précoces dans certaines économies émergentes. Les différences les plus notables sont observées en Inde, suivie de l'Égypte, la Turquie, du Mexique et de l'Indonésie. Les écarts les moins marqués concernent l'Afrique du Sud, la Chine et la Fédération de Russie.
- Les taux de scolarité dans l'enseignement primaire et secondaire sont quasiment identiques pour les garçons et les filles et dans de nombreux pays, les femmes sont désormais plus nombreuses à suivre des études supérieures que les hommes. C'est au Maroc, en Égypte, en Tunisie, en Chine, en Turquie, en Indonésie et en Inde que les progrès sont les plus remarquables. Cependant, les résultats scolaires des filles sont moins bons en mathématiques et souvent en sciences, ce qui incite moins de jeunes filles à s'orienter vers des filières et des carrières en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM).
- La répartition des femmes et des hommes selon les branches d'activité est très variable. En moyenne, les hommes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur de la production de biens et dans le secteur de la construction, tandis que les femmes sont beaucoup plus présentes dans les secteurs sociaux et de services à la personne. Les secteurs dans lesquels travaillent généralement les hommes ont tendance à être plus productifs et à proposer de meilleurs salaires.

- Les femmes ont beaucoup moins de chances que les hommes d'accéder aux plus hauts postes, mais la situation est très différente selon les pays. En Fédération de Russie et dans tous les pays latino-américains étudiés à l'exception du Pérou, le pourcentage de femmes cadres est supérieur à la moyenne de l'OCDE ; en revanche, il est inférieur à 15 % en Égypte, au Maroc en Turquie, en Inde et en Tunisie.
- Une grande part des femmes qui travaillent (souvent la majorité) sont des travailleuses indépendantes, mais elles dirigent des entreprises plus petites et moins rentables que les hommes en raison des contraintes de crédit qu'elles subissent et de leur manque de culture financière et de connaissance des affaires. Les travailleuses indépendantes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'exercer leurs activités dans le secteur informel.
- Dans l'ensemble des pays étudiés, le salaire horaire des femmes est nettement inférieur à celui des hommes (19 % de moins, en moyenne, contre 15 % de moins dans les pays de l'OCDE). De larges écarts salariaux persistent lorsqu'on compare des travailleurs ayant des niveaux de qualification équivalents et des emplois analogues.
- Les femmes qui travaillent à temps plein consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques (notamment à s'occuper des enfants), ce qui limite considérablement leur réussite sur le marché du travail. Lorsque les femmes cumulent emploi salarié et tâches ménagères, elles travaillent généralement plus longtemps que les hommes.
- La sécurité de l'emploi est moins grande pour les femmes que pour les hommes, les premières ayant un risque plus élevé non seulement d'être au chômage mais aussi de toucher un salaire extrêmement faible.

À partir de ces nombreuses données, la seconde partie du chapitre propose un ensemble complet de recommandations pratiques en vue d'éliminer les disparités entre hommes et femmes dans les économies émergentes. Ces recommandations peuvent être résumées comme suit :

- *Supprimer les dernières disparités entre hommes et femmes en matière d'éducation.* Il serait souhaitable que les décideurs s'attachent à réduire encore davantage les coûts directs et indirects de la scolarité pour les familles pauvres. Des programmes de transferts monétaires soumis à l'obligation scolaire se révèlent particulièrement efficaces dans plusieurs pays. La ségrégation entre les sexes en fonction des domaines d'études et le manque de connaissances des filles dans les matières scientifiques qui en résulte devraient être corrigés en luttant contre les préjugés sexistes dans les programmes scolaires, en sensibilisant aux conséquences probables des différents choix d'orientation et en facilitant l'accès des femmes aux emplois dans les STIM par le biais de l'apprentissage et des conseils d'orientation.
- *Faciliter l'accès au crédit.* La mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'établissement d'antécédents des emprunteurs contribuerait à alléger les contraintes de crédit que subissent les femmes. Il importe également de combler les retards en matière de culture financière et de connaissance des affaires. Plusieurs pays ont fait des femmes une catégorie cible de leurs stratégies nationales d'éducation financière. De multiples programmes plus restreints mis en place dans d'autres pays se sont également révélés efficaces pour renforcer les compétences des femmes, notamment des programmes de sensibilisation aux produits financiers et de gestion financière quotidienne. Il convient par ailleurs de réformer les lois successorales qui privilégient les hommes. Il est

souhaitable, lorsqu'elle n'existe pas, d'instaurer une législation particulière interdisant les discriminations par les établissements de crédit sur la base du sexe ou de la situation matrimoniale.

- *Libérer du temps pour les femmes et encourager la flexibilité de l'emploi.* Les décideurs peuvent alléger les responsabilités familiales des femmes et encourager les hommes à assumer plus de tâches ménagères. Des services de garde d'enfants subventionnés et d'autres formes d'aide sociale (en particulier, des systèmes d'assurance maladie) peuvent jouer un rôle important dans ce sens, de même que diverses interventions destinées à mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales (y compris des investissements dans les infrastructures d'électricité, de transport et de TIC). Une réglementation bien pensée sur le temps de travail, qui encourage la flexibilité et facilite le travail à temps partiel, peut se révéler tout aussi utile.
- *Améliorer l'efficacité du congé parental.* Un système bien structuré de congé parental peut avoir des effets positifs sur le taux d'activité et l'emploi des femmes. Il convient de financer un tel système sur des fonds publics et de ne pas imposer aux employeurs des coûts excessifs afin de ne pas les décourager d'employer des mères de famille. Des incitations en direction des pères pour qu'ils prennent des congés seraient également souhaitables.
- *Lutter contre les discriminations sur le marché du travail.* Lorsqu'elle n'existe pas, une législation spécifique interdisant les discriminations à l'embauche et les discriminations salariales entre hommes et femmes devrait être instaurée. Les discriminations à l'égard des femmes enceintes doivent également être combattues. Il convient de rendre l'accès au système judiciaire aussi simple que possible et de limiter les coûts des actions en justice afin de permettre aux travailleurs pauvres de déposer plainte en cas d'abus. Les sanctions auxquelles s'exposent les employeurs devraient être transparentes et leur application rapide afin de réduire les incertitudes autant que possible. Lorsque les discriminations résultent d'idées erronées et de stéréotypes persistants, des mesures de discrimination positive peuvent jouer un rôle important en aidant les femmes à saisir des opportunités professionnelles intéressantes et à prouver leur valeur. Une conception comportementale bien pensée peut permettre de surmonter les discriminations ancrées dans les pratiques de recrutement et de gestion.
- *Réduire l'emploi informel.* Une stratégie efficace de réduction de l'emploi informel passe par un large éventail de mesures visant à limiter les coûts de régularisation des activités économiques informelles, à accroître les bénéfices du secteur formel et à renforcer le respect du code du travail. Il convient notamment de réduire autant que faire se peut les désincitations à l'emploi formel qui touchent plus particulièrement les femmes, comme les taux marginaux d'imposition élevés sur le deuxième apporteur de revenu. La suppression des lois obsolètes qui empêchent les femmes d'accéder à certains secteurs de l'économie contribuerait également à réduire le recours à l'emploi informel.
- *Mettre un terme à la violence contre les femmes.* Tous les pays devraient disposer d'un cadre juridique moderne de lutte contre les violences faites aux femmes, et en particulier les violences conjugales. Un système de ce type doit comporter des tribunaux spéciaux et permettre aux juges de rendre des ordonnances de protection. Il serait souhaitable d'introduire une législation globale sur le harcèlement sexuel dans les pays qui n'en disposent pas et de prendre en compte non seulement l'emploi, ce qui est généralement le cas, mais aussi les études.

Introduction

L'intégration des femmes au marché du travail a constitué l'une des évolutions les plus marquantes du XX^e siècle. Aux États-Unis, alors que moins d'une femme sur cinq exerçait une activité rémunérée en 1900, un siècle plus tard, 60 % environ des femmes travaillaient (Costa, 2000). En 1950, à l'échelle mondiale, la durée de la scolarité et des études des femmes représentait les trois quarts de celle des hommes. Aujourd'hui, cet écart a disparu dans les économies avancées et diminue rapidement dans les pays en développement. Des progrès rapides ont également été réalisés dans d'autres domaines, comme la participation des femmes à la vie politique ou à la vie des entreprises. Ce processus de convergence est cependant loin d'être achevé. De fait, les progrès ont même ralenti dans certains domaines, et il subsiste souvent d'importants écarts entre hommes et femmes dans les économies émergentes. La poursuite des avancées ne doit donc pas être tenue pour acquise et suppose une action efficace des pouvoirs publics.

En plus d'être un impératif moral, l'élimination des inégalités entre hommes et femmes constitue un enjeu en termes d'efficacité économique. La reprise consécutive à la crise économique mondiale est faible dans de nombreuses régions du monde développé et les signes de ralentissement sont patents dans beaucoup d'économies émergentes. Dans ce contexte, l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail est un levier inexploité qui pourrait stimuler la productivité et redonner de la vigueur à la croissance économique (Ferrant et Kolev, 2016 ; Hsieh et al., 2013 ; Banque mondiale, 2012).

Le présent chapitre propose un état des lieux des disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans 16 économies émergentes, qui représentent à elles seules plus de la moitié de la population mondiale : Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Égypte, Fédération de Russie, Inde, Indonésie, Maroc, Mexique, Pérou, Tunisie et Turquie¹. L'analyse porte sur l'évolution récente de ces disparités pour un large éventail de résultats sur le marché du travail, et tente également d'identifier les principaux facteurs à l'origine de ces tendances. Le chapitre propose par ailleurs une réflexion approfondie sur les mécanismes qui expliquent la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il s'appuie en grande partie sur des travaux empiriques réalisés à partir de plusieurs sources, dont les enquêtes nationales sur la population active, l'Enquête mondiale sur les valeurs, le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), le sondage *Gallup World Poll*, les enquêtes sur l'utilisation du temps et la *Base de données de l'indice Institutions sociales et égalité hommes-femmes (ISE)*². À partir de ces nombreuses données, une série complète de recommandations pour l'action publique est formulée.

Pour être efficace, une stratégie visant à réduire les écarts entre hommes et femmes sur le plan de l'emploi doit porter sur plusieurs domaines de l'action publique, comme le souligne la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (OCDE, 2013a). Tout d'abord, les derniers écarts entre les sexes en termes de compétences et d'accès au capital devraient être supprimés. Ensuite, l'action publique doit cibler l'ensemble des facteurs qui limitent les perspectives professionnelles des femmes, même lorsqu'elles possèdent un même niveau de compétences et de capital que les hommes. Il convient en particulier que les décideurs s'attachent à permettre aux femmes de disposer de plus de temps libre en allégeant leurs responsabilités familiales et en encourageant les hommes à assumer plus de tâches domestiques. Promouvoir la flexibilité des conditions de travail et rendre le

congé parental plus efficace peuvent jouer un rôle important à cet égard. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour lutter contre les discriminations, faire reculer le travail informel et mettre fin à la violence contre les femmes. Il est primordial d'agir précocement dans la vie des femmes pour éviter les effets stigmatisants qu'entraîne une exclusion prolongée du marché du travail. Des actions de ce type seront indispensables pour faire avancer l'objectif du G20 de réduire de 25 % l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes d'ici 2025.

Le chapitre comporte deux sections. La première brosse un tableau complet des évolutions récentes en matière d'écart entre hommes et femmes pour un large éventail de résultats sur le marché du travail et analyse les principaux facteurs qui expliquent ces tendances. La seconde propose une série complète de recommandations, formulées à partir de travaux récents de l'OCDE, de travaux d'autres organisations internationales et de nombreuses évaluations de politiques.

1. Malgré le chemin parcouru, les femmes restent moins bien loties que les hommes sur le plan de l'emploi

Dans l'ensemble du monde émergent, ces trente dernières années ont été marquées par un mouvement de rattrapage des femmes en ce qui concerne plusieurs résultats du marché du travail. Parmi les progrès les plus remarquables figurent une augmentation sans précédent du taux d'activité féminin dans certaines régions et une réduction rapide de l'écart entre hommes et femmes en matière d'éducation. Ces progrès ont cependant été très disparates, tant d'un pays à l'autre qu'au sein d'un même pays, et aujourd'hui encore, les femmes qui travaillent ont un emploi moins satisfaisant que les hommes.

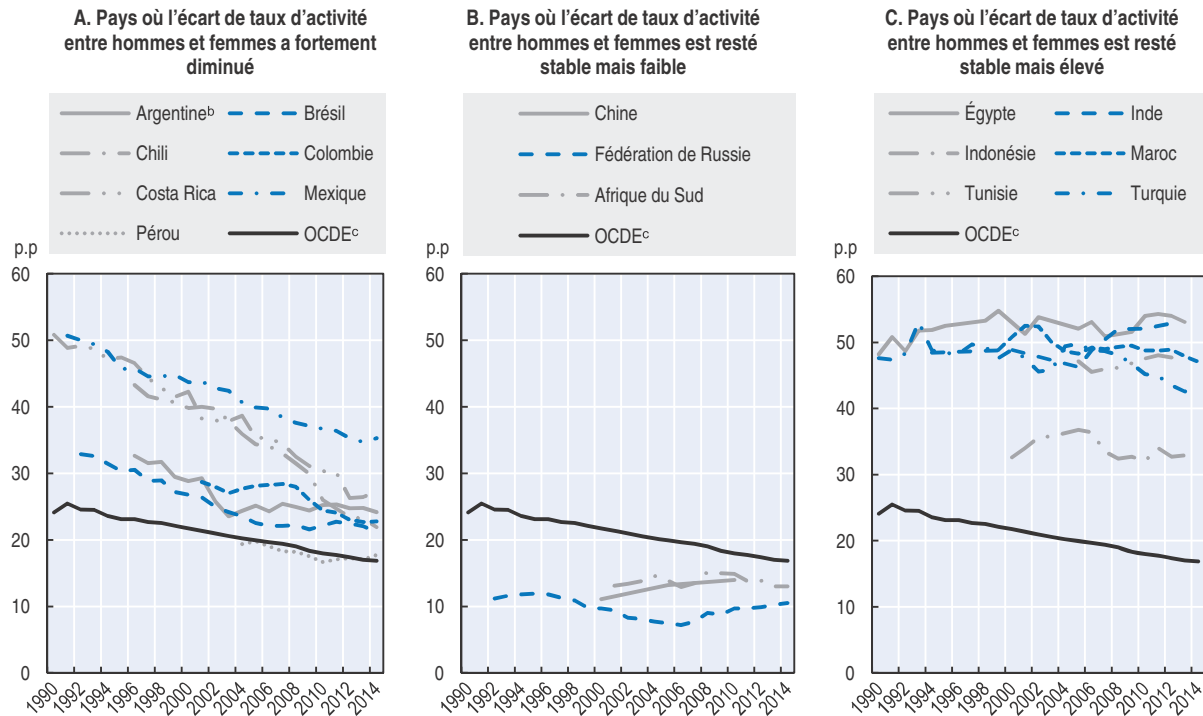
L'écart de taux d'activité ne régresse pas autant dans tous les pays et dans tous les groupes sociaux

Si l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes a considérablement diminué ces trente dernières années dans beaucoup d'économies émergentes, ces progrès n'ont pas été partout les mêmes (graphique 4.1). Des avancées importantes ont été accomplies en Amérique latine, en particulier au Chili et au Costa Rica, où cet écart a diminué d'environ un point de pourcentage par an au cours de la période étudiée. À titre de comparaison, il n'a diminué que de 0.3 point de pourcentage durant la même période dans le pays moyen de l'OCDE³. À l'inverse, des écarts très grands persistent au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Inde et en Indonésie. Dans tous ces pays sauf en Indonésie, le taux d'activité des femmes est inférieur d'environ 50 points de pourcentage à celui des hommes. De modestes progrès ont été accomplis en Turquie, tandis que l'écart est resté stable mais faible en Afrique du Sud, en Chine et en Fédération de Russie.

L'écart de taux d'activité est aussi très variable au sein d'un même pays, et atteint généralement son niveau le plus élevé au sein des groupes socio-économiques les plus défavorisés. Les différences les plus marquantes sont dues au niveau d'études (graphique 4.2, partie A). Ainsi, alors que les femmes très qualifiées ont en moyenne un taux d'activité inférieur de 16.5 points de pourcentage à celui de leurs homologues de sexe masculin⁴, cet écart s'établit à 41 points de pourcentage pour les femmes peu qualifiées. Un niveau d'études élevé va de pair avec un écart de taux d'activité réduit, même dans les pays où le taux d'activité des femmes est globalement faible. La Tunisie en offre l'illustration la plus évidente : l'écart de taux d'activité y est en effet inférieur à la moyenne de l'OCDE pour les femmes qui ont un niveau d'études élevé, tandis qu'il est plus élevé que dans tous les

Graphique 4.1. L'écart de taux d'activité devient faible dans beaucoup de pays, mais les progrès sont inégaux

Différence en points de pourcentage entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes en âge de travailler^a




a) Personnes âgées de 16 à 64 ans en Chine et de 15 ans et plus au Maroc.

b) Certaines zones urbaines.

c) OCDE est la moyenne non pondérée des 34 pays membres de l'OCDE.

Source : Base de données statistiques de la population active de l'OCDE pour l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, la Colombie, la Fédération de Russie, le Mexique et la Turquie ; données de recensement pour la Chine ; données fournies par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) à partir de l'EHPM et de l'ECE pour le Costa Rica ; Base de données ILOSTAT pour l'Égypte ; Enquête nationale sur l'emploi, Haut Commissariat au Plan (Direction de la statistique) pour le Maroc ; et calculs de l'OCDE d'après l'EPH pour l'Argentine, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENHAO pour le Pérou et l'ENPE pour la Tunisie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392541>

autres pays étudiés pour les femmes peu qualifiées. Le seul pays qui se démarque de cette tendance est l'Inde, où l'écart par rapport aux hommes est grand, tant pour les femmes qui ont un niveau d'études élevé que pour celles qui ont un niveau d'études faible.

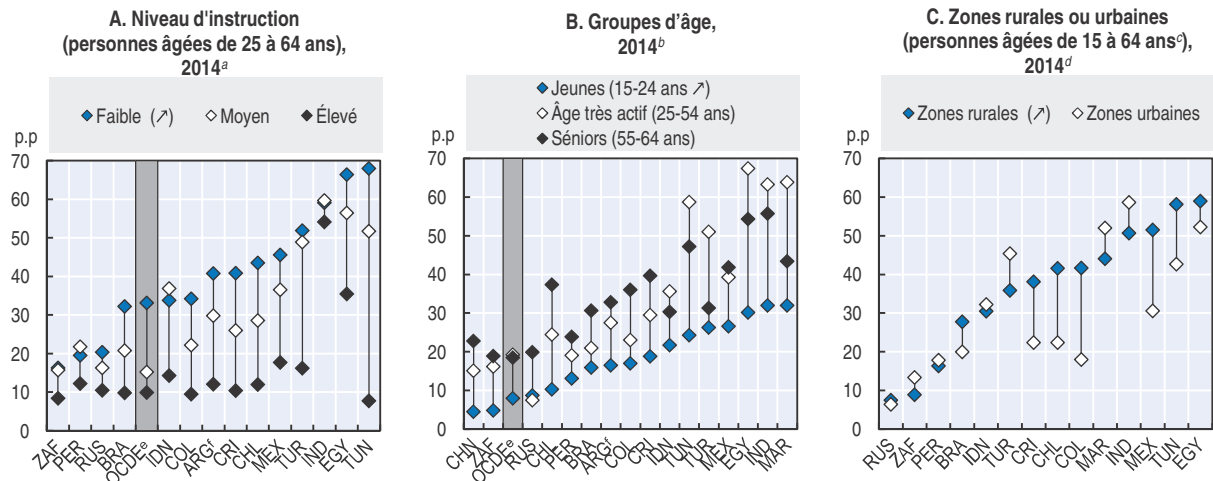
C'est parmi les jeunes que l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes est le plus petit, tandis qu'il est plus élevé parmi les travailleurs âgés (graphique 4.2, partie B). Dans plus de la moitié des pays étudiés, l'écart le plus grand concerne les travailleurs de 55 à 64 ans. Cependant, en Égypte, en Inde, en Indonésie, au Maroc, en Turquie et en Tunisie, ce sont les femmes d'âge très actif (25 à 54 ans) qui affichent le taux d'activité le plus faible comparativement aux hommes.

L'écart de taux d'activité est plus grand parmi les femmes qui vivent dans une famille relativement pauvre que parmi celles qui vivent dans un ménage plus aisé. En moyenne, les femmes qui appartiennent au décile inférieur de la distribution des revenus ont un taux d'activité inférieur de 33 points de pourcentage à celui des hommes, alors que cet écart n'est que de 23 points dans le décile supérieur⁵.

Les disparités entre zones rurales et zones urbaines diffèrent selon les pays (graphique 4.2, partie C). Dans la plupart des pays d'Amérique latine (exception faite du Pérou) de même qu'en Tunisie et en Égypte, les écarts de taux d'activité entre hommes et


Graphique 4.2. L'écart de taux d'activité le plus élevé se rencontre parmi les catégories sociales les plus défavorisées

Différence en points de pourcentage entre taux de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail selon le groupe indiqué



- a) 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour l'Égypte et la Tunisie ; et 2013 pour le Brésil, le Chili et la Fédération de Russie.
 b) 2010 pour la Chine ; 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour le Maroc et la Tunisie ; 2013 pour l'Égypte.
 c) Individus de 15 ans et plus pour le Maroc.
 d) 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour la Tunisie ; et 2013 pour le Chili, l'Égypte et la Turquie.
 e) OCDE correspond à la moyenne pondérée calculée pour 33 pays membres (hors Japon) dans la partie A et pour les 34 pays membres dans la partie B.
 f) Certaines zones urbaines.

Source : **Partie A** : Base de données des statistiques de la population active de l'OCDE pour le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, la Fédération de Russie, le Mexique et la Turquie ; estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, l'ELMPS de 2012 pour l'Égypte, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENAO pour le Pérou, la QLFS pour l'Afrique du Sud et l'ENPE pour la Tunisie. **Partie B** : Base de données des statistiques de la population active de l'OCDE pour l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, la Colombie, la Fédération de Russie, le Mexique et la Turquie ; Base de données ILOSTAT pour l'Égypte et le Maroc ; données de recensement pour la Chine ; données fournies par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) à partir de l'EHPM et de l'ECE pour le Costa Rica ; estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENAO pour le Pérou et l'ENPE pour la Tunisie. **Partie C** : Base de données ILOSTAT pour le Maroc ; données fournies par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) à partir de l'EHPM et de l'ECE pour le Costa Rica ; estimations de l'OCDE à partir de la PNAD pour le Brésil, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ELMPS de 2012 pour l'Égypte, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENOE pour le Mexique, l'ENAO pour le Pérou, la RLMS pour la Fédération de Russie, la QLFS pour l'Afrique du Sud, l'ENPE pour la Tunisie et la HLFS pour la Turquie.

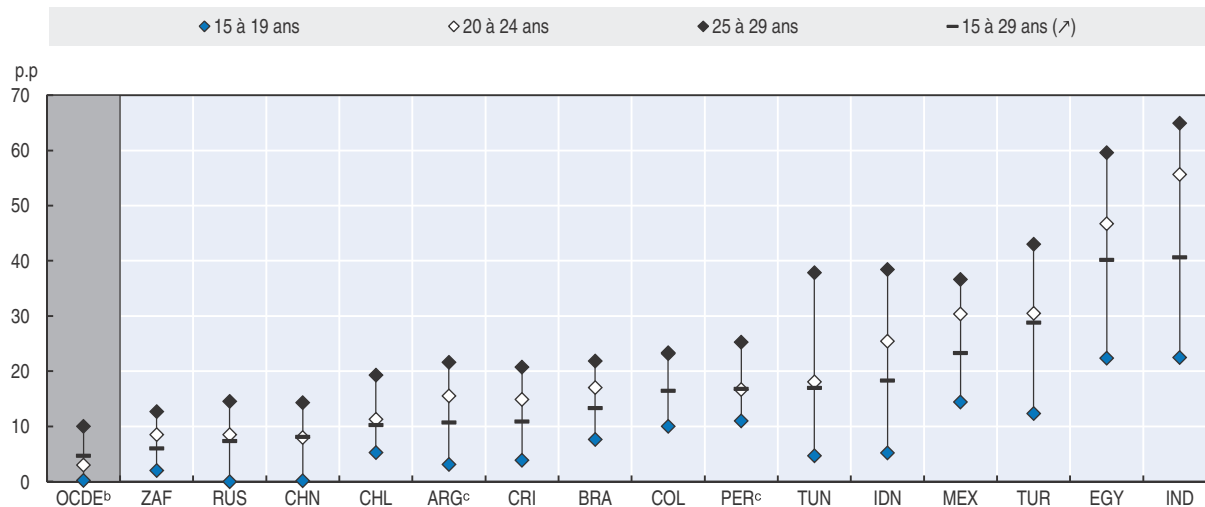
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392550>

femmes sont généralement plus petits dans les zones urbaines que dans les zones rurales, tandis que l'inverse est vrai en Inde, en Indonésie, au Maroc, en Turquie et en Afrique du Sud. D'autres facteurs se conjuguent avec le revenu pour creuser l'écart de taux d'activité, notamment l'origine ethnique, la caste, l'isolement géographique, l'origine raciale, le handicap et l'orientation sexuelle (Banque mondiale, 2012).

En outre, le fait que le pourcentage de jeunes sans emploi, déscolarisés et ne suivant aucune formation (NEET) soit plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes témoigne de l'existence d'un écart de taux d'activité entre hommes et femmes au sein de la population jeune. Cet écart, constaté dans tous les pays étudiés, est nettement supérieur à ce qui est observé dans le pays moyen de l'OCDE (graphique 4.3). Plus petit parmi les membres les plus jeunes (15-19 ans) de la catégorie des NEET, il se creuse avec l'âge, ce qui montre que si l'écart de taux de scolarité a disparu dans la majorité des pays, l'écart de taux d'activité persiste⁶. Les différences les plus notables sont observées en Inde, puis en Égypte, en Turquie, au Mexique et en Indonésie. Les écarts les moins marqués concernent l'Afrique du Sud, la Fédération de Russie et la Chine.

Graphique 4.3. Le pourcentage de jeunes sans emploi, déscolarisés et ne suivant aucune formation (NEET) est nettement plus élevé parmi les femmes

Écart, en points de pourcentage, de taux de NEET entre les femmes et les hommes en 2014^a



a) 2010 pour la Chine et la Tunisie ; 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour l'Égypte ; 2012-13 pour le Pérou et 2013 pour le Chili.

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée calculée pour 33 pays membres de l'OCDE (hors Japon).

c) Certaines zones urbaines.

Source : Base de données sur l'éducation de l'OCDE pour le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, le Mexique, la Fédération de Russie, la Turquie et la moyenne de l'OCDE ; enquête SWTS de l'OIT pour l'Égypte et le Pérou ; données de recensement pour la Chine ; estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, la QLFS pour l'Afrique du Sud et l'ENPE pour la Tunisie.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392569>

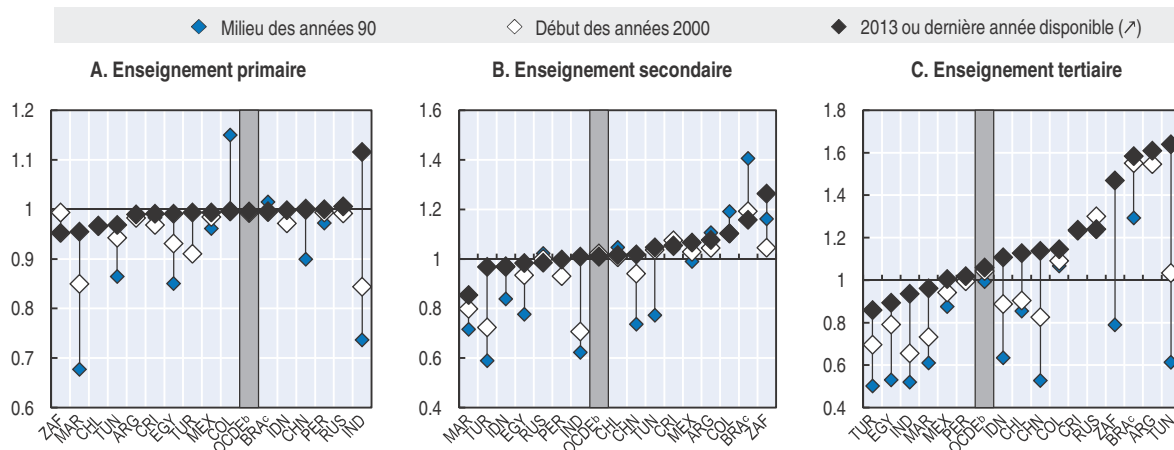
Le niveau d'études des femmes a augmenté dans le monde entier

La progression de l'emploi féminin s'est accompagnée d'une diminution constante des disparités entre hommes et femmes en matière d'éducation dans le monde entier. Alors qu'à l'échelle mondiale, la durée de la scolarité des femmes ne représentait que 73 % de celle des hommes en 1950, cette proportion avait pratiquement atteint 90 % en 2010 et elle continue de progresser (Barro et Lee, 2013). Le rapprochement s'est fait encore plus vite dans les pays en développement, où la proportion est passée de 57 % seulement en 1950 à 86 % en 2010. Aujourd'hui, dans les pays étudiés dans le présent chapitre, les taux de scolarité dans l'enseignement primaire et secondaire sont quasiment identiques pour les garçons et les filles (graphique 4.4) et les femmes sont nettement plus nombreuses à suivre des études supérieures que les hommes. Ces évolutions sont conformes à celles observées dans les économies avancées (Goldin, Katz et Kuziemko, 2006). Il y a 20 ans seulement, la situation était fort différente, d'importants écarts étant encore observés dans plusieurs pays à tous les niveaux de scolarité. C'est au Maroc, en Égypte, en Tunisie, en Chine, en Afrique du Sud, en Turquie, en Indonésie et en Inde que les progrès sont les plus remarquables. Dans tous ces pays sauf en Afrique du Sud, dans les années 90, les femmes avaient 40 à 50 % moins de chances que les hommes de suivre des études supérieures.

Ces dernières années, c'est dans les pays où le taux d'activité féminin reste relativement faible que l'écart entre hommes et femmes sur le plan de l'éducation a le plus diminué. Comme il faut du temps pour qu'une élévation du niveau d'études entraîne une hausse du taux d'activité, il est permis de penser que dans ces pays, l'intégration des femmes au marché du travail est appelée à s'accélérer dans les années à venir. Toutefois, les normes sociales sexistes relatives au rôle des femmes dans la société et sur le marché

Graphique 4.4. Les écarts de taux de scolarité entre garçons et filles ont en grande partie disparu et se sont même parfois inversés en faveur des filles

Indice de parité entre les sexes (IPS) des taux de scolarité selon le niveau d'enseignement^d



Note : Le taux de scolarité brut correspond au nombre d'élèves ou d'étudiants inscrits dans un niveau d'enseignement donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population officiellement en âge de fréquenter ce niveau d'enseignement. Pour l'enseignement supérieur, la tranche d'âge retenue correspond aux cinq années qui suivent l'âge officiel d'obtention du diplôme de fin de scolarité secondaire.

a) Ratio rapportant le taux brut de scolarité des femmes au taux brut de scolarité des hommes.

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays de l'OCDE compris dans la Base de données IUS de l'UNESCO.

c) Proportion de jeunes âgés de 16, 20 et 24 ans qui ont respectivement obtenu un diplôme de fin de scolarité primaire, secondaire et supérieure.

Source : UNESCO, UIS.Stat et estimations réalisées par l'OCDE à partir de données de la PNAD (Brésil).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392577>

du travail constituent un important frein au progrès et peuvent être très persistantes (l'encadré 4.1 présente une analyse réalisée à partir de l'Enquête sur les valeurs mondiales). Ces stéréotypes s'installant dès l'enfance, il faudrait que les pouvoirs publics interviennent à un stade précoce de la vie des individus.

Encadré 4.1. Les normes sociales évoluent peu

La progression des taux d'activité féminins et la quasi-disparition des inégalités entre hommes et femmes sur le plan de l'éducation se sont accompagnées d'une évolution des normes sociales relatives au rôle des femmes dans la société et sur le marché du travail. Cette évolution est cependant lente et inégale selon les pays.

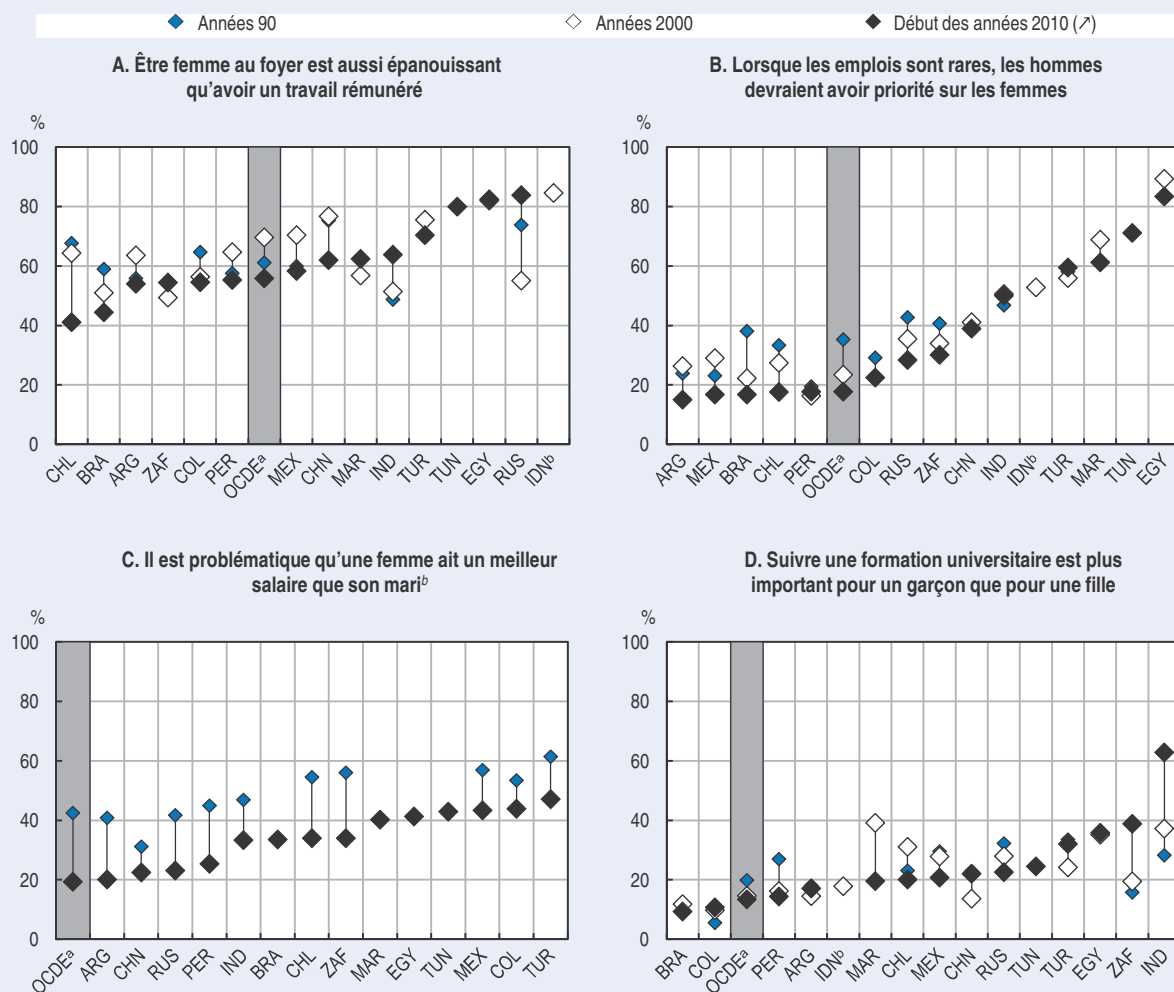
L'Enquête mondiale sur les valeurs (WVS) brosse un tableau complet de l'évolution des normes sociales dans le monde entier. Elle fournit des données sur la plupart des économies émergentes depuis les années 90 jusqu'au début de la décennie 2010 pour quatre questions en lien avec l'emploi des femmes et l'importance des études pour les femmes (graphique 4.5). Dans tous les pays sauf en Afrique du Sud, en Inde, au Maroc et en Fédération de Russie, le pourcentage de personnes qui répondent qu'être femme au foyer est aussi épanouissant qu'avoir un travail rémunéré est orienté à la baisse, mais cette évolution est souvent limitée (partie A). Le pourcentage de personnes qui estiment que les hommes devraient avoir priorité sur les femmes en matière d'accès à l'emploi n'a quasiment pas varié. C'est en Asie du Sud et du Sud-Est, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (partie B) qu'il est le plus élevé, dépassant généralement 50 %. En revanche, le pourcentage de personnes déclarant qu'il peut être problématique qu'une femme ait un meilleur salaire que son mari est généralement en baisse (partie C), même si ces données ne sont disponibles que pour certains pays. Il y a vingt ans seulement, le pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation dépassait 40 % dans les pays de l'OCDE. Enfin, la valeur perçue des études pour les filles a connu une évolution contrastée. Dans la majorité des pays, une fraction minoritaire mais non négligeable des

Encadré 4.1. **Les normes sociales évoluent peu (suite)**

personnes interrogées estime que suivre une formation est plus important pour un garçon que pour une fille (partie D). Cette proportion a diminué dans plusieurs pays (surtout au Pérou et au Maroc), mais a augmenté dans d'autres (par exemple en Inde et en Afrique du Sud). Bien que les comparaisons internationales puissent être faussées par une subjectivité dans l'interprétation des questions, dans les pays de l'OCDE, les conceptions anti-égalitaires révélées par l'Enquête mondiale sur les valeurs sont liées par une forte corrélation négative au taux d'emploi des femmes et à l'écart de rémunération entre hommes et femmes (Fortin, 2005). Dans les pays étudiés, il existe une forte corrélation négative entre les personnes qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations présentées par le graphique 4.5 et le taux d'emploi féminin. De surcroît, l'analyse de l'évolution des normes sociales au cours de l'existence montre que les conceptions anti-égalitaires s'installent tôt dans la vie et évoluent peu par la suite, ce qui conforte l'idée selon laquelle les mesures de politique publique devraient cibler en priorité les jeunes.

Graphique 4.5. **Les normes sociales évoluent, mais le changement est lent et inégal**

Pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes :



Note : Les données indiquées correspondent aux moyennes non pondérées des fréquences au cours des périodes 1989-93 et 1994-98 pour les années 90, 1999-2004 et 2005-09 pour les années 2000 et 2010-14 pour le début des années 2010.

a) OCDE correspond à la moyenne non pondérée calculée pour 26 pays membres (hors Autriche, Belgique, Danemark, Grèce, Islande, Irlande, Luxembourg et Portugal).

b) On ne dispose de données sur l'Indonésie que pour la période 2005-09. Aucune donnée n'est disponible pour la partie C.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir de l'Enquête sur les valeurs mondiales.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392585>

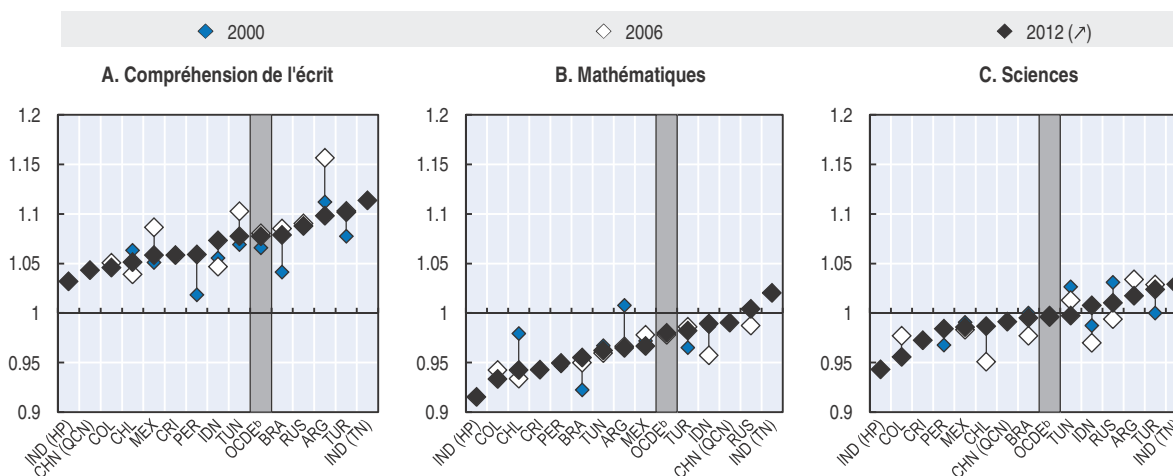
La progression moyenne du niveau d'études masque cependant une forte disparité des progrès entre groupes socio-économiques. Les filles issues de milieux relativement défavorisés ont une probabilité nettement plus faible d'être scolarisées, quel que soit le niveau d'enseignement considéré. Ainsi, en Inde, il subsiste un écart en matière d'éducation de près de cinq ans entre garçons et filles de 15 à 19 ans appartenant au quintile inférieur de la distribution. À l'inverse, dans le quintile supérieur, le taux de scolarité des filles est identique à celui des garçons (Banque mondiale, 2012). D'importantes inégalités persistent également au sein des minorités : selon les estimations, à l'échelle mondiale, près des deux tiers des filles non scolarisées appartiennent à une minorité ethnique dans le pays où elles vivent (Lewis et Lockheed, 2006).

Il subsiste dans des domaines importants de fortes disparités qui entraînent une ségrégation professionnelle

Si les taux de scolarité des garçons et des filles sont désormais quasiment identiques, il subsiste dans la plupart des pays des différences de résultats scolaires. Le programme PISA de l'OCDE teste les compétences des élèves de 15 ans dans trois grandes disciplines : la compréhension de l'écrit, les mathématiques et les sciences. Il en ressort que les filles réussissent généralement mieux que les garçons en compréhension de l'écrit, tandis qu'elles sont devancées en mathématiques, les écarts les plus grands étant observés dans certaines parties de l'Inde (Himachal Pradesh), en Colombie et au Chili (graphique 4.6). En sciences, les résultats sont plus contrastés : les filles ont un niveau inférieur à celui des garçons en Inde (Himachal Pradesh), en Colombie et au Costa Rica, mais les devancent légèrement en Argentine, en Turquie et dans d'autres parties de l'Inde (Tamil Nadu)⁷. À quelques exceptions près, ces écarts sont stables depuis 2000 et sont lourds de conséquences parce qu'ils pourraient être une cause de ségrégation professionnelle.

Graphique 4.6. Il subsiste d'importants écarts entre garçons et filles dans les principales disciplines

Ratio score PISA moyen des filles/score PISA moyen des garçons, 2000, 2006 et 2012^a



Note : CHN (QCN) : Chine (Shanghai) ; IND (HM) : Inde (Himachal Pradesh) ; IND (TN) : Inde (Tamil Nadu).

a) 2000 correspond à 2003 pour la Tunisie et la Turquie ; 2012 correspond à 2009 pour l'Inde (Himachal Pradesh et Tamil Nadu). On ne dispose pas de données se rapportant à 2000 pour la Chine, la Colombie, le Costa Rica et l'Inde, ni de données se rapportant à 2006 pour la Chine, le Costa Rica, l'Inde et le Pérou.

b) OCDE correspond à la moyenne pondérée calculée pour les pays de l'OCDE participant à l'édition de l'enquête PISA concernée.

Source : OCDE, Bases de données PISA 2000, 2003, 2006, 2009 et 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392598>

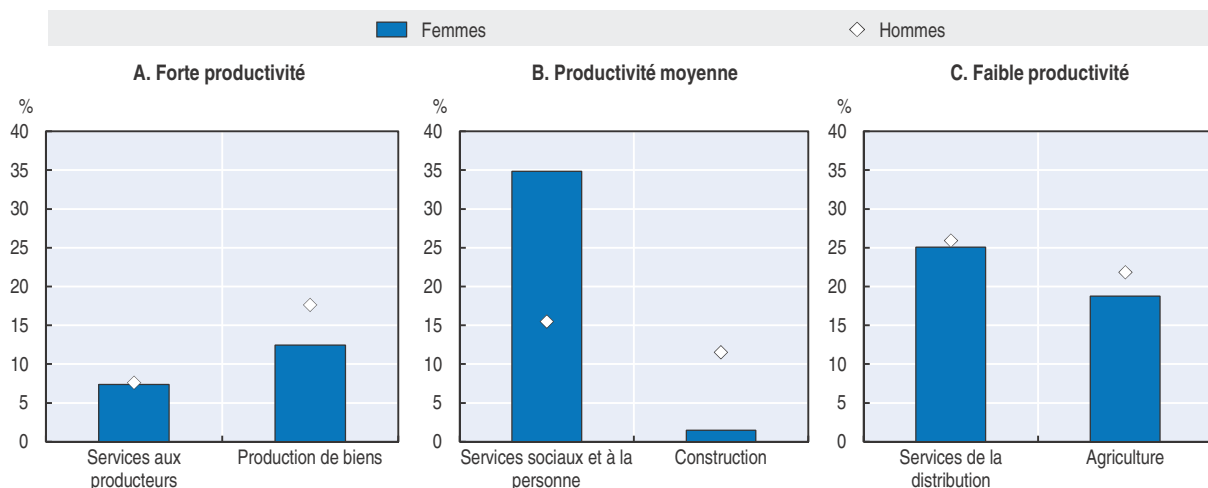
L'écart en mathématiques et en sciences à l'âge de 15 ans, en particulier, pourrait expliquer que les filles soient moins susceptibles de suivre des études postsecondaires en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) (OCDE, 2012 ; 2015a) et de travailler par la suite dans des secteurs correspondant à ces disciplines.

Les hommes et les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs

Malgré un rapprochement ces dernières décennies, il subsiste des différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la répartition selon les branches d'activité. Le graphique 4.7 présente la répartition moyenne de l'emploi masculin et féminin par branche d'activité dans les économies émergentes étudiées dans le chapitre. Il en ressort que les hommes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur de la construction, tandis que les femmes sont beaucoup plus présentes dans les secteurs sociaux et de services à la personne⁸. Les hommes sont aussi un peu plus nombreux que les femmes à exercer leur activité dans des secteurs qui produisent des biens, lesquels font partie des secteurs les plus productifs de l'économie. Peut-être est-ce l'une des causes de l'écart de rémunération entre les sexes, mais la différence étant faible, il est peu probable que cette explication joue un rôle très important (voir ci-après)⁹.

Graphique 4.7. La répartition par secteur des hommes et des femmes diffère

Emploi féminin par secteur^a (en pourcentage de l'emploi féminin total), moyenne pour 11 pays^b, 2014 ou année la plus proche




Note : Les secteurs sont classés dans l'ordre décroissant, en fonction de la productivité du travail définie comme le rapport du PIB à l'emploi total. Les estimations du niveau d'emploi par secteur calculé à partir des enquêtes nationales sur la population active ont été corrigées sur la base de l'emploi national total (données des comptes nationaux) par secteur pour l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Fédération de Russie et le Mexique.

a) Agrégats sectoriels établis d'après les classifications CITI (CITI Rév. 3 ou CITI Rév. 4) et regroupés comme suit : agriculture, production de biens (industries extractives, industries manufacturières et services d'utilité publique), construction, services de la distribution (commerce de gros et de détail, transport, communication et hébergement), services aux producteurs (services financiers, services immobiliers et services aux entreprises) et services sociaux et à la personne (administration publique, santé, éducation et autres services non marchands).

b) Moyenne non pondérée tenant compte des pays suivants : Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Fédération de Russie, Inde, Indonésie, Mexique, Pérou et Turquie.

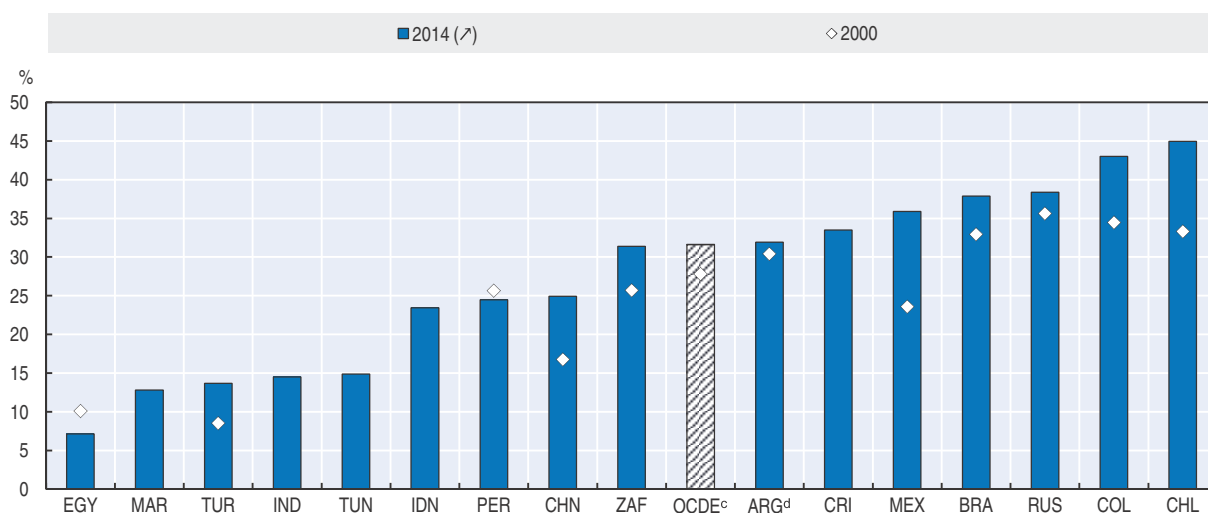
Source : **Données relatives à l'emploi** : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active pour le Brésil, le Chili, la Colombie, la Fédération de Russie, le Mexique et la Turquie ; estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, l'ENAO pour le Costa Rica, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENAO pour le Pérou et la QLFS pour l'Afrique du Sud ; données de recensement pour la Chine. **Données relatives aux comptes nationaux** : Base de données des comptes nationaux de l'OCDE pour l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Chine, la Colombie, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, le Mexique et la Turquie ; données nationales pour le Costa Rica et le Pérou.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392609>

Il existe également des différences non négligeables entre hommes et femmes quant au type d'emploi occupé dans chaque branche d'activité. Les femmes sont en particulier beaucoup moins susceptibles que les hommes d'occuper un poste au sommet de la hiérarchie, même si l'écart est nettement plus grand dans certains pays que dans d'autres (graphique 4.8). Dans la plupart des pays étudiés, moins d'un tiers des cadres dirigeants sont des femmes. Toutefois, en Fédération de Russie et dans tous les pays d'Amérique latine étudiés sauf au Pérou, le pourcentage de femmes cadres est supérieur à la moyenne de l'OCDE (31,6 %). À l'inverse, il est inférieur à 15 % en Égypte, en Inde, au Maroc, en Tunisie et en Turquie. Dans tous les pays étudiés sauf en Égypte et au Pérou, ce pourcentage a progressé par rapport à 2000. C'est au Chili, en Chine, au Mexique et en Turquie qu'il a le plus augmenté par rapport à son niveau initial.

Graphique 4.8. Les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes mais des progrès non négligeables ont souvent été accomplis

Pourcentage de femmes parmi les équipes dirigeantes ou les cadres en pourcentage de l'ensemble des postes de cadres ou de dirigeants^a, 2000 et 2014^b



Note : Individus âgés de 15 à 64 ans, à l'exception de la Chine (16 ans et plus), de l'Égypte (en 2000) et du Maroc (15 ans et plus), du Mexique (14 ans et plus) et de la Fédération de Russie (15 à 72 ans).

a) La classification des professions utilisée est la CITEP-68 pour la Colombie, la CITEP-88 pour le Brésil, le Chili, l'Égypte, l'Inde, l'Indonésie, le Maroc, le Mexique (en 2000), le Pérou, la Fédération de Russie, la Tunisie et la Turquie (en 2000), la CITEP-08 pour l'Argentine, le Costa Rica, le Mexique (en 2014), la moyenne de l'OCDE et la Turquie (en 2014), et la classification nationale des professions pour la Chine.

b) 2003-14 pour l'Argentine et l'Afrique du Sud ; 2002-14 pour le Brésil ; 2000-13 pour le Chili, l'Égypte et la Fédération de Russie ; 2000-10 pour la Chine ; 2001-14 pour la Colombie et la Turquie ; 2014 seulement pour le Costa Rica ; 2011-12 seulement pour l'Inde ; 2014 seulement pour l'Indonésie ; 2008 seulement pour le Maroc ; 2004-14 pour le Pérou ; et 2012 seulement pour la Tunisie.

c) OCDE correspond à la moyenne non pondérée calculée pour 33 pays membres de l'OCDE (hors Israël).

d) Certaines zones urbaines.

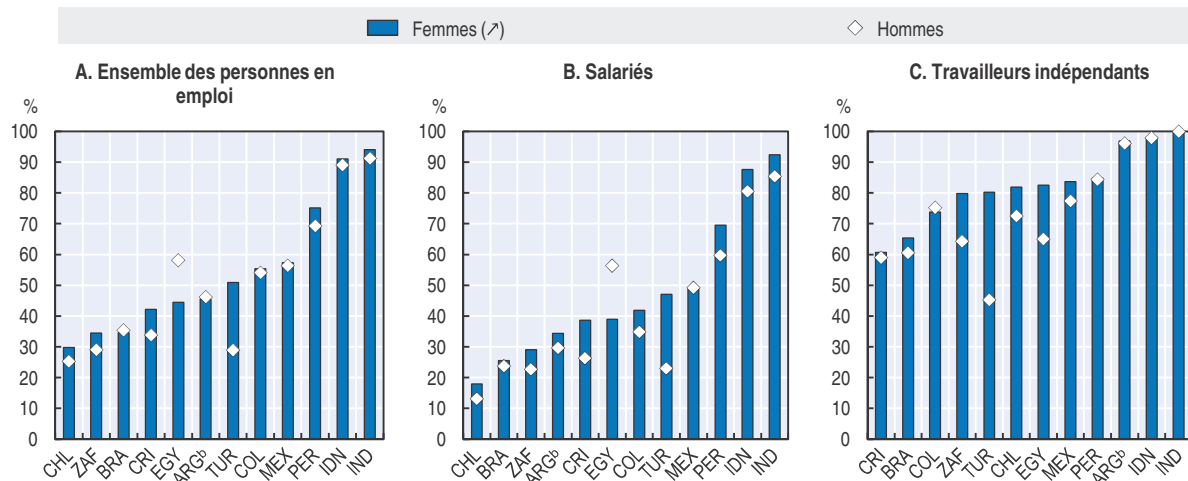
Source : KILM 2015 de l'OIT pour l'Égypte, le Maroc, la Fédération de Russie, l'Afrique du Sud et la moyenne de l'OCDE ; données ILOSTAT pour le Mexique ; données de l'Enquête européenne sur les forces de travail pour la Turquie ; données de recensement pour la Chine ; estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la PNAD pour le Brésil, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ENAHO pour le Costa Rica, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENAHO pour le Pérou et l'ENPE pour la Tunisie.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392611>

Dans le monde en développement, nombre des emplois occupés par les femmes sont des emplois informels¹⁰. L'emploi informel est généralement plus fréquent dans les secteurs et professions où l'on trouve beaucoup de femmes. Les données existantes (graphique 4.9) le confirment, puisqu'elles montrent que dans la quasi-totalité des pays, les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les hommes, même si cette différence est faible. En règle générale, les entreprises informelles sont moins

Graphique 4.9. Dans la majorité des économies émergentes, le travail informel est plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes

Pourcentage de travailleurs âgés de 15 à 64 ans occupant un emploi informel selon le type d'emploi, 2014 ou dernière année pour laquelle des données sont disponibles^a




Note : Selon la définition retenue ici, les travailleurs du secteur informel regroupent : i) les salariés qui ne cotisent pas à la sécurité sociale ; et ii) les travailleurs indépendants qui ne versent pas de cotisations sociales (Chili, Inde, Indonésie, Turquie) ou dont l'entreprise n'est pas enregistrée (Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Égypte, Mexique, Pérou). Le chiffre pour l'Inde repose sur l'hypothèse selon laquelle tous les travailleurs pour lesquels les informations relatives au paiement de cotisations sociales font défaut travaillent dans le secteur informel. Le taux d'emploi informel en Chine, au Maroc, dans la Fédération de Russie et en Tunisie n'est pas indiqué, faute de données comparables disponibles sur les cotisations sociales et l'enregistrement des entreprises.

a) 2007 pour l'Indonésie, 2010 pour la Tunisie, 2011-12 pour l'Inde, 2012 pour l'Égypte, 2013 pour le Chili et la Turquie.

b) Certaines zones urbaines.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la PNAD pour le Brésil, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ECE pour le Costa Rica, l'ELMPS de 2012 pour l'Égypte, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENOE pour le Mexique, l'ENAHO pour le Pérou, la QLFS pour l'Afrique du Sud et la HLFS pour la Turquie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392626>

productives et offrent aux travailleurs moins de possibilité d'acquisition de capital humain (La Porta et Shleifer, 2008; 2014). Cette situation pénalise encore un peu plus les femmes en termes de revenus d'activité et de promotion professionnelle. De surcroît, d'après de récents travaux de l'OCDE, les emplois informels sont généralement de moins bonne qualité que les emplois formels, ce qui est préjudiciable au bien-être des travailleurs. Ces travaux montrent également que les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à accéder à un emploi formel lorsque le premier poste de leur carrière est un emploi informel (OCDE, 2015b, chapitre 5).

Le travail indépendant est très répandu, mais les entreprises dirigées par une femme sont plus petites et moins rentables

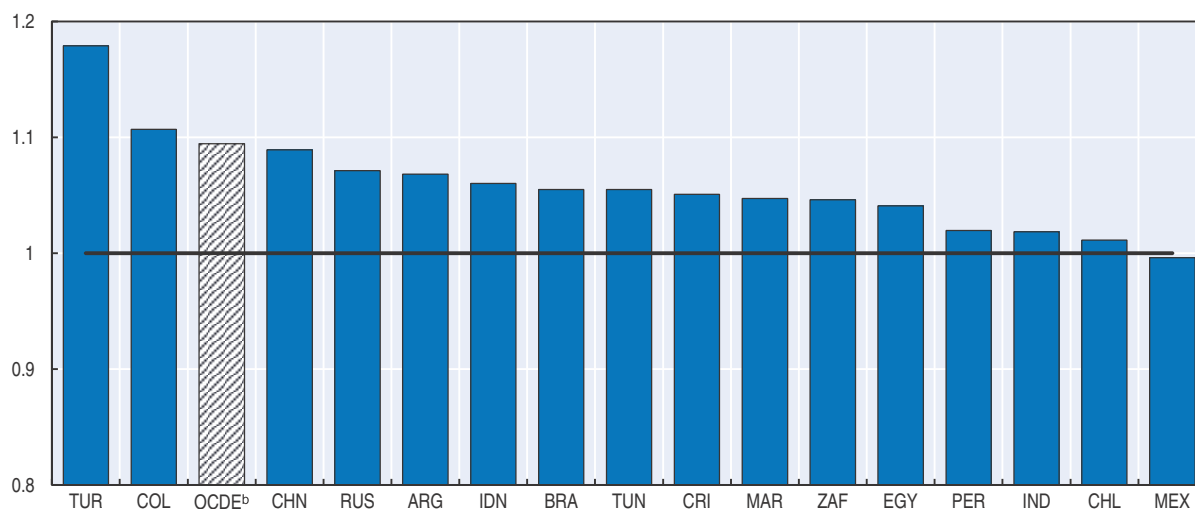
Dans l'ensemble du monde en développement, une forte proportion des femmes qui travaillent exercent une activité indépendante (les travailleurs indépendants regroupent l'ensemble des chefs d'entreprise, qu'ils travaillent eux-mêmes pour leur propre compte ou emploient d'autres travailleurs). Dans les économies émergentes sur lesquelles porte ce chapitre, le travail indépendant représente 20 % de l'emploi féminin (alors que la moyenne de l'OCDE s'établit à 10 %), et ce pourcentage atteint un niveau très élevé dans des pays tels que la Colombie (42 %) et le Pérou (37 %). Les données existantes montrent également que les entreprises détenues par une femme sont généralement de plus petite taille que celle des hommes, que cette taille soit évaluée sur la base des effectifs, du chiffre d'affaires, des

coûts ou du capital physique (Banque mondiale, 2012 ; Bruhn, 2009 ; Mead et Liedholm, 1998, par exemple)¹¹. De plus, les entreprises qui appartiennent à une femme sont, en moyenne, moins rentables. Des données relatives à l'Amérique latine révèlent cependant que cette différence disparaît lorsque la comparaison porte sur des entreprises plus grandes utilisant les mêmes ressources en travail et en capital (Bruhn, 2009). Ces tendances sont observées en milieu urbain comme en milieu rural. Dans le secteur agricole, les femmes cultivent généralement des parcelles plus petites et des cultures qui ont un moins bon rendement (Banque mondiale, 2012).

La difficulté d'accès aux capitaux est l'un des principaux obstacles à l'entrepreneuriat féminin, en particulier dans les pays en développement. Des données sur 98 pays en développement issues de la base de données *Global Financial Inclusion* (Findex) révèlent qu'il existe un écart non négligeable entre hommes et femmes s'agissant du recours aux produits d'épargne et de crédit (Demirguc-Kunt, Klapper et Singer, 2013). Ce phénomène, initialement dû aux inégalités de patrimoine entre les sexes, est amplifié par les institutions et les normes sociales qui font que la gestion des finances du ménage est assurée par les hommes (cet aspect est développé de manière plus détaillée dans la section suivante). Demirguc-Kunt Klapper et Singer (2013) constatent également que les femmes sont moins susceptibles d'accéder au crédit dans les pays où des restrictions juridiques font obstacle à leur capacité de travailler, d'être chef de ménage, de choisir librement leur lieu de vie et d'hériter. Ces constatations sont corroborées par des données du sondage *Gallup World Poll* sur la perception des contraintes de crédit (graphique 4.10). Dans tous les pays considérés, à l'exception du Mexique, les femmes font plus souvent état que les hommes de difficultés pour accéder au crédit. La différence est particulièrement grande en Turquie, tandis qu'elle est négligeable au Chili.

Graphique 4.10. Les femmes sont plus souvent confrontées à des contraintes de crédit que les hommes


Pourcentage de femmes estimant rencontrer des difficultés d'accès au crédit/pourcentage d'hommes estimant rencontrer des difficultés d'accès au crédit^a en 2012



a) Correspond au pourcentage de réponses négatives à la question : « Pourriez-vous avoir accès à l'argent dont vous auriez besoin si vous vouliez créer une entreprise ? »

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 34 pays membres de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE à partir du sondage *Gallup World Poll*.

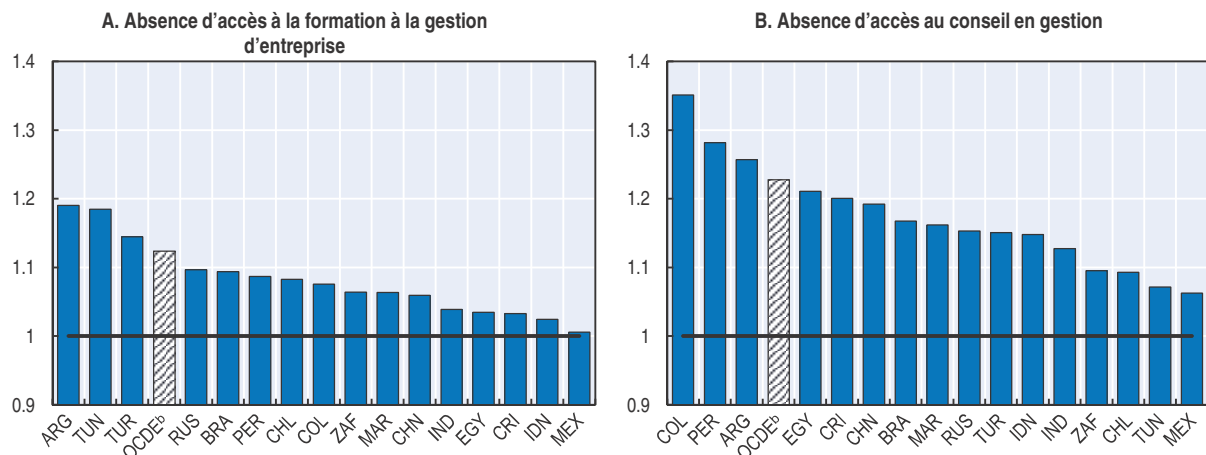
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392637>

Les difficultés d'accès à une formation et au capital humain spécifiques à la gestion d'entreprise pourraient aussi concourir à expliquer que les entreprises dirigées par une femme soient moins rentables que celles dirigées par un homme. Ainsi, dans l'ensemble de la zone OCDE, les filles ont obtenu de moins bons résultats que les garçons à l'évaluation de la culture financière réalisée en 2012 dans le cadre du programme PISA. Parmi les pays émergents dans lesquels cette évaluation a été effectuée, on retrouve le même écart en Chine (Shanghai) et en Fédération de Russie, tandis que les filles font mieux que les garçons en Colombie (OCDE, *Base de données PISA 2012*). Un test similaire réalisé en Afrique du Sud et au Pérou montre que la culture financière des filles est inférieure à celle des garçons (Atkinson et Messy, 2012 ; OCDE, 2012). Par ailleurs, les données sur l'accès à la formation à la gestion d'entreprise et au conseil en gestion contenues dans la base de données *Gallup* fournissent des informations complémentaires sur les différences de compétences entrepreneuriales entre hommes et femmes. Dans les pays étudiés, les femmes indiquent plus souvent que les hommes qu'elles n'ont pas accès à la formation nécessaire pour apprendre à créer une entreprise (graphique 4.11, partie A). L'écart est particulièrement grand en Argentine, en Tunisie et en Turquie, où il est supérieur à la moyenne de l'OCDE. C'est au Mexique qu'il est le plus faible, les hommes et les femmes ayant la même probabilité d'accéder à cette formation. Les femmes sont aussi beaucoup plus nombreuses que les hommes à indiquer ne pas avoir accès à des conseils en gestion. C'est en Colombie que l'écart est le plus grand et au Mexique qu'il est le plus petit (graphique 4.11, partie B).

L'écart entre hommes et femmes en matière entrepreneuriale pourrait également s'expliquer par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer une activité indépendante par obligation plutôt que dans le seul but de saisir des possibilités d'investissement rentables. Dans les pays en développement, où la protection sociale est

Graphique 4.11. Les femmes ont un accès limité au conseil en gestion et à la formation à la gestion d'entreprise


Pourcentage de femmes déclarant ne pas avoir accès à une formation à la gestion d'entreprise et au conseil en gestion/pourcentage d'hommes faisant cette même déclaration^a en 2012



- a) Correspond au pourcentage de réponses négatives aux questions : « Avez-vous ou non accès à une formation à la création d'entreprise » (partie A) et « Connaissez-vous personnellement quelqu'un qui serait prêt à vous donner des conseils sur la gestion d'une entreprise ? » (partie B).

- b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 34 pays membres de l'OCDE.

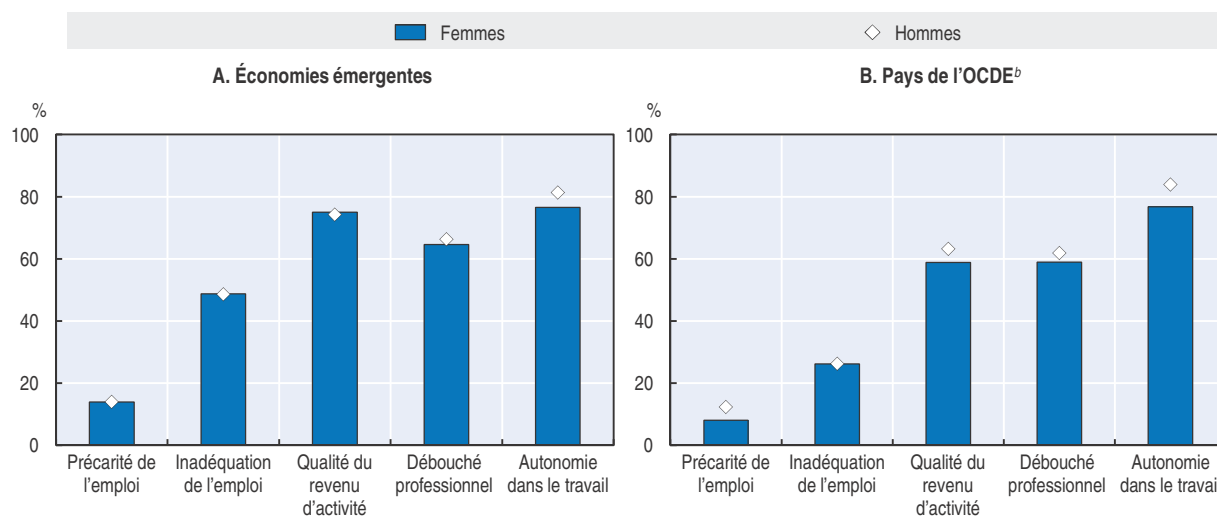
Source : Estimations de l'OCDE à partir du sondage *Gallup World Poll*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392645>

souvent limitée, l'exercice d'une activité non salariée constitue souvent une solution professionnelle de dernier recours (Falco et Haywood, 2016). Le fait que les femmes estiment éprouver plus de difficultés à trouver un emploi intéressant laisse penser que les entreprises qu'elles dirigent ont peut-être moins de chances de se développer parce que leur création répondait à la nécessité de trouver un moyen de subsistance, plutôt qu'à la volonté de tirer profit de débouchés rentables. Même si les données disponibles ne permettent malheureusement pas de tester formellement cette hypothèse, l'analyse des raisons qui conduisent les hommes et les femmes à créer une entreprise peut apporter un éclairage. En réalité, les données du *Gallup World Poll* montrent que les hommes et les femmes qui créent une entreprise sont animés par des motivations similaires (graphique 4.12), dans les pays de l'OCDE comme dans les économies émergentes. Les motivations les plus courantes sont la volonté de percevoir un revenu plus élevé et d'acquiescer une plus grande autonomie professionnelle.

Graphique 4.12. Les hommes et les femmes qui créent une entreprise ont des motivations similaires


Pourcentage de réponses positives^a, moyenne tous pays confondus, 2011



a) Pourcentage de réponses affirmatives de chefs d'entreprise aux affirmations suivantes, relatives aux principales motivations qui les ont conduits à créer leur entreprise actuelle : « Avait une grande idée d'entreprise à créer » (débouché professionnel) ; « Avait peur de perdre l'emploi qu'il occupait » (précarité de l'emploi) ; « Ne trouvait pas d'emploi convenable » (inadéquation) ; « A vu dans la création d'entreprise la possibilité de gagner plus d'argent » (qualité du revenu d'activité) ; et « Voulait être son propre patron » (autonomie dans le travail).

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée calculée pour 31 pays membres de l'OCDE (hors Islande, Norvège et Suisse).

Source : Estimations de l'OCDE à partir du sondage *Gallup World Poll*.

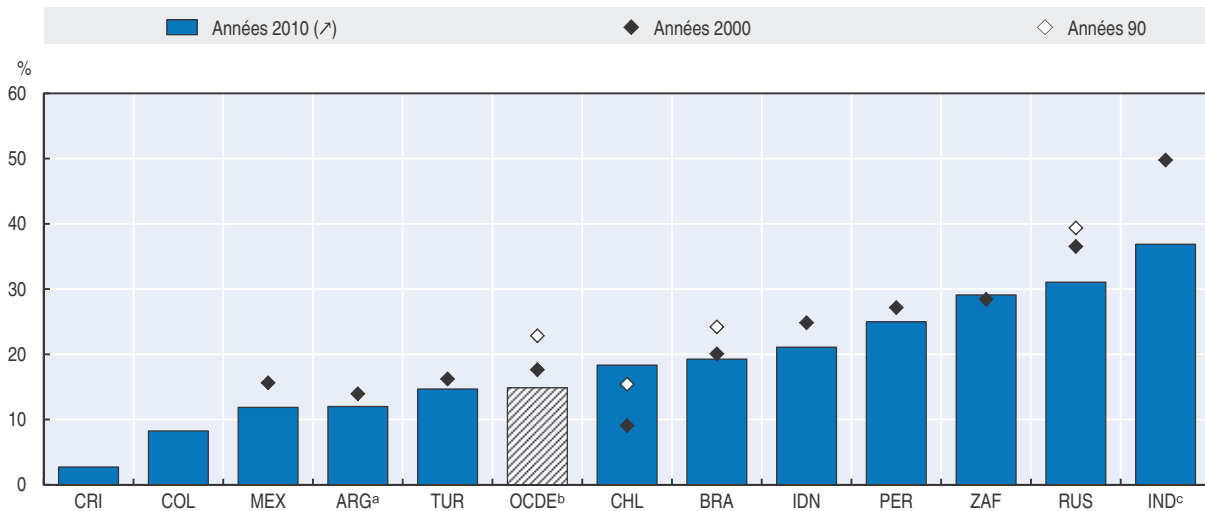
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392655>

Les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes

Les multiples obstacles qui viennent d'être décrits se conjuguent pour créer une forte disparité de rémunération entre hommes et femmes. Partout dans le monde, les femmes ont une rémunération horaire inférieure à celle des hommes. Le graphique 4.13 montre que dans tous les pays étudiés, le salaire mensuel médian des femmes salariées à plein-temps est nettement inférieure à celle de leurs homologues de sexe masculin. Dans le pays moyen de l'OCDE, cet écart de rémunération est proche de 15 % et a nettement régressé ces vingt dernières années (OCDE, 2015c)¹². Dans les économies émergentes, l'écart moyen est de 19 %. C'est au Costa Rica qu'il est le plus faible (3 %) et en Inde qu'il est

Graphique 4.13. L'écart de rémunération entre hommes et femmes reste important dans la plupart des pays

Différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes divisé par le salaire médian des hommes




Note : Le salaire correspond au salaire mensuel des salariés à plein-temps (c'est-à-dire, en général, travaillant au moins 30 heures par semaine). L'écart de rémunération est une moyenne des années disponibles pour chaque décennie.

a) Certaines zones urbaines.

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée de l'écart de rémunération, calculée pour les 34 pays membres de l'OCDE.

c) Salaire hebdomadaire pour l'Inde.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la PNAD pour le Brésil, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ENAO pour le Costa Rica, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENOE pour le Mexique, l'ENAO pour le Pérou, la RLMS pour la Fédération de Russie, la NIDS pour l'Afrique du Sud, les fichiers nationaux de l'EU SILC pour la Turquie et la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus pour la moyenne de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392660>

le plus grand (37 %). Dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données longitudinales, il se resserre depuis les années 90. L'évolution est cependant restée limitée, sauf en Inde, où l'écart a perdu 25 % ces dix dernières années.

De très nombreuses études tentent de déterminer les causes de l'écart de rémunération entre les sexes et ont permis d'identifier un ensemble de facteurs susceptibles de jouer un rôle important (voir Banque mondiale, 2012 pour un recensement récent). L'une des méthodes fréquemment employées consiste à isoler l'incidence des différences mesurées de caractéristiques des travailleurs ou de l'emploi (compétences, branche d'activité et profession) sur l'écart de rémunération et à attribuer l'écart de rémunération inexplicable à d'autres facteurs (non observés), dont la discrimination (encadré 4.2). Une analyse de ce type a été réalisée pour 12 des économies étudiées dans le présent chapitre, pour lesquelles existaient des microdonnées actualisées. Les résultats, récapitulés sur le graphique 4.14, montrent comment la différence de salaire horaire inexplicable évolue à mesure que les caractéristiques des travailleurs et de l'emploi se rapprochent (on commence par maintenir le niveau d'études constant, puis la branche d'activité, puis la profession)¹³. La principale conclusion qui se dégage de l'analyse est qu'il subsiste, dans tous les pays étudiés, d'importants écarts de rémunération inexplicables entre des hommes et des femmes qui ont le même niveau d'études et occupent un emploi similaire.

L'écart de rémunération n'est pas dû à une différence de niveau d'études en défaveur des femmes, l'écart entre les hommes et les femmes qui ont un niveau d'études identique (deuxième barre pour chaque pays sur le graphique 4.14) étant même généralement plus

Encadré 4.2. Décomposition de l'écart de rémunération entre hommes et femmes

La décomposition de Blinder-Oaxaca est la méthode la plus communément employée pour décomposer l'écart de rémunération entre hommes et femmes et obtenir, d'une part une composante explicable par des différences de caractéristiques observables, comme le niveau d'études et le secteur d'activité, et d'autre part une composante inexpliquée, qui rend compte de la différence de rendement de ces caractéristiques observables (Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973). La partie inexpliquée est généralement attribuée à divers facteurs non observés, dont la discrimination.

La première étape consiste à estimer deux régressions du logarithme des salaires (régressions de Mincer) distinctes pour les hommes et pour les femmes :

$$\ln w_i = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Les résultats de l'estimation permettent de décomposer le différentiel de rémunération total entre hommes et femmes comme suit :

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = \underbrace{\beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)}_{\text{Différence explicable}} + \underbrace{(\beta_m - \beta_f) \bar{X}_f}_{\text{Différence non explicable}} \quad (2)$$

où $\overline{\ln w_m}$ et $\overline{\ln w_f}$ correspondent respectivement à la moyenne du logarithme du salaire des hommes et à celui des femmes ; \bar{X}_m et \bar{X}_f sont des vecteurs qui contiennent les moyennes des variables indépendantes pour les hommes et les femmes ; β_m et β_f sont les coefficients obtenus en estimant le modèle de rémunération (1) séparément pour les hommes et pour les femmes.

Le premier terme du côté droit de l'équation (2) rend compte du différentiel de rémunération qui peut être attribué à des différences de caractéristiques observables entre hommes et femmes. Le second terme rend compte de la fraction de l'écart qui ne peut pas être expliquée par des différences observables et qui est en principe attribuée à des différentiels de rendement de ces caractéristiques. La question des facteurs qui sont à l'origine de ces différentiels est débattue de longue date.

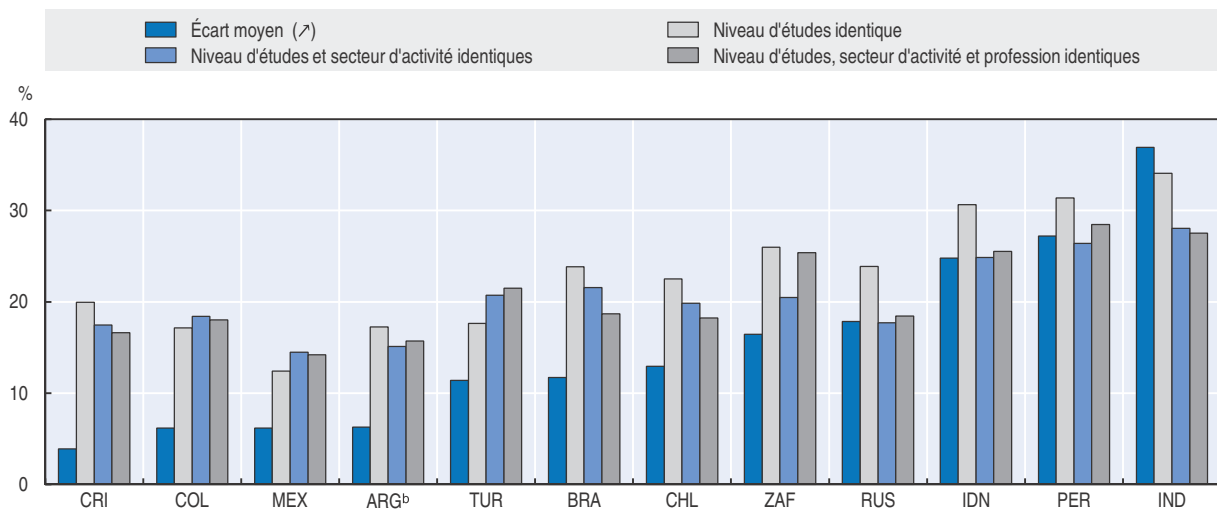
Les résultats de la décomposition peuvent être sensibles au niveau de référence du rendement des caractéristiques observables retenu pour calculer les différences expliquées. Dans l'équation (2), le niveau de référence retenu est le taux de rendement masculin (β_m), mais il serait également envisageable de retenir β_f comme niveau de référence des rendements. Le choix entre ces deux possibilités pouvant sembler relativement arbitraire et entraîner des différences au niveau des résultats de la décomposition, il est possible de faire appel à une troisième possibilité, souvent utilisée, qui consiste à calculer un coefficient de référence β^* au moyen d'une régression empilée réalisée à partir d'un échantillon regroupant hommes et femmes (Neumark, 1988). La décomposition qui en résulte peut s'écrire comme suit :

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = \underbrace{\beta^* (\bar{X}_m - \bar{X}_f)}_{\text{Différence explicable}} + \underbrace{[(\beta_m - \beta^*) \bar{X}_m + (\beta^* - \beta_f) \bar{X}_f]}_{\text{Différence non explicable}} \quad (3)$$

Ce modèle de référence est utilisé pour estimer les résultats présentés par le graphique 4.14.

Graphique 4.14. D'importants écarts de rémunération inexplicables subsistent au sein des niveaux d'études, des secteurs d'activité et des professions

Différences inexplicables du salaire horaire calculées selon la méthode de Oaxaca-Blinder, 2014^a



Note : Le salaire correspond au salaire horaire des salariés à plein-temps (c'est-à-dire, en général, travaillant au moins 30 heures par semaine), calculé à partir des heures de travail effectivement déclarées (sauf pour le Brésil et la Turquie, où le calcul est effectué à partir des heures habituellement travaillées). Les données portent sur les travailleurs réguliers en Inde.

a) 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour l'Afrique du Sud et la Turquie ; et 2013 pour le Chili.

b) Certaines zones urbaines.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la PNAD pour le Brésil, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ENAO pour le Costa Rica, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, l'ENOE pour le Mexique, l'ENAO pour le Pérou, la RLMS pour la Fédération de Russie, la NIDS pour l'Afrique du Sud et les fichiers nationaux de l'EU SILC pour la Turquie.

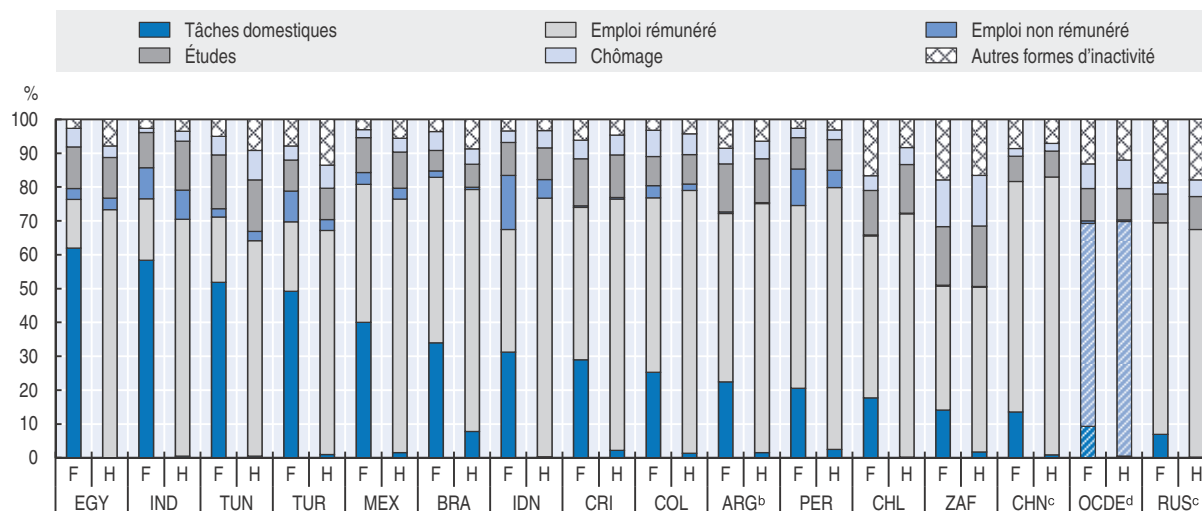
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392679>

grand que l'écart brut (ce qui est une conclusion radicalement différente de ce qu'indiquent les données portant sur les pays de l'OCDE ; voir, par exemple, Blau et Kahn, 2016). La principale explication est qu'il existe une forte corrélation entre le taux d'activité et le niveau d'études (voir graphique 4.2), et que les femmes qui ont un niveau d'études élevé ont donc beaucoup plus de chances de travailler que celles dont le niveau d'études est faible (l'Inde, qui se démarque nettement des autres pays sur le graphique 4.14, est le seul pays qui fasse exception). En conséquence, les femmes qui travaillent ont, en moyenne, un niveau d'études plus élevé que les hommes qui travaillent, et calculer l'écart brut de rémunération sans tenir compte du niveau d'études conduit à sous-estimer le différentiel de rémunération¹⁴.

Il existe également un écart de rémunération non négligeable au sein d'une même branche d'activité et d'une même profession. Le graphique 4.14 montre que lorsque la comparaison porte sur des hommes et des femmes qui, en plus d'avoir le même niveau d'études, exercent dans la même branche d'activité, l'écart inexplicé ne régresse que légèrement dans la majorité des pays. Par ailleurs, lorsque la branche d'activité est maintenue constante, l'introduction de la profession exercée ne modifie guère les résultats¹⁵. Il ressort des résultats que même si, à niveau d'études identique, les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à accéder aux secteurs où la rémunération est la plus forte et aux emplois les mieux rémunérés au sein de ces secteurs, l'avantage salarial lié à la branche d'activité ou à la profession n'explique qu'une faible part de l'écart de rémunération total.

Plusieurs hypothèses ont été avancées dans les travaux de recherche au sujet de l'existence d'un écart de rémunération non expliqué par les caractéristiques observables des travailleurs, mais aucune d'elles n'est pleinement satisfaisante. Les explications le plus souvent avancées invoquent des différences entre hommes et femmes en matière de capacités de négociation (Babcock et Laschever, 2003) ou de préférences face au risque (Croson et Gneezy, 2009 ; Charness et Gneezy, 2012), une moindre inclination des femmes pour la concurrence (Gneezy, Niederle et Rustichini, 2003 ; Niederle et Vesterlund, 2007) et une discrimination pure et simple (OCDE, 2008, chapitre 3). La discrimination peut être due à des *a priori* négatifs des employeurs sur la productivité des femmes, *a priori* qui peuvent eux-mêmes être amplifiés par la difficulté qu'éprouvent les femmes à accéder à des emplois de qualité, susceptibles de leur permettre de faire leurs preuves (la question de la discrimination à l'égard des femmes est développée de manière plus approfondie dans la section suivante). Les normes sociales et le fait que les femmes disposent de réseaux moins denses que les hommes pourraient également jouer un rôle. Bien que ces hypothèses semblent logiques, des données récentes sur les pays développés montrent qu'elles n'expliquent pas certains aspects importants de l'évolution de l'écart entre hommes et femmes au cours de la carrière. Elles ne permettent notamment pas de comprendre pourquoi des hommes et des femmes ayant des caractéristiques similaires perçoivent une rémunération identique lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, avant de voir cette rémunération suivre des trajectoires divergentes par la suite (la rémunération des hommes progressant plus vite). Goldin (2014) attribue le différentiel inexplicé et son accroissement avec l'expérience professionnelle au fait que beaucoup de professions bien rémunérées offrent de fortes récompenses (en termes de rémunération et de progression de carrière) aux personnes qui peuvent accomplir de nombreuses heures de travail et accepter des horaires relativement rigides (banquiers et juristes, par exemple)¹⁶. Les femmes du monde entier étant généralement censées assumer une plus grande part des obligations familiales et tâches domestiques non rémunérées, elles ont souvent davantage besoin de bénéficier d'une flexibilité de leurs horaires, au prix d'une rémunération plus faible et de moindres perspectives de progression de carrière. La maternité renforce ce phénomène. La grossesse, l'accouchement, la convalescence postnatale et la prise en charge des enfants rendent d'autant plus nécessaire cette flexibilité et font qu'il est plus difficile pour les femmes d'accomplir de nombreuses heures de travail. De ce fait, comme le montrent les données empiriques provenant des économies avancées, l'écart de rémunération par rapport aux hommes est plus grand pour les femmes qui ont des enfants, alors que les femmes sans enfants perçoivent souvent une rémunération égale à celle des hommes (Correll, Benard et Paik, 2007 ; Budig et England, 2001). Agüero Marks et Raykar (2011) étudient un vaste échantillon composé de femmes originaires de 21 pays en développement et constatent que la maternité pénalise les femmes sur le plan du salaire.

Comme l'avance Goldin, la proportion de femmes qui se consacre principalement aux tâches domestiques (y compris à la prise en charge des enfants) est importante dans la plupart des pays émergents étudiés dans ce chapitre, alors que cette proportion est quasiment nulle parmi les hommes dans tous les pays sauf au Brésil (graphique 4.15). L'écart le plus grand concerne l'Égypte et l'Inde, où environ 60 % des femmes d'âge actif indiquent que le travail domestique est leur principale activité, puis la Turquie et la Tunisie, où ce pourcentage s'établit à environ 50 % (contre une moyenne de 12 % seulement dans les pays européens membres de l'OCDE et les États-Unis)¹⁷. Ces données témoignent des disparités profondes qui existent dans l'ensemble du monde émergent sur le plan de la

Graphique 4.15. **Les femmes assument l'essentiel des tâches domestiques**Répartition de la population d'âge actif par activité principale, 2014^a

Note : La classification s'appuie sur les définitions normalisées de l'OIT et sur la réponse des personnes interrogées concernant leur activité principale pendant la semaine de référence. Les pays sont classés par ordre croissant, selon la part des femmes qui se consacrent aux tâches domestiques.

H : hommes ; F : femmes.

a) 2010 pour la Chine et la Tunisie, 2011-12 pour l'Inde, 2012 pour l'Égypte et 2013 pour le Chili, la moyenne de l'OCDE et la Turquie.

b) Certaines zones urbaines.

c) Les travailleurs familiaux non rémunérés sont pris en compte dans l'emploi salarié en Chine et en Fédération de Russie.

d) OCDE est la moyenne non pondérée de 21 pays membres : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovénie, Suède, Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'EPH pour l'Argentine, la PNAD pour le Brésil, de données de recensement pour la Chine, la CASEN pour le Chili, la GEIH pour la Colombie, l'ENAO pour le Costa Rica, l'ELMPS de 2012 pour l'Égypte, la NSS pour l'Inde, la SAKERNAS pour l'Indonésie, les microdonnées de l'EFT-UE (pays européens) et le March Supplement of the Current Population Survey (États-Unis) pour la moyenne de l'OCDE, l'ENOE pour le Mexique, l'ENAO pour le Pérou, la RLMS pour la Fédération de Russie, la QLFS pour l'Afrique du Sud, l'ENPE pour la Tunisie et la HLFS pour la Turquie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392684>

répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes, mais ne permettent pas vraiment d'évaluer dans quelle mesure ces obligations familiales restreignent l'accès des femmes à un emploi rémunéré.

Les données sur l'utilisation du temps disponibles pour certains des pays étudiés (l'encadré 4.3 propose une analyse plus détaillée de ces données) donnent une idée plus précise du poids que les obligations familiales représentent pour les femmes. Ces enquêtes permettent de ventiler le temps des individus entre leurs différentes activités et fournissent ainsi une image plus nuancée des rôles assignés aux hommes et femmes. À noter que si l'on additionne le temps consacré aux activités rémunérées et celui consacré aux tâches non rémunérées (dont les tâches ménagères et la prise en charge des enfants), il apparaît que les femmes passent en général plus de temps à travailler que les hommes et disposent de moins de temps pour leurs loisirs. De plus, les données montrent que même les femmes dont le travail rémunéré est la principale activité consacrent une part beaucoup plus importante de leur temps aux obligations familiales que les hommes (graphique 4.16, partie B). Cette constatation corrobore directement l'argument de Goldin, puisqu'elle signifie que le cumul d'un travail rémunéré et des obligations familiales se fait parfois au détriment de la carrière des femmes et renforce ainsi les inégalités entre les sexes sur le plan des résultats sur le marché du travail.

Ces disparités persistantes au niveau de la répartition des tâches domestiques et des obligations familiales pourraient être particulièrement difficiles à éliminer parce qu'elles sont étroitement liées à des normes sociales anti-égalitaires et à des stéréotypes qui limitent le rôle des femmes dans la société et sur le marché du travail. De fait, dans les pays où les femmes sont plus susceptibles de travailler au foyer, la population a généralement des conceptions moins propices à l'accès des femmes au marché du travail (comme expliqué dans l'encadré 4.1). Cette réalité est confirmée par l'indice ISE de l'OCDE, dont il ressort que partout dans le monde, les institutions sociales discriminatoires vont de pair avec une répartition plus inégale du travail non rémunéré entre hommes et femmes (OCDE, 2014a).

Encadré 4.3. **Les données sur l'utilisation du temps mettent en évidence les lourdes contraintes qui pèsent sur l'emploi du temps des femmes**

Les enquêtes sur les budgets-temps constituent un outil utile pour examiner les contraintes qui pèsent sur l'emploi du temps des femmes et entravent leur participation au marché du travail. Elles enregistrent les activités des travailleurs tout au long de la journée, ce qui permet d'obtenir une estimation précise du temps consacré au travail rémunéré, au travail non rémunéré (dont les tâches domestiques), aux loisirs et aux activités personnelles^a. Elles permettent d'obtenir, non pas un classement des travailleurs en fonction de leur activité principale (ce que les données sur la population active permettent d'obtenir), mais un aperçu de la répartition de leur temps entre différentes activités. La collecte de ce type de données étant particulièrement coûteuse, ces enquêtes ne sont pas conduites régulièrement et sont particulièrement rares dans les économies émergentes. On dispose néanmoins pour sept des pays analysés dans ce chapitre de données recueillies à un moment quelconque de la décennie écoulée (seule l'Inde, où la dernière enquête disponible remonte à 1998, fait exception). Les résultats qui se dégagent vont dans le même sens pour tous les pays analysés.

Les enquêtes sur l'utilisation du temps montrent que dans tous les pays, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré et moins de temps au travail rémunéré ou aux études (graphique 4.16, partie A). L'écart est très net, le temps que les hommes consacrent au travail non rémunéré étant inférieur de 60 % à 70 % à celui consacré par les femmes. En Inde, les hommes ne passent qu'une demi-heure à effectuer du travail non rémunéré pendant que les femmes y consacrent cinq heures. À titre de comparaison, dans les pays de l'OCDE, le temps que les hommes réservent au travail non rémunéré représente environ la moitié de celui qu'y consacrent les femmes (Miranda, 2011). Si l'on cumule travail rémunéré et non rémunéré, les femmes passent une plus grande partie de leur temps à travailler et disposent de moins de temps de loisir que les hommes^b.

Fait très important, les femmes consacrent une grande part de leur temps aux tâches domestiques même lorsqu'elles ont un emploi à plein-temps (graphique 4.16, partie B). Une comparaison des hommes et des femmes qui travaillent à plein-temps montre qu'elles passent généralement 3.4 heures par jour à accomplir des tâches domestiques en plus de leur travail, contre 1.4 heure pour les hommes. En outre, lorsque le temps consacré par les femmes au travail rémunéré augmente, le temps investi dans les tâches non rémunérées ne diminue pas dans les mêmes proportions.

Dans l'ensemble, les données sur l'utilisation du temps laissent penser que les femmes qui ont une activité professionnelle assument en général une lourde part des obligations familiales, ce qui les rend vraisemblablement moins compétitives que les hommes et pourrait expliquer la persistance d'inégalités sur le marché du travail (Goldin, 2014).

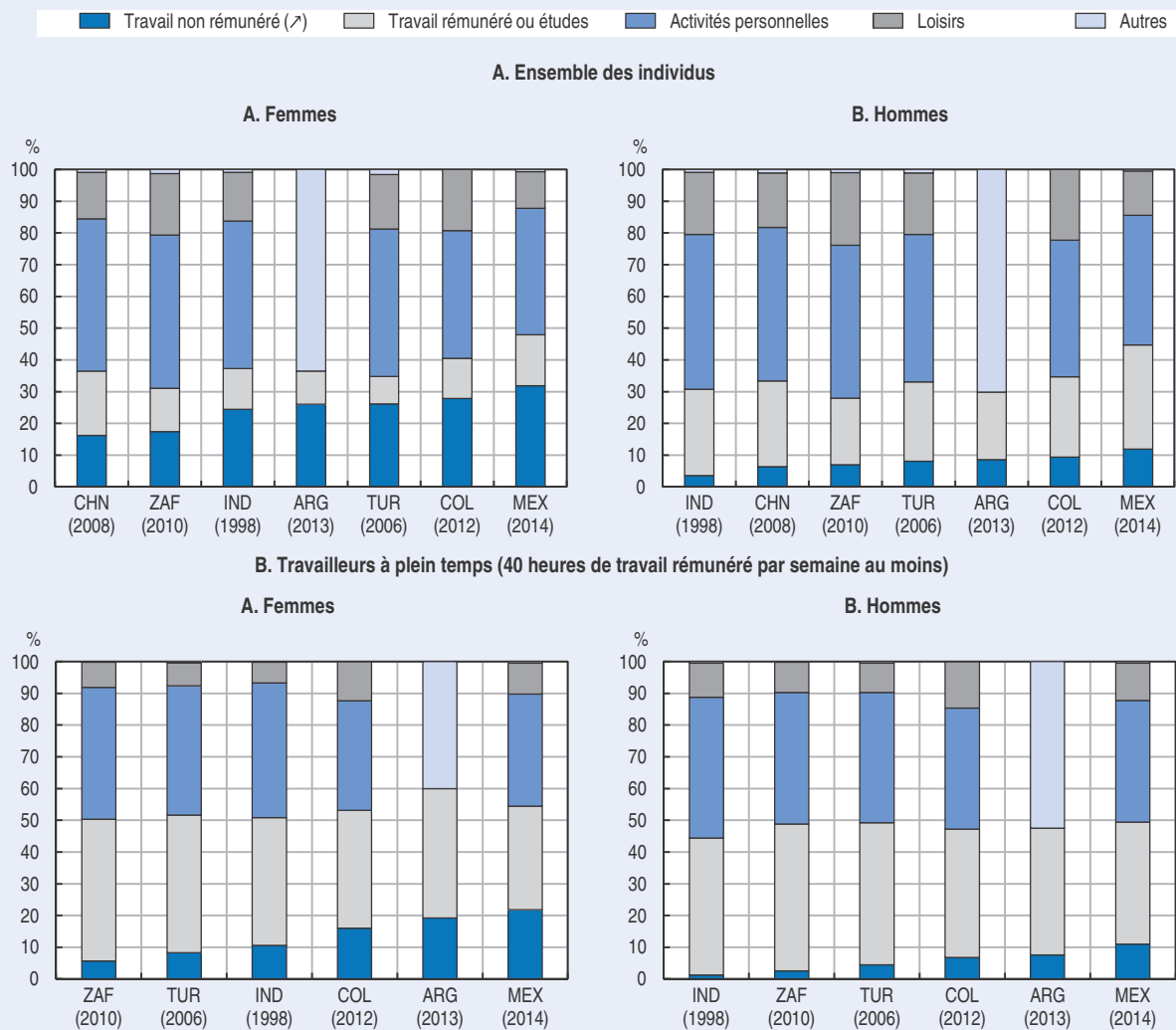
a) Catégorisation standard, cohérente avec des travaux précédents dans ce domaine (par exemple, Miranda, 2011).

b) Le temps consacré aux activités personnelles, qui correspondent en grande partie au sommeil, est en principe identique chez les hommes et chez les femmes.

Encadré 4.3. **Les données sur l'utilisation du temps mettent en évidence les lourdes contraintes qui pèsent sur l'emploi du temps des femmes (suite)**

Graphique 4.16. **Les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches domestiques**

En pourcentage du total du budget-temps^a des personnes âgées de 15 à 64 ans^b



a) Pour l'Argentine, le « travail non rémunéré » n'englobe pas les trajets en lien avec les tâches domestiques et la catégorie « travail rémunéré et études » n'englobe que les heures consacrées à un travail rémunéré.

b) Individus âgés de 15 à 74 ans pour la Chine.

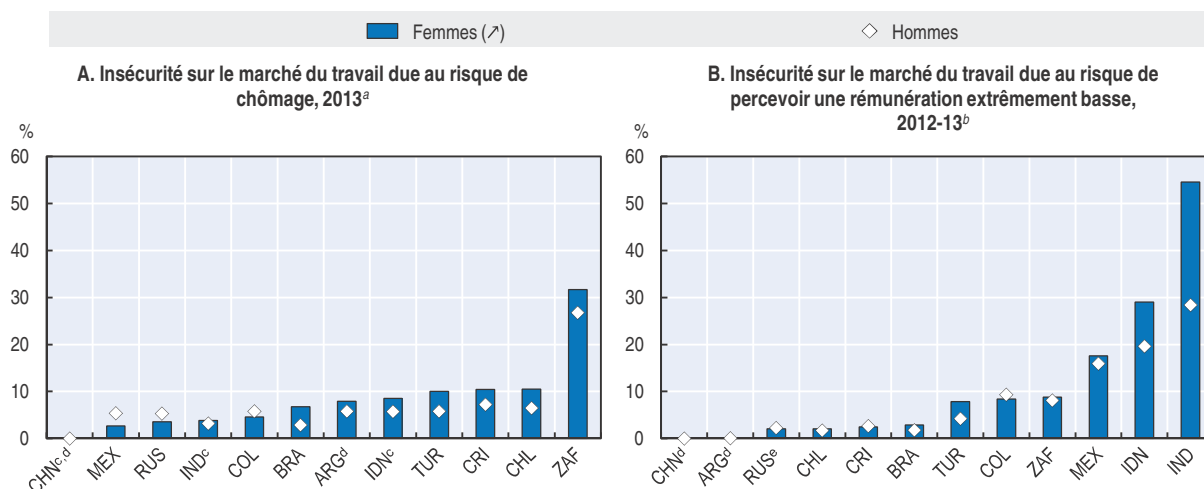
Source : Estimations de l'OCDE à partir d'un module spécial sur le travail non rémunéré et l'utilisation du temps de l'enquête annuelle auprès des ménages *Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)* pour l'Argentine, et des enquêtes nationales sur l'utilisation du temps pour l'Afrique du Sud, la Chine, la Colombie, l'Inde et la Turquie.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933392690>

Les emplois occupés par les femmes offrent une moindre sécurité

En plus d'être généralement moins bien rémunérés que les emplois occupés par les hommes, les emplois occupés par les femmes offrent souvent une moindre sécurité. Le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi établi par l'OCDE permet de disposer d'un nouvel outil, qui mesure l'insécurité sur le marché du travail selon deux dimensions importantes : l'insécurité liée au risque de chômage et l'insécurité liée au risque de travailler pour une rémunération extrêmement basse (OCDE, 2015, chapitre 5). Ces deux dimensions sont mesurées de manière à rendre compte du rôle compensatoire des transferts sociaux (dont les prestations de chômage) et peuvent donc être assimilées à la fraction non assurée de chaque risque. Dans la majorité des pays pour lesquels des données existent, il apparaît que comparativement aux emplois occupés par les hommes, ceux occupés par les femmes offrent moins de sécurité à l'aune de ces deux dimensions (graphique 4.17).


Graphique 4.17. Les emplois occupés par les femmes offrent moins de sécurité



Note : **Partie A** : faute de données satisfaisantes pour calculer les entrées dans le chômage et sorties du chômage, le risque de chômage est calculé par approximation au moyen du taux de chômage. L'assurance chômage rend compte du taux de remplacement individuel net effectif garanti par les prestations d'assurance chômage et d'aide sociale par rapport au revenu d'activité antérieur. L'insécurité totale liée au chômage s'obtient en multipliant le risque de chômage par un moins l'assurance chômage, et peut donc être interprétée comme la perte de revenu d'activité moyenne attendue du fait du chômage, exprimée en pourcentage du revenu d'activité antérieur. **Partie B** : le seuil de rémunération extrêmement basse correspond à un revenu disponible par habitant de 2 USD (PPA) par jour dans un ménage type comprenant 5 membres dont un seul apporteur de revenu. La probabilité d'entrer dans la catégorie des personnes percevant une rémunération extrêmement basse et la probabilité d'en sortir sont des variables annuelles et sont calculées au moyen de la méthode des pseudo-panels proposée par Dang et Lanjouw (2013), qui développent celle proposée par Dang et al. (2011) (voir OCDE, 2015b, chapitre 5, pour une description détaillée). Le risque global de basculer en deçà du seuil de rémunération extrêmement basse est égal au produit (sa transformation proportionnée) de la probabilité de percevoir une rémunération inférieure au seuil par la durée attendue de cette situation. Les calculs sont réalisés à partir de la rémunération horaire corrigée des transferts sociaux.

- 2013 est en réalité 2011 pour le Chili, 2012 pour l'Inde, le Mexique, la Fédération de Russie, l'Afrique du Sud et la Turquie.
- 2012-13 est en réalité 2009-11 pour le Chili, 2011-12 pour l'Inde et la Turquie, 2010-12 pour le Mexique et l'Afrique du Sud, et 2012 pour la Fédération de Russie.
- Les données ne contiennent pas les transferts, si bien qu'une hypothèse de taux d'assurance égal à 0 % est retenue.
- Quelques zones urbaines.
- Les probabilités d'entrée et de sortie n'ont pas pu être estimées parce que les données pour les revenus sont disponibles par classe. Le chiffre relatif au risque qui est indiqué correspond donc au pourcentage des individus d'âge actif salariés vivant dans des ménages disposant d'un revenu mensuel inférieur à 6 000 roubles (ce qui correspond à un seuil de rémunération extrêmement basse de 1.14 USD (à PPA) de l'heure pour une personne vivant dans une famille dont deux membres travaillent à plein-temps).

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes menées auprès des ménages et des enquêtes sur la population active (EPH pour l'Argentine, PNAD pour le Brésil, CASEN pour le Chili, UHS pour la Chine, GEIH pour la Colombie, ENHAO pour le Costa Rica, NSS pour l'Inde, SAKERNAS pour l'Indonésie, ENIGH pour le Mexique, NIDS pour l'Afrique du Sud), des fichiers nationaux de l'EU SILC (Turquie) et de l'Enquête sociale européenne (Fédération de Russie).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392706>

L'insécurité liée au risque de chômage est plus forte parmi les femmes dans tous les pays sauf au Mexique, en Fédération de Russie et en Colombie, où le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (graphique 4.17, partie A). Cependant, le risque de chômage ne permet pas, à lui seul, d'obtenir une image complète des risques existant sur le marché du travail des pays émergents, parce qu'en l'absence de filets de protection sociale efficaces, beaucoup de travailleurs ne peuvent pas se permettre d'être au chômage et se résignent à accepter des emplois « de dernier recours » (OCDE, 2015b, chapitre 5). C'est pourquoi le risque d'occuper ce type d'emploi peu attirant, défini ici comme le risque de percevoir une rémunération inférieure à un seuil « extrêmement bas », est une dimension de l'insécurité utile et complémentaire (graphique 4.17, partie B). Dans la plupart des pays, cette deuxième source d'insécurité joue un rôle aussi important pour les hommes que pour les femmes. En Inde et en Indonésie cependant, où l'insécurité liée au chômage est relativement faible pour les deux sexes, les femmes sont nettement plus exposées que les hommes au risque de percevoir une rémunération extrêmement basse.

2. Recommandations pour l'action publique

L'élimination des inégalités entre hommes et femmes dans les économies émergentes passe par une action coordonnée touchant de nombreuses sphères de l'action publique. Il faudrait en premier lieu que les pouvoirs publics cherchent à éliminer les disparités subsistant en matière d'éducation et d'accès aux capitaux, qui continuent de pénaliser fortement les femmes dans certains pays. En second lieu, il serait souhaitable qu'ils s'attaquent aux freins qui limitent les perspectives professionnelles des femmes, même lorsqu'elles disposent des mêmes compétences et possibilités d'accès aux capitaux que les hommes. Ces freins supplémentaires sont peut-être souvent plus difficiles à éliminer. Ils englobent notamment la discrimination, les contraintes qui pèsent sur l'emploi du temps des femmes, les mesures fiscales dissuasives et autres réglementations qui entravent la participation des femmes au marché du travail formel (ou rendent les femmes moins compétitives aux yeux des employeurs). Le poids de chaque facteur pouvant varier considérablement d'un pays à l'autre, les mesures prises doivent, pour être efficaces, être conçues en fonction des besoins propres à chaque pays.

Éliminer les disparités qui subsistent en matière d'éducation

Pour éliminer les écarts de taux de scolarité qui subsistent entre filles et garçons, il pourrait être envisagé de réduire les coûts directs et indirects de la scolarité. Alors que les écarts ont quasiment disparu dans l'enseignement primaire dans toutes les économies étudiées, dans certains pays, il reste des différences non négligeables dans les niveaux d'enseignement plus élevés parmi les travailleurs issus d'un milieu socio-économique défavorisé. En général, l'enseignement secondaire et supérieur est plus onéreux que l'enseignement primaire, en raison du niveau plus élevé des coûts directs (droits d'inscription, livres, uniformes, etc.) et indirects (renonciation au salaire que l'étudiant pourrait percevoir s'il travaillait ou tâches domestiques qu'il pourrait accomplir). Même lorsque la scolarité ou les études sont gratuites, il arrive que les familles pauvres ne puissent pas inscrire leurs enfants à cause de la perte de revenu d'activité non négligeable et de la diminution des ressources du ménage qui en découleraient. Le fait que les filles sont en général censées assumer une part plus grande des tâches domestiques que les garçons explique que les écarts de taux de scolarité soient plus grands parmi les ménages relativement pauvres, même lorsque la scolarité ou les études sont gratuites. En outre, les

parents défavorisés estiment plus rentable d'investir dans l'éducation de leurs fils, dès lors que les filles sont censées quitter le foyer pour se marier et les garçons s'occuper de leurs parents plus tard (OCDE, 2012). Ce phénomène pourrait jouer un rôle plus grand dans les pays où les systèmes de protection sociale et de retraite sont peu développés.

L'expérience montre que les programmes de transferts monétaires conditionnels peuvent être un moyen efficace de faire progresser le taux de scolarité des enfants de familles modestes. Les ménages qui satisfont aux critères requis bénéficient de prestations monétaires à condition d'adopter certains comportements. L'obligation de scolariser régulièrement les enfants est généralement la principale condition à laquelle est soumis le paiement. Parce qu'ils subordonnent le versement d'une allocation d'aide sociale à la scolarisation des enfants, ces dispositifs parviennent à faire coïncider les motivations des parents et l'intérêt des élèves. Plusieurs programmes de ce type ont été mis en œuvre dans divers pays du monde et de nombreux travaux ont décrit leur efficacité (voir Rawlings et Rubio (2005) pour une analyse des retombées de ces programmes dans plusieurs économies émergentes)¹⁸.

La seule progression de la scolarisation risque d'être insuffisante pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail si l'enseignement est de mauvaise qualité et si les normes sociales favorisent les inégalités entre les sexes et la ségrégation en fonction des domaines d'études. Les données du programme PISA montrent clairement que même dans les pays où les écarts de taux de scolarité ont disparu (voire se sont inversés en faveur des filles), par exemple en Inde, en Colombie, au Costa Rica et au Pérou, il subsiste une différence de résultats dans certaines disciplines fondamentales, comme les mathématiques et les sciences. Cette différence a des conséquences directes sur la situation des femmes sur le marché du travail et concourt à la ségrégation professionnelle. Comme indiqué précédemment, les données disponibles montrent que les filles sont moins susceptibles que les garçons de s'orienter vers des disciplines (par exemple les STIM) plus payantes sur le marché du travail (OCDE, 2014b, 2015a).

Dans ce contexte, il conviendrait que les responsables de l'action publique ne se bornent plus à faire progresser la scolarisation des filles et s'attachent aussi au contenu et à la qualité de l'enseignement. Des efforts pourraient être déployés pour stimuler l'intérêt des filles pour les mathématiques et les sciences et celui des garçons pour la lecture. Il conviendrait aussi d'expurger les programmes pédagogiques des préjugés sexistes (par exemple en supprimant progressivement les stéréotypes sexistes des livres scolaires, en proposant des modèles auxquels les filles peuvent s'identifier et en faisant appel à des supports pédagogiques attrayants pour les filles). Il faudrait aussi sensibiliser davantage aux conséquences que le choix de telle ou telle discipline risque d'avoir sur la carrière et les revenus d'activité ultérieurs (OCDE, 2012). Il serait également bon que les enseignants soient correctement sélectionnés, bénéficient d'une formation et soient incités à favoriser l'égalité entre les sexes dans le choix des disciplines et les acquis scolaires. De plus en plus de travaux montrent que les problèmes de qualité et de motivation du personnel éducatif peuvent considérablement freiner l'amélioration de la qualité de l'enseignement dans les économies émergentes (voir, par exemple, Duflo, Rema et Ryan, 2012). Par ailleurs, des données récentes révèlent que recruter davantage d'enseignants de sexe féminin pourrait améliorer les acquis des filles (Glewwe et Kremer, 2006). Une mobilisation particulière est nécessaire dans les pays où les normes sociales sont les plus propices à la ségrégation professionnelle. En outre, il faudrait s'attaquer aux écarts entre les sexes dès le plus jeune âge, au moment où les rendements de l'éducation sont à leur maximum et avant que les élèves n'adhèrent à des normes sociales sexistes.

Les systèmes d'apprentissage peuvent aussi être un moyen de combler les écarts entre les sexes. Les dispositifs d'apprentissage en milieu professionnel et les systèmes d'apprentissage peuvent faciliter le passage de l'école à la vie active et favoriser l'emploi des jeunes femmes les plus exposées au risque d'inactivité. En outre, l'apprentissage peut constituer un bon moyen d'encourager les femmes qui ont suivi des études en sciences, mathématiques et technologies à travailler dans un domaine scientifique (OCDE, 2012). Les données relatives aux pays de l'OCDE montrent en effet que même lorsqu'elles suivent des études en STIM, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de travailler dans les domaines de la physique, des mathématiques ou de l'ingénierie. Pour obtenir des systèmes d'apprentissage efficaces, il faut une action concertée entre les secteurs public et privé. Les employeurs devraient travailler en étroite collaboration avec les établissements scolaires (en particulier, mais pas uniquement, avec des établissements d'enseignement technique et professionnel) afin de veiller à ce que les programmes scolaires répondent aux besoins du marché du travail et d'élaborer des programmes d'apprentissage qui soient adaptés aux compétences des élèves.

Plusieurs économies émergentes ont récemment réussi à faire reculer la ségrégation en fonction du domaine d'études. En témoignent de récents travaux de l'OCDE sur la proportion de diplômes décernés aux femmes dans différentes disciplines (OCDE, 2014b). L'analyse, qui couvre sept des pays étudiés ici¹⁹, montre que le Mexique est désormais le pays de l'OCDE dans lequel la proportion de diplômes en informatique décernés aux femmes est la plus forte (40 % environ, contre 20 % en moyenne dans la zone OCDE). Il est suivi de près par l'Afrique du Sud (37 %). L'Argentine et la Colombie sont les pays émergents où la proportion de diplômes décernés aux femmes dans les domaines de l'ingénierie, de la production et de la construction est la plus forte (plus de 35 %, contre une moyenne de 27 % pour la zone OCDE). De surcroît, en Argentine, 70 % des diplômes en mathématiques et en sciences sont décernés à des femmes, alors que la moyenne de l'OCDE est de 46 %. Néanmoins, dans la plus grande partie du monde émergent, de fortes disparités entre les sexes subsistent et l'amélioration du niveau d'études des femmes devrait rester une priorité des responsables de l'action publique.

Faciliter l'accès au crédit

Partout dans le monde, les femmes chefs d'entreprise sont moins susceptibles de recourir à l'emprunt bancaire que leurs homologues de sexe masculin (OCDE, 2012). L'accès au crédit étant essentiel pour le développement des entreprises et l'innovation, cette différence pourrait être une des raisons de la plus petite taille et de la moindre productivité des entreprises dirigées par une femme (Bruhn, 2009). Qui plus est, il peut arriver que la faible productivité et les difficultés d'accès aux capitaux forment un cercle vicieux qui finit par s'auto-entretenir et par créer un engrenage de la pauvreté. Cette situation peut se produire si les contraintes générales de crédit auxquelles sont confrontées les femmes chefs d'entreprise les empêchent d'investir dans leur activité, si bien que la productivité de l'entreprise reste faible et que la capacité de recours à l'emprunt diminue encore. L'action publique peut jouer un rôle capital à cet égard, en aidant les femmes à accéder à des garanties et à se forger une solide réputation de solvabilité, en comblant les retards en matière de culture financière et de connaissance des affaires et en renforçant la législation sur la lutte contre les discriminations.

Les femmes ont des difficultés d'accès au crédit parce qu'elles n'ont pas d'actifs à offrir en garantie, la répartition du patrimoine étant inégale en faveur des hommes. De plus, dans la plupart des pays analysés, des lois ou des pratiques coutumières, traditionnelles ou religieuses les empêchent d'accéder dans les mêmes conditions que les hommes aux actifs, fonciers ou non, et aux services financiers (*Base de données ISE*). Ce phénomène est souvent amplifié par des codes de la famille et des normes sociales qui confèrent aux hommes davantage de pouvoir sur les biens familiaux, ainsi que par des lois successorales qui privilégient les hommes. D'après la *Base de données ISE*, des codes de la famille moyennement à très discriminatoires sont en vigueur dans deux tiers des pays étudiés dans ce chapitre²⁰. Dans certains pays, comme l'Indonésie, le Maroc, la Tunisie et l'Égypte, les fils et les filles ne sont pas égaux lorsqu'il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ; il en va de même des hommes et des femmes s'agissant des biens du conjoint décédé (*Base de données WBL*, 2016). Dans les pays où elle est encore en place, cette législation discriminatoire devrait être abrogée.

Il est également primordial, pour accéder au crédit, de démontrer que l'on a de solides antécédents d'emprunteur. Or, cette condition peut représenter un obstacle majeur pour les femmes, qui ont moins de chances d'accéder au marché du crédit (et, plus généralement, aux produits bancaires). Pour faciliter l'acquisition de ces antécédents, plus de la moitié des pays de l'OCDE exigent des commerçants ou des entreprises de services d'utilité publique qu'ils fournissent des informations à des agences de notation privées ou à des registres publics d'information sur le crédit. Le fait d'avoir réussi à rembourser ces entreprises peut aider les femmes à se forger des antécédents et à accéder à des financements. Certaines économies émergentes ont adopté des mesures similaires et les appliquent aussi aux institutions de microfinance. Toutefois, aucun dispositif de ce type n'a pour l'heure été instauré en Chine, en Inde, en Indonésie, au Maroc, en Fédération de Russie, en Tunisie et en Turquie (*Base de données WBL*, 2016).

Le manque de culture financière peut être un autre frein important à l'accès au crédit. Des données relatives aux pays de l'OCDE et à certaines économies émergentes montrent que les filles ont généralement une culture financière inférieure à celle des garçons (Atkinson et Messy, 2012). De plus, elles ont en principe moins confiance dans leurs connaissances et compétences financières (OCDE, 2013b). Compte tenu de cet écart, plusieurs pays, dont des économies émergentes ou en développement, ont mis au point des programmes d'éducation financière. Quelques économies émergentes, comme le Brésil et la Turquie, ont fait des femmes une catégorie cible de leurs stratégies nationales d'éducation financière (Grifoni et Messy, 2012)²¹ et plusieurs autres pays ont mis sur pied un vaste ensemble de dispositifs de moindre ampleur. Ces programmes éducatifs portent sur des sujets très divers, de la sensibilisation aux produits financiers à la gestion financière quotidienne en passant par l'emprunt, la planification financière à long terme et les droits des consommateurs (OCDE, 2013b). En Colombie, au Brésil, au Mexique et au Pérou, l'éducation financière est un volet de certains programmes de transferts monétaires conditionnels (García et al., 2013 ; Maldonado et al., 2011). La plupart de ces programmes visent certaines catégories de femmes, qui vivent souvent dans des régions défavorisées – les femmes jeunes, âgées ou veuves, les femmes au chômage ou disposant d'un revenu modeste, par exemple. Les femmes à la tête de microentreprises constituent un autre groupe souvent ciblé. Par exemple, le projet « Femmes entrepreneuses en Méditerranée » (FEM), mis en œuvre en 2006-08 en Tunisie et en Égypte, ciblait les femmes propriétaires de petites entreprises et comportait un important volet formation. En Inde, la *Self-Employed*

Women's Association (SEWA) organise des formations financières pour les femmes chefs d'entreprise. De plus en plus d'évaluations d'impact montrent que ces programmes peuvent être un bon moyen d'accroître la culture et l'intégration financières des femmes (voir OCDE, 2013b pour une analyse complète). Néanmoins, d'après les données recueillies par le Réseau international de l'OCDE sur l'éducation financière, dans beaucoup de pays, les pouvoirs publics sont peu sensibilisés à la nécessité de lutter contre les disparités entre les sexes en matière de culture financière.

Même lorsque les femmes chefs d'entreprise possèdent les garanties et compétences nécessaires pour pouvoir solliciter un crédit, elles sont peut-être moins enclines à le faire que les hommes. Cet écart pourrait être dû à une différence de préférences à l'égard du risque (Croson et Gneezy, 2009) ou à un moindre optimisme quant aux chances de succès. Des données sur les États-Unis révèlent en effet que les femmes risquent plus que les hommes de renoncer à déposer une demande de prêt par peur d'obtenir une réponse négative, même si elles ne sont pas plus exposées à un risque de rejet (Cole et Mehran, 2009). Bien qu'il n'existe pas de preuve directe, il est permis de penser que des mécanismes similaires sont à l'œuvre dans les économies émergentes et qu'ils sont peut-être amplifiés par des normes anti-égalitaires plus fortes (encadré 4.1) et par l'absence de filets de protection sociale efficaces. En conséquence, la diffusion, en milieu scolaire ou dans le cadre de campagnes de sensibilisation plus vastes, d'une meilleure information sur le taux de succès des entreprises dirigées par les femmes pourrait avoir un effet positif sur l'entrepreneuriat féminin.

Il est également possible que les femmes chefs d'entreprise soient victimes de discrimination pure et simple sur les marchés du crédit, en raison de préjugés ou d'idées fausses sur leur solvabilité. Ces idées étant souvent liées au fait que les prêteurs n'ont jamais traité avec des emprunteurs de sexe féminin, faciliter l'accès des femmes au crédit à l'aide des moyens d'action précités pourrait avoir, comme effet positif supplémentaire, celui de mettre un terme à des stéréotypes nuisibles. Par ailleurs, une législation efficace contre la discrimination peut aussi jouer un rôle important. Selon un récent rapport de la Banque mondiale, aucun des pays étudiés à l'exception du Mexique, du Pérou, du Maroc et de l'Afrique du Sud, n'applique de loi interdisant expressément aux prêteurs de se livrer à une discrimination sur la base du sexe ou de la situation matrimoniale (Banque mondiale, 2015)²².

Libérer du temps pour les femmes et encourager la flexibilité de l'emploi

Bien qu'elles soient plus nombreuses qu'avant à exercer une activité, les femmes du monde entier continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et obligations familiales (encadré 4.3). Cette situation restreint fortement le temps dont elles disposent pour exercer un travail rémunéré et compromet leurs résultats sur le marché du travail. Il est notamment possible que les obligations familiales les conduisent à vouloir s'orienter dans une voie professionnelle moins intéressante et bénéficier d'une plus grande flexibilité au travail, si bien qu'elles sont désavantagées pour accéder aux professions qui exigent de nombreuses heures de travail et des horaires rigides. Comme souligné dans la section précédente, ce facteur est pour beaucoup dans la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes (Goldin, 2014). En conséquence, des mesures pourraient être prises pour libérer du temps pour les femmes en allégeant les responsabilités familiales qui leur incombent et en encourageant les hommes à assumer plus de tâches domestiques. Il faudrait aussi que l'action publique favorise une plus grande flexibilité des conditions de travail.

Des services de garde d'enfants subventionnés ciblant spécifiquement les ménages modestes ont déjà permis de faire progresser l'emploi féminin dans les pays émergents. Des dispositifs de ce type ont été mis en place au Mexique (*Estancias Infantiles*) et en Colombie (*Hogares Comunitarios*), de même qu'en Argentine et au Brésil. Ils ont contribué à accroître le taux d'activité des femmes et le nombre d'heures travaillées (Mateo Diaz et Rodriguez-Chamussy, 2013 ; Paes de Barros et al., 2010). Dans un pays comme l'Inde, où il n'existe pas de services publics pour la garde des enfants, ces programmes ont souvent été créés par des acteurs privés et des organisations non gouvernementales (Banque mondiale, 2012). Il est aussi possible de recourir à des avantages fiscaux pour rendre les services de garde d'enfants plus abordables. Dans plus d'un tiers des pays de l'OCDE, les prestations au titre de la garde d'enfants sont fiscalement déductibles. Dans les économies émergentes, ce n'est le cas qu'en Argentine, au Brésil et au Mexique (*Base de données WBL*, 2016). Ces avantages fiscaux sont cependant probablement moins efficaces que la gratuité des services de garde dans les pays où le secteur informel occupe une large place (et où beaucoup de travailleurs ne paient pas d'impôts). De plus, il faut que le barème de déductibilité soit conçu de manière à ne pas avantager surtout les parents relativement aisés.

Plus généralement, la mise en place de filets de protection sociale plus complets, en particulier de dispositifs d'assurance santé universels (non contributifs) pourrait faciliter l'accès des femmes au marché du travail. Ainsi, Del Valle Suarez (2014) et OCDE (2011, chapitre 2) montrent que l'instauration de *Seguro Popular* (un système d'assurance santé non contributif) au Mexique a permis à davantage de femmes d'accéder au marché du travail parce qu'il les a déchargées de l'obligation de s'occuper des membres de leur famille malades. De même, le renforcement des indemnités de chômage et d'autres formes d'aide sociale pourrait aider des femmes à accéder à des emplois formels en réduisant le risque de devoir accepter des emplois de dernier recours (une analyse approfondie des mesures permettant de lutter contre l'emploi informel est présentée plus loin).

Même s'il existe moins de données sur cet aspect, l'amélioration de l'aide aux personnes âgées a probablement un effet positif sur le taux d'activité des femmes dans les pays où les personnes âgées ne peuvent pas compter sur le soutien de l'État et dépendent en grande partie de leur famille. De plus, il serait souhaitable qu'une législation adaptée soit mise en place pour protéger d'éventuels abus de leur employeur les personnes qui doivent s'occuper de membres de la famille malades. Dans tous les pays de l'OCDE, les employeurs sont tenus d'accorder un congé aux salariés qui doivent s'occuper d'un proche malade. Sur les seize pays émergents étudiés dans ce chapitre, seuls l'Argentine, le Chili, le Pérou, la Fédération de Russie et l'Afrique du Sud appliquent une disposition de cette nature. Ce type de loi doit s'appliquer de la même manière aux hommes et aux femmes et ne pas coûter trop cher aux employeurs afin d'éviter des retombées négatives sur les perspectives professionnelles des travailleurs qui en bénéficient.

Les mesures envisageables pour permettre aux femmes d'avoir plus de temps libre vont bien au-delà des services de garde d'enfants et de prise en charge des personnes âgées. Une description de l'ensemble des actions qui pourraient être menées dépasserait le champ du présent chapitre, mais il est possible de citer, à titre d'exemple, l'investissement dans les infrastructures, par exemple d'approvisionnement en eau ou en électricité ou encore les infrastructures routières. Ces investissements favorisent en effet l'accès des femmes au marché du travail parce qu'elles permettent d'accomplir plus efficacement les tâches domestiques et facilitent les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Ainsi, selon les estimations, le programme d'électrification des zones rurales mis en œuvre en

Afrique du Sud a accru le taux d'activité des femmes d'environ 9 % (Dinkelman, 2010). Les différentes solutions envisageables ne sont évidemment pas applicables de la même manière partout et il faudrait que les responsables de l'action publique choisissent le modèle le plus adapté aux spécificités de leur pays.

Enfin, des conditions de travail plus flexibles améliorent l'accès des femmes au marché du travail et réduisent les inégalités entre les sexes. Des données provenant des États-Unis montrent que les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont généralement moins grands dans les secteurs d'activité où les conditions de travail sont plus souples (Goldin, 2014). Les secteurs en question sont généralement des secteurs où les tâches peuvent aisément être subdivisées en unités autonomes, qui peuvent plus facilement être réparties entre plusieurs travailleurs, ce qui évite que chacun d'eux ait à accomplir de nombreuses heures de travail (selon un emploi du temps rigide)²³. Le progrès technologique (à commencer par le développement rapide des TIC) est le principal facteur entraînant une flexibilité accrue. Les pouvoirs publics devraient, autant que possible, encourager les transformations technologiques qui conduisent à une plus grande flexibilité des conditions de travail et éliminer les obstacles législatifs superflus. L'investissement dans les infrastructures peut être utile à cet égard aussi. Favoriser le haut débit dans les régions défavorisées, par exemple, pourrait contribuer à aider les parents à bénéficier de conditions de travail plus souples.

De même, une réglementation bien pensée sur le temps de travail peut faciliter l'accès des femmes au marché du travail, par exemple en permettant aux parents de disposer de la flexibilité dont ils ont besoin. Parmi les pays de l'OCDE, les Pays-Bas autorisent les mères à opter pour un temps partiel tout en conservant le même poste, ce qui leur permet de passer progressivement du congé de maternité à l'emploi et réduit le risque d'interruption brutale de la carrière. Les dispositifs de ce type ont effectivement permis d'accroître le taux d'activité féminin. Il faut toutefois les concevoir en ménageant un juste équilibre entre hommes et femmes pour qu'ils n'accroissent pas le coût relatif du recrutement de femmes avec enfants, encouragent les pères à s'impliquer davantage dans les obligations familiales et réduisent le risque que les possibilités de temps partiel ne piègent les mères dans des emplois subalternes et ne pèsent sur leurs perspectives professionnelles futures. Par ailleurs, ces dispositifs sont peut-être moins adaptés dans des pays où une minorité de femmes seulement peut se permettre de choisir de travailler à temps partiel.

Améliorer l'efficacité du congé parental

La plupart des pays du monde sont dotés d'une législation qui oblige les employeurs à accorder aux femmes un congé rémunéré ou sans solde après la naissance d'un enfant. Le congé de maternité postnatal est une composante capitale des États-providence modernes et peut avoir des effets positifs sur les résultats des femmes en matière de marché du travail. De récentes données sur les pays de l'OCDE montrent que le congé de maternité postnatal rémunéré accroît la probabilité des femmes de travailler parce qu'il les incite à exercer une activité avant la naissance et leur offre une protection de l'emploi qui facilite leur retour au travail après la naissance (Adema, Clark et Frey, 2015). Toutefois, s'il est trop coûteux pour l'employeur (alors que le congé de paternité l'est beaucoup moins), il peut aussi contribuer à perpétuer les inégalités entre les sexes parce qu'il rend le recrutement d'une femme plus onéreux que l'embauche d'un homme. Plusieurs mesures peuvent être prises pour éviter cet effet pervers.

Il convient que le coût du congé de maternité soit pris en charge par la collectivité. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les prestations accordées pendant un congé de maternité (qui représentent une partie ou la totalité du salaire de l'intéressée) sont intégralement prises en charge par l'État ou sont servies par un système d'assurance sociale (*Base de données WBL*, 2016). Bien que ce soit également le cas dans certaines économies émergentes, dans d'autres, une partie (Chine, Costa Rica, Égypte) ou la totalité (Inde et Indonésie) des prestations est à la charge des employeurs. En pareil cas, le coût du recrutement de femmes augmente, ce qui peut avoir un effet très négatif sur l'emploi féminin.

Même lorsque le congé de maternité est financé sur fonds publics, les employeurs doivent assumer des coûts supplémentaires qui peuvent les dissuader de recruter des femmes (coûts de recrutement et de formation d'un remplaçant, coût de l'interruption de l'activité, etc.). Des incitations fiscales peuvent contribuer à remédier à ce problème. En Espagne par exemple, les employeurs sont exonérés de cotisations sociales lorsqu'ils recrutent un travailleur temporaire pour remplacer une salariée en congé de maternité.

Il pourrait aussi être envisagé de renforcer le congé de paternité et d'inciter les pères à l'utiliser davantage de manière à mettre hommes et femmes sur un pied d'égalité en réduisant le coût relatif de l'embauche d'une femme et en encourageant les pères à participer à la garde des enfants. Ces mesures pourraient également être positives pour le développement des enfants²⁴. Des données récentes sur les économies avancées montrent que dans les pays où le congé de paternité est obligatoire, l'emploi féminin est plus élevé que dans ceux où il ne l'est pas (Amin, Islam et Sakhonchik, 2016). Dans la majorité des économies émergentes étudiées dans ce chapitre, la loi fait obligation aux employeurs d'accorder un congé de paternité. Toutefois, le nombre de jours de congé est nettement plus faible pour les pères que pour les mères. En moyenne, un homme peut prendre un jour de congé à chaque fois qu'une femme en prend 28, soit un rapport identique à celui constaté dans les pays de l'OCDE (*Base de données WBL*, 2016). Certains pays de l'OCDE ont tenté de contourner ce problème en prenant des mesures pour inciter les pères à utiliser le congé de paternité. En Allemagne par exemple, les deux parents peuvent décider des modalités de partage du congé parental auquel ils ont droit et la durée totale de ce congé augmente si le père décide d'en prendre une partie. Des mécanismes incitatifs de ce type peuvent permettre de passer outre (et, à terme, de faire évoluer) les normes sociales qui, souvent, dissuadent les hommes de prendre un congé de paternité. En revanche, il est sans doute difficile d'accroître la générosité du congé de paternité lorsque les employeurs en assument intégralement le coût, ce qui est le cas dans tous les pays étudiés ici, sauf en Colombie, au Maroc et en Tunisie.

Lutter contre les discriminations sur le marché du travail

L'écart entre les sexes pourrait en partie s'expliquer par une discrimination pure et simple de la part des employeurs²⁵. Plusieurs théories sont avancées pour expliquer la persistance de comportements discriminatoires sur le marché du travail, et chacune d'elles est riche d'enseignements quant au type d'interventions publiques nécessaires pour améliorer la situation (voir OCDE, 2008, chapitre 3, pour un examen approfondi).

La théorie la plus simple repose sur les préférences (Becker, 1957). Si les employeurs sont réticents à employer des femmes, ils préféreront embaucher un homme plutôt qu'une femme qui a la même productivité (voire une productivité supérieure). Ce type de choix nuit à l'efficacité économique, mais si sa volonté discriminatoire est suffisamment forte, l'employeur est prêt à assumer les coûts qui en résultent. De surcroît, si ces préférences

sont assez répandues, la concurrence n'élimine pas nécessairement les employeurs discriminatoires, si bien que les pratiques discriminatoires risquent de perdurer²⁶. Cette forme de discrimination risque d'entraîner un écart de taux d'emploi, mais pourrait aussi être à l'origine d'inégalités de rémunération entre les sexes²⁷.

La discrimination statistique est un autre mécanisme qui peut induire des pratiques discriminatoires en matière de recrutement (Arrow, 1973 ; Phelps, 1972 ; et Donohue, 2005). Si les employeurs ne sont pas en mesure d'observer parfaitement la productivité d'un travailleur et sont convaincus que les femmes sont, en moyenne, moins productives que les hommes, ils adoptent un comportement discriminatoire à l'égard des femmes pour accroître la productivité globale de leur main-d'œuvre²⁸. Ce type de discrimination est susceptible de disparaître progressivement à mesure que les femmes comblent l'écart de compétences qui les sépare des hommes. Toutefois, les stéréotypes et les normes sociales n'évoluant qu'avec un décalage dans le temps, le changement mettra du temps à se concrétiser. Il risque d'être particulièrement difficile de faire évoluer les perceptions des employeurs dans les pays où la discrimination est forte. Dans ces pays, l'incapacité dans laquelle se trouvent les femmes d'accéder aux meilleurs emplois (du fait de la discrimination) risque de renforcer les idées fausses des employeurs et d'alimenter un cercle vicieux auto-entretenu entre discrimination et stéréotypes. Un cercle vicieux tout aussi dangereux peut également apparaître si la discrimination exercée par les employeurs conduit les femmes à ne pas investir suffisamment dans leur capital humain ou les influence dans le choix de leur domaine d'études²⁹. La mesure des préjugés des employeurs représente un défi de taille sur le plan empirique, que des méthodes expérimentales peuvent cependant aider à relever. Une récente expérience en Afrique subsaharienne par exemple constate que les employeurs de sexe masculin sous-estiment généralement la productivité des femmes (Caria et Falco, 2014).

Pour lutter contre ces problèmes de préférences, d'information et d'idées fausses, il est possible de recourir à divers moyens d'action, dont des mesures de discrimination positive. Ces mesures visent à faciliter le recrutement de femmes dans certains secteurs importants en favorisant l'embauche préférentielle et en fixant des quotas, jusqu'à atteindre une masse critique. Atteindre cette masse critique permet de faire évoluer les normes sociales et de limiter le problème lié à l'information, les femmes ayant la possibilité de prouver leurs compétences aux employeurs et à la population en général. Même s'il subsiste des controverses au sujet d'éventuels effets négatifs de la discrimination positive en termes d'efficacité, des études réalisées aux États-Unis laissent penser que ces effets sont limités (Holzer et Neumark, 2000). Pour que le système fonctionne, il faut que des sanctions bien conçues soient prévues en cas d'infraction aux règles. De surcroît, pour éviter toute perte d'efficacité, il faut que les mesures soient retirées dès que la masse critique est atteinte. Les politiques actives du marché du travail spécifiquement conçues en fonction des besoins des femmes constituent un autre outil utile pour aider ces dernières à accéder à de bons emplois et pour offrir aux employeurs l'occasion d'expérimenter une diversification de leur main-d'œuvre. Par ailleurs, la politique de la concurrence et l'allègement de la réglementation des marchés de produits peuvent contribuer à exclure du marché les pratiques discriminatoires inefficaces (Weichselbaumer et Winter-Ebmer, 2007 ; OCDE, 2008, chapitre 3). Néanmoins, dans les pays où les normes sociales, les traditions et les coutumes renforcent la discrimination, les interventions de ce type risquent de ne pas être suffisantes. En pareil cas, il faudrait que le système éducatif s'attache davantage à lutter contre les normes sociales discriminatoires chez les jeunes ; parallèlement, des campagnes de sensibilisation plus vastes peuvent aussi concourir à faire évoluer les

opinions des employeurs, auxquelles il convient d'associer des mesures visant spécifiquement à favoriser l'évolution des méthodes de recrutement et d'encadrement. De plus en plus d'études montrent que des méthodes basées sur l'analyse comportementale peuvent aider les employeurs à surmonter des discriminations ancrées (et souvent inconscientes). Un exemple intéressant a été l'introduction des auditions anonymes dans les orchestres aux États-Unis dans les années 70, lesquelles ont permis d'augmenter nettement la proportion de musiciennes recrutées (Goldin et Rouse, 2000). Des résultats analogues pourraient être obtenus en dissimulant les noms sur les CV envoyés par les candidats (voir Bohnet, 2016 pour une étude détaillée de ce type de méthodologie). Des mesures de ce type permettront non seulement de réduire les disparités entre hommes et femmes, mais elles sont également susceptibles d'améliorer la productivité des entreprises puisqu'elles favorisent des décisions d'embauche fondées uniquement sur les compétences. Partout dans l'OCDE, les employeurs sont de plus en plus sensibles à l'intérêt de la diversité sur le lieu de travail et se montrent davantage prêts à prendre des mesures concrètes dans ce sens (BIAC et Deloitte, 2014).

Un autre problème, en lien direct avec ceux décrits précédemment, réside dans le fait que l'accès à l'emploi se fait souvent par l'intermédiaire de réseaux sociaux et de relations personnelles (Cingano et Rosolia, 2012 ; Banque mondiale, 2012). Se trouvant dans une situation défavorable sur le marché du travail, les femmes disposent aussi de réseaux moins denses, ce qui perpétue les disparités entre les sexes en matière d'accès à l'emploi et de qualité de l'emploi. Il serait souhaitable que des mesures soient prises pour renforcer ces réseaux. Les mesures de ce type visent en principe à renforcer le capital social des femmes, mais peuvent aussi avoir d'autres objectifs. Elles peuvent par exemple être couplées à des dispositifs de formation ou de revalorisation des qualifications. La *Self-Employed Women's Association*, en Inde, qui regroupe un grand nombre de travailleuses et de femmes chefs d'entreprise du secteur informel pour représenter leurs intérêts, et leur fournir un soutien, des informations et une formation, en est une excellente illustration.

La mise en place d'un cadre juridique interdisant officiellement la discrimination à l'égard des femmes en matière d'embauche et de recrutement et prévoyant un système de sanctions transparent constitue un autre moyen important de lutte contre la discrimination. Les pays étudiés dans ce chapitre, à l'exception de l'Argentine, du Chili, de la Chine, du Maroc et de la Fédération de Russie ont intégré à leurs constitutions une clause qui interdit la discrimination, et dans tous ces pays sauf au Costa Rica et en Indonésie, la discrimination fondée sur le sexe est en général expressément citée dans cette clause. Dans la plupart de ces pays, il n'existe cependant pas de loi interdisant la discrimination à l'embauche liée au sexe et à la grossesse (*Base de données WBL*, 2016). Les seuls pays où ce type de législation est en place sont le Chili, le Costa Rica, l'Égypte, l'Indonésie, la Fédération de Russie et la Tunisie. Par ailleurs, aucun des pays étudiés n'interdit aux employeurs potentiels de poser des questions sur la situation familiale³⁰.

Une fois qu'un cadre juridique permettant de lutter contre la discrimination est en place, il faudrait que les pouvoirs publics veillent à ce que les travailleurs et les employeurs soient informés sur la loi. Des données relatives aux pays de l'OCDE révèlent en effet que le public méconnaît souvent les droits des travailleurs (OCDE, 2008, chapitre 3), ce qui peut être très problématique dans la mesure où les lois en place ne peuvent être efficaces que si les victimes font usage des outils mis à leur disposition. Il existe, dans certains pays de l'OCDE, des instances nationales chargées de l'égalité, dont la tâche consiste notamment à informer les individus des droits que leur confère la loi. De même, les employeurs

connaissent souvent mal les règles juridiques qu'ils sont censés observer. Leur fournir un code de bonnes pratiques pourrait les aider à mieux comprendre la législation en vigueur, souvent complexe, et réduire les infractions.

Faire connaître aux victimes de discrimination les instruments juridiques qui existent risque de ne pas être suffisant pour qu'elles les utilisent, si le coût d'une action en justice est élevé et son issue incertaine, et si des services d'aide psychosociale facilement accessibles manquent. L'allègement de la charge de la preuve et son transfert des plaignantes sur les employeurs peut être un pas dans la bonne direction, mais doit s'accompagner de mesures susceptibles d'aider les plaignantes à rassembler les preuves nécessaires pour engager l'action et à faire face au coût du procès (OCDE, 2008, chapitre 3). Au début des années 2000, la plupart des pays d'Europe ont allégé la charge de la preuve imposée aux plaignantes, qui doivent désormais uniquement prouver la différence de traitement dont elles ont fait l'objet, sans avoir à démontrer qu'elle est due à une discrimination. La charge de la preuve a donc été reportée sur les employeurs, auxquels il incombe de prouver que la différence de traitement était sans lien avec une intention ou pratique discriminatoire (pour un développement complet sur cette question, voir OCDE, 2008, chapitre 3). Cette évolution du cadre institutionnel est bienvenue, les employeurs étant par définition mieux placés et mieux armés pour fournir au tribunal les preuves dont il a besoin pour se prononcer sur l'intention à l'origine de la différence de traitement. Il faudrait cependant que ce type de mesure s'accompagne d'un renforcement de l'aide apportée aux travailleurs, dans la mesure où le simple fait de devoir apporter au tribunal le commencement de preuve nécessaire au déclenchement de l'action peut être difficile. Les instances nationales chargées de l'égalité pourraient jouer un rôle important à cet égard. Dans beaucoup de pays de l'OCDE, elles sont investies des pouvoirs d'enquête nécessaires pour aider les travailleurs à rassembler les preuves nécessaires pour engager la procédure³¹. Cependant, elles ne sont en général pas habilitées à fournir un représentant légal aux plaignants, si bien que le fait d'engager une action judiciaire reste trop coûteux pour une grande partie des travailleurs. Dans les économies émergentes, cet aspect pourrait jouer un rôle particulièrement important, une forte proportion de la population étant sans doute dépourvue des ressources nécessaires pour faire face au coût d'un procès³². Les syndicats et d'autres associations de travailleurs peuvent jouer un rôle important à cet égard, en proposant des conseils et une aide juridique.

Il est possible, pour réduire le coût d'une action en justice pour les travailleurs comme pour les employeurs, d'encourager les parties à recourir à une procédure de médiation ou de conciliation avant de saisir le tribunal. Ces procédures, qui ne nécessitent en principe pas de représentation légale par un professionnel, sont moins coûteuses pour les deux parties. Elles peuvent également être moins onéreuses pour le contribuable parce qu'elles permettent de résoudre les différends plus rapidement, sans intervention des tribunaux. De surcroît, étant moins conflictuelle qu'une procédure judiciaire, la médiation peut être un moyen d'éviter une dégradation des relations entre l'employeur et le salarié avant qu'une solution soit trouvée. Il s'agit là d'un aspect particulièrement important, étant donné que le dépôt d'une plainte peut exposer le salarié à un risque de représailles de la part de son employeur.

Il est tout aussi important que des mécanismes incitent les employeurs à se conformer à la législation contre la discrimination. La définition d'un barème de sanctions transparent et l'application effective de ces sanctions constituent un premier pas dans la bonne direction. Il serait bon que les instances chargées de l'égalité et les inspections du

travail soient habilitées à conduire des enquêtes *ex officio*, pour contrebalancer le fait que les victimes d'abus sont souvent réticentes à porter plainte ou ne peuvent pas assumer le coût d'une action en justice. Il faudrait qu'un système transparent, comprenant des amendes, des réductions de subventions publiques et des interdictions de participation aux marchés publics, soit en place pour sanctionner les employeurs reconnus coupables d'infraction à la loi. Dans l'idéal, il faudrait que les instances chargées de l'égalité puissent appliquer directement les sanctions lorsque le comportement discriminatoire est établi. Il faudrait aussi publier les informations sur l'application des sanctions pour promouvoir des attitudes non discriminatoires. Un système trop sévère risque toutefois de dissuader les employeurs de recruter des femmes de peur d'enfreindre les lois relatives à la non-discrimination sur le lieu de travail. En pareil cas, la discrimination positive peut compenser ce phénomène (OCDE, 2008, chapitre 3 pour un développement complet). Plus généralement, il est possible de compléter cette approche répressive par des récompenses qui encouragent les employeurs à appliquer des pratiques exemplaires. Ces récompenses peuvent revêtir diverses formes, de l'attribution d'un label à l'octroi d'incitations financières en contrepartie de la promotion de la diversité sur le lieu de travail.

Enfin, les contraintes de capacité existantes, qui ne permettent pas aux pouvoirs publics d'assurer pleinement le respect des lois en vigueur, constituent un obstacle majeur à la lutte contre les discriminations dans les économies émergentes. Même les pays qui disposent de lois anti-discrimination modernes et de mesures d'incitation bien pensées en direction des employeurs peinent à réduire les pratiques discriminatoires si, dans les faits, la loi n'est pas respectée. Les responsables de l'action publique devraient veiller à ce que les organismes chargés de l'égalité hommes-femmes, les inspections du travail et les autres agences chargées du respect des lois anti-discrimination aient des moyens suffisants et des effectifs bien formés. Les mêmes préoccupations se posent quant aux mesures prises pour réduire l'emploi informel, qui sont étudiées ci-après.

Réduire l'emploi informel

L'emploi informel reste répandu dans l'ensemble du monde émergent, en particulier parmi les femmes (graphique 4.9), et les mesures destinées à le faire reculer devraient avoir des effets positifs sur les résultats des femmes sur le marché du travail. La lutte contre ce phénomène suppose une action concertée reposant sur trois piliers : rendre la régularisation de l'emploi informel plus avantageuse, réduire le coût de l'emploi formel et renforcer les mécanismes qui permettent de faire respecter la loi (voir OCDE, 2015b et OCDE, 2008, chapitre 2 pour une analyse approfondie). Les mesures présentées ci-après peuvent se révéler particulièrement positives pour les femmes.

Des taux de prélèvement élevés (notamment des cotisations sociales élevées) dissuadent en général les travailleurs à bas salaire de régulariser leur situation. Pour y remédier et favoriser la régularisation de l'emploi informel, le Mexique, par exemple, a institué des crédits d'impôts en faveur de ces travailleurs (OCDE 2015b, chapitre 1). Ce type de mesure revêt une importance particulière pour les femmes, dont le revenu d'activité doit souvent être ajouté à celui du conjoint pour calculer le montant de l'impôt (si bien que le taux d'imposition marginal augmente). Dans les pays où le taux d'activité des femmes est encore relativement faible et l'emploi informel répandu, des incitations fiscales adaptées pourraient être envisagées. Il est par exemple possible d'appliquer (ou de proposer d'appliquer) aux époux une imposition séparée, comme le font souvent les pays de l'OCDE. En outre, même lorsque le traitement fiscal de l'apporteur de revenu secondaire

est parfaitement neutre, un barème d'imposition bien pensé pourrait être un moyen d'encourager les conjoints à partager la durée de travail. Un système plus progressif, par exemple, peut être favorable à l'emploi féminin, l'impôt total dont le foyer est redevable étant plus élevé si l'intégralité du revenu d'activité est perçue par l'époux.

Plusieurs pays sont dotés d'une législation qui, parce qu'elle limite le recours à certaines formes d'emploi, a un effet secondaire négatif sur les débouchés économiques qui s'offrent aux femmes et encourage le travail informel. En particulier, il arrive que la réglementation soit défavorable au travail à temps partiel, soit parce qu'elle comprend des dispositions budgétaires implicites qui ont un effet dissuasif (par exemple des cotisations sociales obligatoires minimales élevées) soit parce qu'elle prévoit des règles trop restrictives concernant les contrats à temps partiel. Ainsi, en Argentine, la levée d'une interdiction du travail à temps partiel s'est traduite par la régularisation d'une proportion importante des emplois informels occupés par les femmes (Bosch et Maloney, 2010 ; et Banque mondiale, 2012). L'intérêt de ces mesures dépendra de la situation particulière de chaque pays et d'une évaluation minutieuse des inconvénients potentiels que la suppression de règles existantes pourrait avoir (comme par exemple les effets stigmatisants éventuels que peut avoir le travail à temps partiel sur l'évolution professionnelle des femmes, ainsi qu'on l'a vu plus haut).

Dans la plupart des pays étudiés, des restrictions limitent les secteurs dans lesquels les femmes peuvent travailler et les professions qu'elles peuvent exercer. Lorsqu'elles visent des emplois dans des secteurs où la rémunération est élevée, ces restrictions renforcent l'écart de rémunération entre hommes et femmes. C'est par exemple le cas dans le secteur des activités extractives et pétrolières, où certains emplois, jugés trop dangereux, sont interdits aux femmes dans plusieurs pays, par exemple en Fédération de Russie. Des restrictions peuvent également s'appliquer au nombre d'heures de travail pendant lequel hommes et femmes sont autorisés à travailler. Au Costa Rica, en Tunisie et en Turquie par exemple, les femmes ne peuvent pas accomplir le même nombre d'heures de travail de nuit que les hommes (Banque mondiale, 2015). Même si ces réglementations peuvent, dans la pratique, être contournées, elles concourent à perpétuer les inégalités de rémunération, à favoriser la ségrégation professionnelle et à accroître le risque de travail informel auquel sont exposées les femmes. Il faudrait donc les réévaluer et les abroger lorsqu'il apparaît qu'elles sont obsolètes ou contre-productives.

Mettre un terme à la violence contre les femmes

Dans le monde entier, la violence contre les femmes est une violation très grave des droits de la personne et un problème de santé publique de première importance. À l'échelle mondiale, plus de la moitié des femmes sont victimes de violence au moins une fois dans leur vie³³. Les violences sexuelles et conjugales en sont les principales formes : selon des estimations récentes, une femme sur trois est victime dans sa vie de violences physiques et/ou sexuelles infligées par son conjoint ou par une autre personne. Les conjoints sont coupables de 38 % des homicides dont sont victimes les femmes (OMS, 2016).

La violence contre les femmes, en particulier la violence conjugale, peut être lourde de conséquences en termes de résultats sur le marché du travail. Parce qu'elle limite la capacité des femmes à s'exprimer et à agir au sein de la famille et à exercer un pouvoir sur le budget et le patrimoine du ménage, la violence conjugale peut les empêcher d'acquérir du capital humain, de faire des choix sur le plan professionnel ou de prendre l'initiative de créer une entreprise. Tous les pays étudiés dans ce chapitre sont dotés de lois qui visent

expressément la violence conjugale, exception faite de l'Égypte, du Maroc, de la Tunisie et de la Fédération de Russie. Le Maroc et la Tunisie ont cependant alourdi les sanctions infligées en cas d'infraction pénale contre un conjoint ou un membre de la famille (*Base de données WBL*, 2016). Dans tous les pays étudiés, la violence conjugale peut donner lieu à des poursuites en vertu du droit pénal commun. Il conviendrait notamment que les pays qui en sont dépourvus adoptent des lois visant spécifiquement la violence conjugale afin de créer un cadre clair pour lutter contre les violences familiales et d'introduire des mécanismes d'assistance et de protection pour les femmes qui demandent de l'aide (Banque mondiale, 2015). L'ordonnance de protection est un élément capital de tout cadre juridique relatif à la violence conjugale et a déjà apporté la preuve de sa capacité à renforcer la sécurité des victimes, à éviter d'autres violences et à contenir le coût des actions en justice (Nations Unies, 2010 ; Banque mondiale)³⁴. Cet instrument existe dans tous les pays étudiés dans ce chapitre, sauf en Chine, en Égypte, en Fédération de Russie, au Maroc et en Tunisie. Tous ces pays sont également dépourvus de tribunaux spéciaux pour statuer sur les affaires de violence conjugale, alors que des juridictions de ce type existent dans la plupart des pays de l'OCDE.

Dans plusieurs régions du monde, les femmes sont également exposées à un risque élevé de violence à l'extérieur du cercle familial. Selon des estimations récentes, à l'échelle mondiale, 7 % des femmes ont déjà été agressées sexuellement par une autre personne que leur conjoint (Banque mondiale, 2015). Cette situation peut nuire gravement aux perspectives professionnelles des femmes. Ainsi, la peur de subir des violences peut influencer sur les heures auxquelles elles pensent pouvoir travailler en toute sécurité et sur les trajets qu'elles estiment pouvoir faire sans danger. Cela peut également influencer sur les types d'emploi que les femmes pensent pouvoir occuper sans problème, dans la mesure où le risque de violence sur le lieu de travail peut être différent selon les emplois. De plus, la violence peut également prendre la forme d'un harcèlement sexuel dans le cadre du travail ou des études³⁵. Tous les pays étudiés dans ce chapitre, exception faite de l'Indonésie et de la Fédération de Russie, ont adopté une législation visant spécifiquement le harcèlement sexuel. Cependant, dans certains pays, aucune sanction pénale n'est appliquée en cas de harcèlement (voir Banque mondiale, 2015 pour de plus amples informations). De surcroît, alors que la législation sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel est relativement répandue, la majorité des pays étudiés ne disposent pas d'une législation visant spécifiquement le harcèlement sexuel dans le cadre des études et devraient s'en doter.

Conclusions

Ce chapitre décrit les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail de 16 économies émergentes représentant à elles seules plus de la moitié de la population mondiale. La principale conclusion qui s'en dégage est que les femmes sont moins nombreuses à travailler et occupent des emplois moins gratifiants que les hommes, même si des avancées non négligeables ont été réalisées ces dernières décennies en matière de taux d'activité et de niveau d'études. De surcroît, ces progrès ont été inégaux, tant entre les pays qu'entre les différentes catégories de femmes résidant dans un même pays, les plus grands écarts entre hommes et femmes concernant généralement les catégories les plus défavorisées.

Lorsqu'elles travaillent, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans un secteur moins productif. Elles ont également moins de chances d'exercer les professions les plus intéressantes et beaucoup moins de chances d'occuper un poste au

sommet de la hiérarchie. En outre, beaucoup de femmes exercent une activité indépendante. Cependant, leurs entreprises sont souvent plus petites et moins prospères que celles détenues par les hommes, ce qui s'explique par des contraintes de crédit et des disparités en matière de culture financière et de connaissances liées à la gestion d'entreprise. Dans la plupart des pays, les femmes sont plus exposées que les hommes au risque d'exercer un emploi informel.

Les multiples obstacles auxquels se heurtent les femmes se conjuguent pour créer d'importants écarts de rémunération. Dans tous les pays étudiés, les femmes perçoivent une rémunération horaire nettement inférieure à celle des hommes et l'écart est en général plus grand que dans les pays de l'OCDE. Dans toutes les économies analysées, un écart non négligeable subsiste entre des hommes et des femmes qui ont le même niveau d'études et occupent un poste similaire. Les mécanismes susceptibles d'expliquer ce phénomène ont été analysés, et les données empiriques présentées semblent corroborer la thèse selon laquelle les lourdes obligations familiales assumées par les femmes entravent leur réussite sur le marché du travail.

Les nombreuses données présentées ont permis de formuler et d'analyser une série de recommandations pour l'action publique. L'élimination des disparités constatées suppose des actions concertées touchant de nombreux domaines. Il faudrait en particulier que les décideurs s'attachent à combler les écarts qui subsistent dans le domaine de l'éducation, à faciliter l'accès au crédit et à décharger les femmes des obligations familiales à cause desquelles elles ont moins de temps pour exercer une activité rémunérée. Des actions sont nécessaires pour promouvoir la flexibilité des conditions de travail, améliorer l'efficacité du congé parental et encourager les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale. Des efforts supplémentaires sont indispensables pour lutter contre les discriminations de genre, faire reculer l'emploi informel et mettre un terme à la violence contre les femmes. Il est notamment essentiel que les pouvoirs publics interviennent très tôt dans la vie des femmes afin d'empêcher les effets stigmatisants d'une exclusion prolongée du marché du travail. Ces différentes orientations ne revêtent pas la même pertinence dans toutes les régions du monde et une analyse supplémentaire est nécessaire pour concevoir des politiques au plus près des besoins de chaque pays.

Notes

1. Il convient d'interpréter avec prudence les données relatives à l'Argentine compte tenu de la situation d'urgence dans lequel se trouve le système statistique national, selon la déclaration du gouvernement argentin du 7 janvier 2016 (www.boletinoficial.gob.ar/pdf/linkQR/QIFIS1dmVmpOWXMrDTVReEh2ZkU0dz09).
2. L'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE), qui est publié par le Centre de développement de l'OCDE, est un indicateur composite qui mesure, à partir de données quantitatives et qualitatives, les discriminations *de jure* et *de facto* liées au sexe qui sont dues aux institutions sociales, qu'il s'agisse des normes juridiques, des attitudes ou des pratiques (pour de plus amples informations : www.genderindex.org).
3. Cette évolution moyenne dans les pays de l'OCDE serait même encore plus faible si le calcul ne tenait pas compte de pays d'Amérique latine qui connaissent une évolution rapide et sont aussi membres de l'OCDE (Chili et Mexique). De manière plus générale, si l'on compare les résultats des pays émergents avec la moyenne de l'OCDE, il convient de ne pas oublier que les pays de l'OCDE constituent un groupe très hétérogène et que la moyenne peut dissimuler de profondes variations entre les pays.
4. L'écart est ramené à 11.7 % si l'on exclut l'Inde et l'Égypte.

5. Calculs à partir de données de dix pays : Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Fédération de Russie, Inde, Mexique, Pérou et Turquie.
6. De surcroît, contrairement à ce qui est observé dans les pays de l'OCDE, dans les économies émergentes, l'écart entre hommes et femmes s'agissant du pourcentage de jeunes appartenant à la catégorie des NEET est déjà élevé parmi les plus jeunes (15-19, et surtout 20-24 ans), ce qui s'explique en partie par le fait que les grossesses sont plus précoces.
7. De surcroît, des travaux réalisés par l'OCDE à partir des résultats du PISA montrent que de façon générale, les filles ont moins confiance que les garçons en leurs capacités à résoudre des problèmes de mathématiques ou de sciences, et qu'elles sont également plus susceptibles de faire part d'un fort sentiment d'anxiété vis-à-vis des mathématiques (OCDE, 2015a).
8. Ces moyennes masquent de fortes variations d'un pays à l'autre. En Afrique du Sud, en Argentine, au Brésil, au Chili, en Colombie, au Costa Rica, en Fédération de Russie et au Mexique, les femmes travaillent en majorité dans les « secteurs sociaux et de services à la personne ». En Indonésie, au Pérou et en Turquie, elles travaillent autant dans ces secteurs que dans « l'agriculture ». En Inde et en Chine, elles sont plus nombreuses à exercer leur activité dans l'agriculture.
9. Si l'on remplaçait les moyennes non pondérées du graphique 4.7 par des moyennes pondérées, le fait que les femmes travaillent dans des secteurs moins productifs serait plus net en raison de la forte influence qu'exercent la Chine et l'Inde (où les femmes travaillent majoritairement dans le secteur agricole) sur les tendances observées.
10. La définition de l'emploi informel retenue dans ce chapitre suit les principes définis par Jütting et de Laiglesia (2009), qui précisent que « les critères opérationnels utilisés pour définir l'emploi informel sont essentiellement l'absence de contrat écrit et de protection sociale ». Dans la pratique, tels qu'ils sont définis ici (conformément à OCDE, 2015b, chapitre 5), les travailleurs informels regroupent les salariés qui ne cotisent pas à la sécurité sociale et les travailleurs indépendants qui ne versent pas de cotisations sociales (Brésil, Chili, Chine, Colombie, Inde, Indonésie, Turquie) ou dont l'entreprise n'est pas enregistrée (Afrique du Sud, Argentine, Costa Rica, Mexique). À 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 (c'est-à-dire le secteur informel). Pour autant, la majeure partie de l'emploi informel se rencontre 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 que beaucoup de salariés d'entreprises du secteur formel occupent des emplois informels.
11. Dans beaucoup d'économies émergentes, une grande partie des entreprises appartenant à une femme exercent leur activité à domicile et n'emploient pas de personnel en dehors de la femme chef d'entreprise elle-même.
12. Dans les pays de l'OCDE, le resserrement de l'écart de rémunération s'explique davantage par le rapprochement des composantes non salariales de la rémunération que par un rapprochement du salaire lui-même (OCDE, 2015c).
13. Faire porter l'analyse sur la rémunération horaire évite que les estimations ne soient faussées par d'éventuels effets dus aux différences de nombre d'heures travaillées entre hommes et femmes. À noter que les écarts présentés sur le graphique 4.14 ne sont pas parfaitement comparables avec ceux présentés sur le graphique 4.13. La première raison en est que l'analyse à partir de laquelle a été construit le graphique 4.14 porte sur les écarts de rémunération moyenne, tandis que le graphique 4.13 présente les différences de rémunération médiane. Deuxièmement, le graphique 4.14 présente les résultats pour la dernière année pour laquelle des données sont disponibles, tandis que le graphique 4.13 présente l'écart moyen calculé sur plusieurs années. Troisièmement, les échantillons utilisés pour construire le graphique 4.14 sont légèrement plus petits parce qu'il manque des observations pour certaines des variables étudiées. Enfin, le graphique 4.14 a été établi sur la base de la rémunération horaire, tandis que le graphique 4.13 repose sur la rémunération mensuelle. Toutefois, les deux graphiques concernant les salariés à plein-temps, cette dernière différence ne devrait pas entraîner de décalage important. Malgré ces différences, les deux graphiques présentent des résultats homogènes.
14. La raison en est que l'on compare alors en réalité des hommes qui, en moyenne, ont un niveau d'études plus bas à des femmes qui ont un niveau d'études plus élevé.
15. La seule véritable exception est l'Afrique du Sud, où l'écart est plus grand lorsque l'on compare les hommes et les femmes au sein d'une même catégorie professionnelle que lorsque la comparaison regroupe toutes les professions d'un même secteur.

16. Une autre manière, plus technique, d'exprimer cette idée consiste à dire que dans ces professions, le lien entre rémunération et heures travaillées est convexe plutôt que linéaire.
17. Il est possible que ces données surestiment l'écart dans le cas où les hommes minimisent leur participation aux tâches domestiques. Ce phénomène de sous-déclaration peut se produire si le fait, pour un homme, d'accomplir des tâches domestiques a une image négative. Il est cependant peu vraisemblable qu'il joue un rôle important dans les disparités très fortes observées entre hommes et femmes en matière de répartition par profession.
18. Les disparités qui subsistent entre les sexes en matière d'éducation étant plus fortes parmi les familles modestes, il serait logique que les dispositifs de ce type aient davantage d'effets positifs pour les filles que pour les garçons.
19. Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique, Turquie.
20. Le caractère discriminatoire d'un code de la famille à l'égard des femmes est établi à partir de quatre dimensions : le fait que l'âge légal du mariage soit ou non le même pour les hommes et pour les femmes ; le pourcentage de femmes qui se marient entre 15 et 19 ans ; le sort de l'autorité parentale en cas de divorce et les règles successorales (pour de plus amples informations, voir www.genderindex.org).
21. Au Brésil, les femmes bénéficiaires du programme de transferts monétaires conditionnels *Bolsa Familia* sont devenues l'une des principales catégories cibles de cette stratégie nationale en 2012.
22. La discrimination fondée sur le sexe est proscrite par la loi dans environ les trois quarts des pays de l'OCDE. Toutefois, dans certains de ces pays, la loi n'interdit pas expressément la discrimination fondée sur la situation matrimoniale (*Base de données WBL*, 2016).
23. Goldin (2014) cite, entre autres, la profession de pharmacien comme un exemple de métier dans lequel les travailleurs sont facilement substituables entre eux et qui permet de diviser de manière rationnelle le travail en unités faciles à répartir entre les travailleurs.
24. Le congé de paternité permet que les pères s'investissent davantage dans la prise en charge de leurs enfants ; or, les enfants dont les pères sont très impliqués obtiennent généralement de meilleurs résultats aux tests cognitifs (Huerta et al., 2013).
25. Dans ce chapitre, la discrimination est définie comme "une situation dans laquelle les personnes qui fournissent des services sur le marché du travail et qui ont une même productivité au sens physique ou matériel sont traitées de manière inégale en raison d'une caractéristique observable telle que l'origine raciale, l'origine ethnique ou le sexe" (OCDE, 2008 ; Altonji et Blank, 1999).
26. Si les pratiques discriminatoires sont répandues dans la population, on trouve parmi les employeurs discriminatoires des employeurs qui disposent de capacités importantes et pourront survivre plus longtemps sur le marché que des employeurs qui n'ont pas de préjugés mais ont moins de capacités (OCDE, 2008, chapitre 3).
27. Si la recherche d'emploi est coûteuse pour les travailleurs, les employeurs qui n'ont pas de préjugés (qui recrutent des femmes) peuvent profiter des plus grandes difficultés auxquelles se heurtent les femmes pour trouver un emploi dans un marché où il existe (même en petit nombre) des employeurs discriminatoires et leur proposer un salaire plus faible (Black, 1995).
28. Des écarts entre les sexes peuvent persister même en l'absence d'*a priori* négatifs forts, si les employeurs de sexe masculin sont plus à même de porter un jugement sur les compétences de salariés de sexe masculin que sur celles des salariées (Aigner et Cain, 1977).
29. L'éducation représente un investissement coûteux, et le fait que les employeurs sous-estiment les compétences des femmes en réduit l'intérêt pour celles-ci. En conséquence, les femmes qui estiment qu'elles seront jugées en fonction des idées fausses des employeurs risquent de ne pas assez investir dans leurs études, et de conforter ainsi les employeurs dans leurs convictions. Les mêmes mécanismes peuvent influencer les femmes au moment de choisir le domaine dans lequel elles vont suivre des études. Si les employeurs ont des préjugés négatifs sur les femmes ingénieures par exemple, les étudiantes auront tendance à se détourner des STIM.
30. Tel est également le cas dans la grande majorité des pays de l'OCDE, même si l'Australie, le Canada, l'Estonie, le Portugal, la République tchèque et la République slovaque font exception.
31. Ce pouvoir d'enquête est souvent plus étendu dans les pays où la charge de la preuve repose principalement sur les plaignants (qui peuvent alors effectivement compter sur l'aide de ces instances pour rassembler des preuves). Dans les pays où différentes instances collaborent à l'enquête (par exemple l'inspection du travail et l'instance chargée de l'égalité), une coordination efficace entre ces instances peut grandement améliorer l'efficacité de l'enquête.

32. Le risque de repréailles de la part de l'employeur augmente encore ce coût. Il faudrait que le cadre juridique de lutte contre la discrimination offre une protection contre ce risque.
33. Ce chiffre est une estimation des Nations Unies qui englobe différentes formes de violence, à savoir la violence physique, affective, sexuelle et financière. Pour de plus amples informations, voir : www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/endviol/index.shtml.
34. L'ordonnance de protection est un instrument par lequel un juge cherche à protéger une personne présumée victime de violences conjugales en interdisant certains actes (par exemple les contacts avec l'auteur des violences présumées), ce qui empêche que d'autres actes de violence ne soient commis.
35. Le harcèlement sexuel recouvre toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, toute remarque verbale ou geste physique à caractère sexuel et tout autre type de comportement pouvant raisonnablement être considéré comme de nature à choquer ou à humilier l'autre (Banque mondiale, 2015 ; HCR, 2005).

Références

- Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected US States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvq4vb-en>.
- Agüero, J.M., M. Marks et N. Raykar (2011), « Do Children Reduce their Mother's Earnings? Evidence from Developing Countries », *Indian Statistical Institute Paper*, www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_11_conf/Papers/MindyMarks.pdf (consulté le 9 novembre 2015).
- Aigner, D.J. et G.G. Cain (1977), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n° 2, pp. 175-187.
- Altonji, J. et R. Blank (1999), « Race and Gender in the Labor Market », in C. Ashenfelter and D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, North-Holland, Amsterdam.
- Amin, M., A.M. Islam et A. Sakhonchik (2016), « Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data », *Document de travail consacré à la recherche sur les politiques*, n° 7588, Banque mondiale.
- Arrow, K.J. (1973), « The Theory of Discrimination », in O.C. Ashenfelter et A. Rees (dir. pub.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- Atkinson, A. et F.A. Messy (2012), « Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study », *Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 15, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9cfs90fr4-en>.
- Babcock, L. et S. Laschever (2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, Princeton.
- Banque mondiale (2015), *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-0677-3>.
- Banque mondiale (2012), *Rapport sur le développement dans le monde : égalité des genres et développement*, Banque mondiale, Washington, DC, <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-French.pdf>, License : CC BY 3.0 IGO.
- Barro, R.J. et J.W. Lee (2013), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *Journal of Development Economics*, Elsevier, vol. 104(C), pp. 184-198.
- Becker, G.S. (1957, 1971 – 2nd edition), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago and London.
- Black, D. (1995), « Discrimination in an Equilibrium Search Model », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 2, pp. 309-334.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn (2016), « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *NBER Working Paper Series*, n° 21913, Cambridge, États-Unis, janvier.
- Blinder, A.S. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 8, n° 4, pp. 436-455.

- Bohnet, I. (2016), *What Works: Gender Equality by Design*, Belknap Press, Cambridge, États-Unis.
- Bosch, M. et W.F. Maloney (2010), « Comparative Analysis of Labor Market Dynamics Using Markov Processes: An Application to Informality », *Labour Economics*, vol. 17, n° 4, pp. 621-631.
- Bruhn, M. (2009), « Female-Owned Firms in Latin America. Characteristics, Performance, and Obstacles to Growth », *Document de travail consacré à la recherche sur les politiques*, n° 5122, Banque mondiale, Washington, DC.
- Budig, M.J. et P. England (2001), « The Wage Penalty for Motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, pp. 204-225.
- Caria, A.S. et P. Falco (2014), « Do Employers Trust Workers Too Little? An Experimental Study of Trust in the Labour Market », *Economics Series Working Paper*, n° WPS/2014-07, Department of Economics, Université d'Oxford.
- Charness, G. et U. Gneezy (2012), « Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking », *Journal of Economic Behavior & Organization*, Elsevier, vol. 83, n° 1, pp. 50-58.
- Cingano, F. et A. Rosolia (2012), « People I Know: Job Search and Social Networks », *Journal of Labor Economics*, vol. 30, n° 2, pp. 291-332.
- Cole, A.R. et H. Mehran (2009), « Gender and the Availability of Credit to Privately Held Firms: Evidence from the Surveys of Small Business Finances », *Staff Reports*, n° 383, Federal Reserve Bank of New York.
- Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE et Deloitte (2014), *Putting All Our Minds to Work: An Assessment*.
- Correll, S.J., S. Benard et I. Paik (2007), « Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, pp. 1297-1338.
- Costa, D.L. (2000), « From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor », *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 14, n° 4, pp. 101-122, automne.
- Crosen, R. et U. Gneezy (2009), « Gender Differences in Preferences », *Journal of Economic Literature*, vol. 47, n° 2, pp. 448-74, juin.
- Dang, H. et P.F. Lanjouw (2013), « Measuring Poverty Dynamics with Synthetic Panels Based on Cross-sections », *Document de travail consacré à la recherche sur les politiques*, n° 6504, Banque mondiale, Washington, DC.
- Dang, H. et al. (2011), « Using Repeated Cross-Sections to Explore Movements Into and Out of Poverty », *Policy Research Working Paper Series*, n° 5550, Banque mondiale, publié en 2014 dans *Journal of Development Economics*, vol. 107(C), Elsevier, pp. 112-128.
- Del Valle Suarez, A. (2014), « From Caring to Work: The Labor Market Effects of Non-Contributory Health Insurance », document non publié.
- Demirguc-Kunt, A., L. Klapper and D. Singer (2013), « Financial Inclusion and Legal Discrimination Against Women: Evidence from Developing Countries », *Document de travail consacré à la recherche sur les politiques*, n° 6416, Banque mondiale, Washington, DC.
- Dinkelmann, T. (2010), « The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa », *Working Paper*, n° 1255, Princeton University, Woodrow Wilson School of Public and International Affairs, Research Program in Development Studies.
- Donohue, J. (2005), « The Law and Economics of Antidiscrimination Law », *Yale Law School, John M. Olin Center for Studies in Law, Economics, and Public Policy Working Paper*, n° 290.
- Duflo, E., H. Rema et S.P. Ryan (2012), « Incentives Work: Getting Teachers to Come to School », *American Economic Review*, vol. 102, n° 4, pp. 1241-1278.
- Falco, P. et L. Haywood (2016), « Entrepreneurship Versus Joblessness: Explaining the Rise in Self-employment », *Journal of Development Economics*, vol. 118(C), Elsevier, pp. 245-265.
- Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « Does Gender Discrimination in Social Institutions Matter for Long-term Growth?: Cross-country Evidence », *Documents de travail du Centre de développement de l'OCDE*, n° 330, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jm2hz8dgl6-en>.
- Fortin, N.M. (2005), « Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, n° 3, pp. 416-438, automne.

- García, N. et al. (2013), « Financial Education in Latin America and The Caribbean: Rationale, Overview and Way Forward », *Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 33, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k41zq7hp6d0-en>.
- Glewwe, P. et M. Kremer (2006), « Schools, Teachers, and Education Outcomes », in E.A. Hanushek et F. Welch (dir. pub.), *Handbook of the Economics of Education*, vol. 2, Edition 1, Elsevier, septembre.
- Gneezy, U., M. Niederle et A. Rustichini (2003), « Performance in Competitive Environments: Gender Differences », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 3, pp. 1049-1074.
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119, avril.
- Goldin, C. et C. Rouse (2000), « Orchestrating Impartiality: The Impact of « Blind » Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, pp. 715-741, septembre.
- Goldin, C., L.K. Katz et I. Kuziemko (2006), « The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 4, pp. 133-156, automne.
- Grifoni, A. et F. Messy (2012), « Current Status of National Strategies for Financial Education: A Comparative Analysis and Relevant Practices », *Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 16, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9bcwct7xmn-en>.
- HCR (2005), « Policy on Harrassment, Sexual Harrassment, and Abuse of Authority », Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, Genève.
- Holzer, H. et D. Neumark (2000), « Assessing Affirmative Action », *Journal of Economic Literature*, vol. 38, n° 3, pp. 483-568, septembre.
- Hsieh, C. et al. (2013), « The Allocation of Talent and US Economic Growth », *NBER Working Papers*, n° 18693, Cambridge, États-Unis.
- Huerta, M. et al. (2013), « Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 140, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>.
- Jütting, J. et J. de Laiglesia (2009), « Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries », *Études du Centre de Développement*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059245-en>.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2014), « Informality and Development », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 3, pp. 109-126, été.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2008), « The Unofficial Economy and Economic Development », *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, The Brookings Institution, vol. 39, n° 2, automne, pp. 275-363.
- Lewis, M.A. et M.E. Lockheed (2006), *Inexcusable Absence: Why 60 Million Girls Aren't in School and What to Do About It*, Center for Global Development, Washington, DC.
- Maldonado, J.H. et al. (2011), « Los programas de transferencias condicionadas: ¿hacia la inclusión financiera de los pobres en América Latina? » [Transferts monétaires conditionnels : vers l'intégration financière des pauvres en Amérique latine ?], *Idrc, Análisis Económico*, n° 26, IEP, Lima.
- Mateo Diaz, M. et L. Rodriguez-Chamussy (2013), « Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean », *IDB Technical Note*, n° IDB-TN-586, Inter- Banque interaméricaine de développement, Washington, DC.
- Mead, D.C. et C. Liedholm (1998), « The Dynamics of Micro and Small Enterprises in Developing Countries », *World Development*, vol. 26, n° 1, pp. 61-74.
- Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 116, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.
- Nations Unies (2010), « Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes », New York.
- Neumark, D. (1988), « Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination », *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 23, n° 3, pp. 279-295.
- Niederle, M. et L. Vesterlund (2007), « Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, n° 3, pp. 1067-1101.

- Oaxaca, R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, vol. 14, n° 3, pp. 693-709, octobre.
- OCDE (2015a), *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264230644-fr>.
- OCDE (2015b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, , http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015c), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- OCDE (2014a), *Social Institutions and Gender Index (SIGI) 2014 Synthesis Report*, Éditions OCDE, Paris, www.genderindex.org/sites/default/files/docs/BrochureSIGI2015.pdf.
- OCDE (2014b), *Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-fr>.
- OCDE (2013a), « Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat », Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, Paris, 29-30 mai 2013.
- OCDE (2013b), *Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202733-en>.
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-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 (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, Organisation internationale du travail.
- OMS (2016), « La violence à l'encontre des femmes : Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes », *Aide-mémoire*, n° 239, janvier, Organisation mondiale de la Santé.
- Paes de Barros, R. et al. (2010), « Impact of Free Childcare on Women's Labor Market Behavior: Evidence from Low-Income Neighborhoods in Rio de Janeiro », communication présentée lors de l'atelier du Plan d'action pour la parité hommes-femmes de la Banque mondiale intitulé *Regional Study on Gender Issues in LAC*, 14 juin, Washington, DC.
- Phelps, E.S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.
- Rawlings, L.B. et G.M. Rubio (2005), « Evaluating the Impact of Conditional Cash Transfer Programs », *World Bank Research Observer*, vol. 20, n° 1, pp. 29-55, printemps.
- Weichselbaumer, D. et R. Winter-Ebmer (2007), « The Effect of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials », *Economic Policy*, vol. 22, pp. 235-287.
- Weichselbaumer, D. et R. Winter-Ebmer (2005), « A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap », *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n° 3, pp. 479-511.

Références des bases de données

- Gallup World Poll, www.gallup.com/services/170945/world-poll.aspx.
- ILOSTAT, www.ilo.org/ilostat.
- OCDE (2016), « Comptes nationaux détaillés, SCN 2008 (ou SCN 1993) : Emploi par activité – CITI Rév. 4 », *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr> (extrait le 20 mai 2016).
- OCDE (2016), « Comptes nationaux détaillés, SCN 2008 (ou SCN 1993) : Valeur ajoutée par activité – CITI Rév. 4 », *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00721-fr> (extrait le 20 mai 2016).

OCDE (2016), « Gains : Rapport inter décile des gains bruts », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00302-fr> (extrait le 21 mars 2016).

OCDE (2016), « Statistiques de la population active : Emploi par activité et statut », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00289-fr> (extrait le 20 mai 2016).

OCDE (2016), « Statistiques du marché du travail : Données sur la marché du travail par sexe et âge : indicateurs », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-fr> (extrait le 21 mars 2016).

OCDE, *Bases de données PISA 2000, 2003, 2006, 2009 et 2012*, www.oecd.org/pisa/pisaproducts.

OCDE (2014), *Base de données Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE)*, www.genderindex.org.

OCDE (2014), « Jeunes déscolarisés sans emploi (NEET) » (indicateur), <http://dx.doi.org/10.1787/a7da6fc2-fr> (extrait le 20 mai 2016).

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 (EU LFS) 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/emploi/basededonnees).

Cette base de données contient des données brutes et des statistiques dérivées. Elle contient aussi des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel, l'emploi à temps partiel involontaire, le travail temporaire, la durée du chômage et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, les personnes inactives attachées marginalement au marché du travail, etc. La base de données sur l'emploi contient en outre des séries statistiques complémentaires sur les heures travaillées, les salaires et les

facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries contiennent des données sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles.
- Les salaires réels annuels moyens d'un salarié en équivalent temps complet.
- La ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de salaire et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire.
- Le salaire minimum légal.
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail.
- Les travailleurs syndiqués et les salariés.
- Les indicateurs synthétiques sur la protection de l'emploi.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . 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) et Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007), 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 Australie (2014/15) la durée du chômage a été remplacée par la durée de recherche d'emploi depuis juillet 2014. En Belgique (2010/11), la durée de la recherche active d'un emploi est passée d'une durée illimitée aux quatre dernières semaines y compris la semaine de référence de l'enquête. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi 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), Turquie (2006/07).
 - Au Japon, les données de 2011 excluent trois préfectures (Iwate, Miyagi et Fukushima) en raison de la suspension temporaire de la conduite de l'enquête sur la population active suite 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, la Costa Rica et 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	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Australie	9.6	8.5	6.3	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1
Autriche	..	4.2	3.9	5.5	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7
Belgique	6.4	9.7	6.9	8.4	8.4	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5
Canada	10.3	9.5	6.8	7.2	6.8	6.3	6.1	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9
Chili	8.2	7.3	9.7	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	9.7	8.2	7.1	6.4	5.9	6.4	6.2
Rép. tchèque	..	4.0	8.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1
Danemark	7.9	6.7	4.3	5.5	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.5	6.2
Estonie	14.5	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4	6.2
Finlande	6.6	15.4	9.8	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4
France	9.6	12.0	9.6	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4
Allemagne	5.5	8.3	8.0	10.5	11.3	10.3	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6
Grèce	11.2	10.6	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6	25.0
Hongrie	6.3	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7	6.8
Islande	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0
Irlande	14.8	12.3	4.3	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.4
Israël	..	6.9	8.8	10.4	9.0	8.4	7.3	6.1	7.5	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2
Italie	8.5	11.2	10.1	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7	11.9
Japon	2.1	3.2	4.7	4.7	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4
Corée	2.5	2.1	4.4	3.7	3.7	3.5	3.3	3.2	3.7	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	5.0	4.7	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	5.7	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	4.0	3.8	3.9	3.7	4.2	6.1	6.6	6.5	6.9	6.2	5.8	5.8
Norvège	5.5	4.9	3.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.6	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4
Pologne	16.1	19.1	17.9	14.0	9.6	7.0	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5
Portugal	4.2	7.2	5.1	7.8	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.5	14.1	12.7
Rép. slovaque	18.9	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5
Slovénie	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0
Espagne	15.5	20.8	11.9	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1
Suède	3.1	8.8	5.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4
Suisse	4.5	4.0	4.2	4.4	4.5	4.5
Turquie	9.2	8.8	8.8	9.7	12.6	10.7	8.8	8.2	8.7	10.0	10.3
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.2	5.3
États-Unis	6.8	5.6	4.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3
OCDE ^{a)}	6.6	7.4	6.1	6.9	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	7.9	7.9	7.9	7.4	6.8

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 34 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives de la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail du Bureau international du travail. 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/statistiquessurlemarchedutravail/44743435.pdf.

a) Moyenne pondérée.

Source : OCDE (2016), *Principaux indicateurs économiques*, vol. 2016/5, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2016-5-fr>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392854>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	69.1	72.8	71.6	72.2	61.7	64.1	57.7	58.5	76.2	79.9	78.8	79.3	46.1	56.5	61.5	62.1
Autriche	68.3	69.9	71.1	71.1	52.8	53.8	52.1	51.3	82.5	82.9	83.4	83.5	28.3	36.0	45.1	46.3
Belgique	60.5	62.0	61.9	61.8	29.1	27.5	23.2	23.4	77.4	79.7	79.1	78.5	26.3	34.4	42.7	44.0
Canada	70.9	73.5	72.3	72.5	56.2	59.5	55.5	55.8	79.9	82.2	81.2	81.4	48.1	57.0	60.4	60.9
Chili	53.3	56.3	62.2	62.4	26.4	26.4	30.1	30.2	65.0	69.5	74.9	74.9	47.5	54.4	64.2	64.5
Rép. tchèque	65.2	66.1	69.0	70.2	38.3	28.5	27.1	28.4	81.6	83.5	83.8	84.5	36.3	46.0	54.0	55.5
Danemark	76.3	77.0	72.8	73.5	66.0	65.3	53.7	55.4	84.2	86.1	82.0	82.1	55.7	58.9	63.2	64.7
Estonie	60.6	69.6	69.6	71.8	34.9	34.6	34.4	37.4	74.4	84.6	80.7	82.8	42.8	59.4	64.0	64.5
Finlande	67.5	70.5	68.9	68.7	42.9	46.4	43.0	42.4	80.9	83.3	80.4	79.9	42.3	55.0	59.2	60.0
France	61.7	64.3	63.8	63.8	28.2	31.2	27.9	27.8	78.4	82.1	79.8	79.4	29.4	38.2	46.9	48.6
Allemagne	65.6	69.0	73.8	74.0	47.2	45.9	46.1	45.3	79.3	80.3	83.5	83.7	37.6	51.3	65.6	66.2
Grèce	56.5	60.9	49.4	50.8	27.6	24.0	13.3	13.0	70.5	75.4	62.4	64.5	39.0	42.7	34.0	34.3
Hongrie	56.0	57.0	61.8	63.9	32.5	21.1	23.5	25.7	73.0	74.7	79.2	80.6	21.9	32.2	41.8	45.3
Islande ^a	84.6	85.7	82.2	84.2	68.2	74.3	69.7	72.6	90.6	89.4	85.7	87.8	84.2	84.9	84.1	84.5
Irlande	65.1	69.2	61.3	63.1	49.3	50.4	27.2	28.0	75.5	78.8	72.3	74.1	45.3	54.2	52.6	55.4
Israël ^b	62.1	64.5	67.9	68.3	48.1	46.4	44.5	44.4	71.3	74.0	78.2	78.7	46.5	57.1	65.1	66.2
Italie ^a	53.9	58.6	56.5	57.1	27.8	24.5	17.2	17.3	68.0	73.4	67.9	68.2	27.7	33.7	46.2	48.2
Japon	68.9	70.7	72.7	73.3	42.7	41.4	40.3	40.7	78.6	80.2	82.1	82.5	62.8	66.1	68.7	70.0
Corée	61.5	63.9	65.3	65.7	29.4	25.7	25.8	26.9	72.2	74.0	75.7	75.9	57.8	60.6	65.6	65.9
Luxembourg	62.7	64.2	66.6	66.1	31.8	22.5	20.4	29.1	78.2	81.9	83.7	82.6	27.2	32.0	42.5	38.4
Mexique	60.1	61.0	60.4	60.6	48.9	44.3	41.2	40.3	67.4	70.2	70.2	70.9	51.7	54.7	55.0	54.4
Pays-Bas	72.1	74.4	73.9	74.1	66.5	65.5	61.1	60.8	81.0	84.4	81.9	82.2	37.6	48.8	60.8	61.7
Nlle-Zélande	70.3	75.1	74.2	74.3	54.2	58.0	51.7	53.1	78.2	81.8	81.8	81.7	56.9	71.8	76.2	75.2
Norvège ^a	77.9	76.9	75.3	74.9	58.1	55.1	50.9	51.1	85.3	85.8	83.9	83.1	67.1	69.0	72.2	72.2
Pologne	55.0	57.0	61.7	62.9	24.5	25.8	25.8	26.0	70.9	74.9	78.4	79.5	28.4	29.7	42.5	44.3
Portugal	68.3	67.6	62.6	63.9	41.8	34.4	22.4	22.8	81.8	80.9	77.4	78.8	50.8	51.0	47.8	49.9
Rép. slovaque	56.8	60.7	61.0	62.7	29.0	27.6	21.8	23.3	74.7	78.0	76.8	78.1	21.3	35.7	44.8	46.9
Slovénie	62.8	67.8	63.9	65.2	32.8	37.6	26.8	29.6	82.6	85.3	81.9	82.9	22.7	33.5	35.4	36.6
Espagne ^a	57.4	66.8	56.8	58.7	36.3	43.0	18.5	20.0	68.4	77.1	67.4	69.4	37.0	44.5	44.3	46.9
Suède ^a	74.3	74.2	74.9	75.5	46.7	42.1	42.6	43.7	83.8	86.1	85.4	85.6	65.1	70.1	74.2	74.6
Suisse	78.3	78.6	79.8	80.2	65.0	62.6	61.6	61.0	85.4	86.1	86.9	87.3	63.3	67.2	71.6	72.8
Turquie	48.9	44.6	49.5	50.2	37.0	30.2	33.5	34.2	56.7	53.2	58.8	59.5	36.4	27.1	31.4	31.9
Royaume-Uni ^a	72.2	72.4	72.6	73.2	61.5	56.4	51.2	52.5	80.2	81.4	82.0	82.2	50.4	57.3	60.8	61.8
États-Unis ^a	74.1	71.8	68.1	68.7	59.7	53.1	47.6	48.6	81.5	79.9	76.7	77.2	57.8	61.8	61.3	61.5
OCDE ^c	65.5	66.5	65.8	66.3	45.6	43.3	40.1	40.5	75.9	77.0	76.0	76.5	47.6	53.4	57.3	58.1
Brésil ^d	64.3	67.4	67.5	..	50.7	52.9	49.0	..	73.1	76.1	77.2	..	51.2	53.8	54.9	..
Chine ^e	79.3	..	75.1	..	61.9	..	53.7	..	88.0	..	85.8	..	59.2	..	59.0	..
Colombie ^d	60.3	60.2	67.1	67.6	41.4	38.0	44.4	45.0	71.0	72.0	78.2	78.6	52.0	51.9	61.6	62.5
Costa Rica	61.7	60.7	36.1	35.3	74.2	73.1	55.8	54.4
Inde ^e	53.3	30.7	64.1	52.5	..
Indonésie ^e	..	62.4	64.6	39.1	37.9	72.1	75.1	67.6	66.7	..
Lettonie	57.3	68.1	66.3	68.1	29.2	38.1	32.5	34.5	73.5	82.1	78.2	79.2	35.9	58.0	56.4	59.4
Lituanie	58.8	65.0	65.7	67.2	25.2	24.8	27.6	28.3	75.0	82.2	80.8	81.6	40.3	53.2	56.2	60.4
Féd. de Russie	63.3	68.5	69.3	69.3	34.6	33.7	33.4	31.8	80.2	84.7	85.7	85.6	34.8	52.0	47.4	47.8
Afrique de Sud ^d	44.1	44.4	42.8	43.7	15.9	15.7	12.3	13.3	60.3	60.6	57.5	58.3	43.2	42.2	40.6	40.0

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des hommes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	76.9	79.5	77.1	77.5	62.6	65.0	57.5	58.2	85.6	88.1	85.8	86.2	57.6	65.7	69.1	69.3
Autriche	77.3	76.3	75.2	75.1	57.6	57.0	54.3	54.0	91.4	89.0	86.6	86.6	40.5	46.0	54.3	54.1
Belgique	69.5	68.7	65.8	65.5	32.8	29.9	24.5	25.0	87.3	87.0	83.2	82.5	36.4	42.9	48.4	48.9
Canada	76.2	77.0	75.2	75.6	56.7	59.2	54.2	54.4	85.8	86.2	85.1	85.3	57.4	63.5	65.0	66.0
Chili	71.9	72.3	72.8	73.0	34.2	32.7	35.0	35.2	87.4	89.0	86.8	86.9	71.6	77.2	82.5	82.9
Rép. tchèque	73.6	74.8	77.0	77.9	42.8	32.8	32.3	33.1	89.3	91.7	91.5	91.9	51.7	59.6	64.8	65.5
Danemark	80.8	80.8	75.8	76.6	68.5	66.5	52.7	54.6	88.5	89.8	85.5	85.9	64.1	64.9	68.9	69.8
Estonie	64.1	73.2	73.0	75.4	40.8	39.1	35.4	41.4	75.8	89.4	85.5	87.5	51.0	58.1	65.1	63.1
Finlande	70.5	72.4	69.8	69.7	45.7	47.9	42.9	41.9	84.1	85.9	82.8	82.5	43.7	55.1	56.8	57.4
France	68.8	69.2	67.3	67.1	31.3	34.2	30.1	29.7	87.3	88.4	84.4	83.7	32.9	40.5	48.8	50.6
Allemagne	72.9	74.7	78.1	78.0	49.7	48.2	47.7	46.5	87.2	86.4	88.0	88.1	46.4	59.4	71.4	71.3
Grèce	71.5	74.2	58.0	59.3	32.7	29.1	15.8	15.2	88.5	90.1	71.8	73.7	55.2	59.1	44.0	44.9
Hongrie	62.7	63.7	67.8	70.3	36.0	24.4	26.4	28.1	79.2	81.6	85.3	86.8	32.8	40.1	49.6	54.4
Islande ^a	88.2	89.5	84.4	86.6	66.1	73.6	66.6	69.4	95.1	94.2	89.4	91.5	94.2	89.6	87.6	88.7
Irlande	76.3	77.5	66.3	68.7	53.4	53.2	28.0	29.1	88.4	87.9	78.3	80.5	63.6	68.1	60.3	65.1
Israël ^b	68.9	70.1	71.5	72.1	51.2	49.3	45.7	45.5	79.6	80.6	82.2	83.4	56.9	65.1	72.9	73.2
Italie ^a	68.2	70.6	65.7	66.5	33.2	29.4	20.1	20.6	84.9	87.4	78.2	78.6	40.9	45.0	56.5	59.3
Japon	80.9	81.7	81.5	81.8	42.5	41.3	39.6	40.4	93.4	92.8	92.1	92.1	78.4	81.5	81.5	82.4
Corée	73.1	74.7	75.7	75.7	24.6	20.5	21.8	22.9	88.0	87.3	88.3	88.0	68.5	74.7	79.6	79.1
Luxembourg	75.0	72.3	72.6	71.3	35.3	26.5	21.9	29.4	92.8	92.2	90.5	89.3	37.9	35.6	49.8	43.0
Mexique	82.8	80.9	77.9	78.2	64.7	58.0	53.3	52.7	93.8	92.9	90.2	91.0	78.1	79.3	76.1	75.7
Pays-Bas	81.2	81.1	78.6	79.0	67.9	66.9	61.4	59.9	91.4	91.4	86.5	87.5	49.7	60.0	70.7	71.1
Nlle-Zélande	77.8	82.0	79.7	79.6	56.2	60.3	53.9	55.0	87.0	90.0	89.2	88.9	67.9	80.7	80.8	80.5
Norvège ^a	81.7	79.7	77.1	76.6	61.0	54.0	49.5	50.0	88.8	89.2	86.3	85.3	73.1	73.9	75.8	75.6
Pologne	61.2	63.6	68.2	69.3	27.3	29.2	30.0	30.5	77.6	81.1	83.9	84.9	36.7	41.4	53.1	54.2
Portugal	76.3	73.6	65.8	66.9	47.3	38.5	22.9	24.1	90.0	87.2	80.6	81.8	62.2	58.7	54.3	55.9
Rép. slovaque	62.2	68.4	67.6	69.4	29.8	30.9	26.8	28.4	79.6	85.0	83.2	85.1	35.4	52.6	53.1	53.6
Slovénie	67.2	72.7	67.5	69.2	35.7	43.2	29.5	32.0	85.7	88.1	84.6	86.1	32.3	45.3	41.8	42.6
Espagne ^a	72.7	77.3	61.6	64.0	43.2	48.6	19.3	20.9	85.6	87.5	72.5	75.1	55.2	59.6	51.2	54.0
Suède ^a	76.3	76.5	76.6	77.0	47.9	41.9	41.4	42.2	85.9	89.0	87.8	87.9	67.7	73.1	76.6	77.0
Suisse	87.3	85.6	84.4	84.4	66.5	65.4	62.4	59.8	95.2	93.6	91.9	92.3	77.0	76.4	78.7	78.9
Turquie	71.7	66.8	69.5	69.8	49.7	41.5	45.0	45.2	85.0	80.7	82.8	83.1	51.9	40.5	45.6	46.4
Royaume-Uni ^a	78.9	78.7	77.6	77.9	64.0	57.9	51.1	52.2	87.4	88.3	88.0	88.0	59.7	66.0	67.7	68.5
États-Unis ^a	80.6	77.8	73.5	74.2	61.9	54.4	48.2	49.0	89.0	87.5	83.6	84.4	65.7	67.4	66.8	67.1
OCDE ^c	76.1	75.9	73.7	74.2	50.3	47.2	43.2	43.5	88.2	87.9	85.3	85.8	59.2	63.9	66.1	66.8
Brésil ^d	78.2	79.7	78.9	..	62.0	63.0	57.6	..	88.1	89.0	89.0	..	68.1	70.1	71.3	..
Chine ^e	84.6	..	82.0	..	61.8	..	55.9	..	94.2	..	93.3	..	70.4	..	70.1	..
Colombie ^d	75.5	75.2	79.6	79.9	52.1	47.9	53.9	55.0	87.6	88.9	91.3	91.1	73.4	72.8	79.6	80.3
Costa Rica	75.2	73.9	44.7	42.6	89.5	88.2	74.9	73.9
Inde ^e	78.5	44.3	95.2	80.3	..
Indonésie ^e	..	78.4	80.1	47.9	45.5	91.8	93.7	83.4	83.3	..
Lettonie	61.1	72.7	68.4	69.9	34.3	43.8	36.5	37.1	74.4	86.0	80.4	81.2	48.1	64.3	56.3	60.1
Lituanie	60.1	68.2	66.5	68.0	28.3	29.4	31.0	30.8	73.8	84.2	80.7	81.8	49.9	60.7	58.8	62.4
Féd. de Russie	67.6	72.0	74.3	74.4	38.2	36.6	37.3	35.4	82.7	87.0	89.2	89.4	46.8	63.9	57.9	58.4
Afrique de Sud ^d	50.7	52.2	48.9	49.9	18.0	18.8	14.4	15.8	69.4	71.3	65.2	66.1	55.0	55.3	49.9	48.1

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des femmes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	61.3	66.1	66.1	66.8	60.8	63.2	58.0	58.7	67.0	71.9	72.0	72.5	34.2	47.3	54.1	55.2
Autriche	59.4	63.5	66.9	67.1	48.1	50.6	49.9	48.7	73.6	76.7	80.3	80.3	16.8	26.5	36.4	38.8
Belgique	51.5	55.3	57.9	58.0	25.4	25.0	21.8	21.7	67.2	72.3	74.9	74.5	16.6	26.0	37.0	39.3
Canada	65.6	69.9	69.4	69.4	55.7	59.8	56.9	57.2	73.9	78.2	77.4	77.5	39.1	50.7	56.0	55.8
Chili	35.1	40.4	51.7	51.9	18.2	19.6	24.5	24.4	43.4	50.6	63.4	63.4	24.6	32.5	46.9	47.3
Rép. tchèque	56.9	57.3	60.7	62.4	33.6	23.9	21.6	23.4	73.7	74.9	75.7	76.7	22.4	33.5	43.8	45.9
Danemark	71.6	73.2	69.8	70.4	63.3	64.0	54.9	56.2	79.8	82.3	78.4	78.3	46.6	52.9	57.6	59.6
Estonie	57.3	66.1	66.2	68.4	28.5	29.8	33.3	33.2	73.2	79.9	76.0	78.0	36.5	60.5	63.0	65.6
Finlande	64.5	68.5	67.9	67.7	39.9	44.7	43.1	42.9	77.6	80.7	78.0	77.3	40.9	54.8	61.6	62.6
France	54.8	59.6	60.4	60.6	25.1	28.1	25.7	25.9	69.6	76.0	75.4	75.2	26.1	36.0	45.2	46.8
Allemagne	58.1	63.2	69.5	69.9	44.6	43.5	44.3	44.0	71.2	74.0	78.8	79.2	29.0	43.4	60.0	61.2
Grèce	41.7	47.7	41.1	42.5	22.4	18.8	10.9	10.9	52.7	60.9	53.1	55.4	24.3	27.0	25.0	24.7
Hongrie	49.6	50.7	55.9	57.8	28.8	17.7	20.5	23.1	66.9	67.9	73.2	74.4	13.1	25.8	35.2	37.7
Islande ^a	81.0	81.7	80.0	81.8	70.5	75.0	73.0	76.0	86.0	84.1	82.1	84.1	74.4	80.0	80.6	80.3
Irlande	53.7	60.6	56.4	57.6	45.1	47.6	26.4	27.0	62.6	69.5	66.6	68.0	26.8	40.0	44.9	45.8
Israël ^b	55.5	59.0	64.2	64.6	44.8	43.4	43.1	43.3	63.5	67.7	74.3	74.3	36.8	49.3	57.9	59.7
Italie ^a	39.6	46.6	47.5	47.8	22.1	19.5	14.1	13.8	50.9	59.6	57.6	57.9	15.3	23.0	36.6	37.9
Japon	56.7	59.5	63.6	64.6	43.0	41.5	41.0	40.9	63.6	67.4	71.8	72.7	47.9	51.2	56.1	57.8
Corée	50.0	53.2	54.9	55.7	33.7	30.4	29.5	30.7	56.0	60.5	62.7	63.3	47.9	46.9	52.0	53.1
Luxembourg	50.0	56.1	60.5	60.8	28.3	18.4	18.8	28.8	63.0	71.7	76.8	75.7	16.8	28.6	35.0	33.7
Mexique	39.6	43.5	44.5	44.4	34.0	31.5	28.8	27.8	44.3	50.8	52.6	53.1	27.7	32.6	36.3	35.9
Pays-Bas	62.7	67.5	69.1	69.2	65.1	64.0	60.7	61.7	70.3	77.3	77.4	77.0	25.5	37.5	50.8	52.4
Nlle-Zélande	63.1	68.6	69.1	69.2	52.1	55.6	49.4	51.1	69.9	74.2	74.9	75.0	46.1	63.2	71.8	70.2
Norvège ^a	74.0	74.0	73.4	73.0	55.0	56.3	52.5	52.2	81.6	82.3	81.4	80.7	61.2	64.0	68.5	68.7
Pologne	48.9	50.6	55.2	56.6	21.8	22.4	21.3	21.3	64.3	68.8	72.7	73.9	21.4	19.4	32.9	35.5
Portugal	60.5	61.8	59.6	61.1	36.1	30.2	21.9	21.5	73.9	74.8	74.3	76.1	40.9	44.3	42.1	44.5
Rép. slovaque	51.5	53.0	54.3	55.9	28.2	24.1	16.5	18.0	69.8	71.0	70.2	70.9	9.8	21.2	37.2	41.0
Slovénie	58.4	62.6	60.0	61.0	29.7	31.4	24.0	27.1	79.3	82.4	79.1	79.5	13.8	22.2	29.0	30.5
Espagne ^a	42.0	56.0	52.0	53.4	29.0	37.2	17.7	19.2	51.0	66.3	62.3	63.7	20.1	30.2	37.8	40.2
Suède ^a	72.2	71.8	73.2	74.0	45.4	42.2	43.9	45.3	81.7	83.0	82.8	83.2	62.4	67.2	71.7	72.3
Suisse	69.3	71.6	75.1	76.0	63.4	59.7	60.9	62.2	75.6	78.5	81.8	82.2	50.1	58.1	64.4	66.7
Turquie	26.2	22.8	29.5	30.5	24.8	19.3	22.0	23.2	27.6	25.6	34.6	35.7	21.5	14.6	17.5	17.7
Royaume-Uni ^a	65.6	66.3	67.8	68.6	59.1	54.9	51.3	52.8	73.1	74.6	76.1	76.6	41.4	48.8	54.3	55.3
États-Unis ^a	67.8	65.9	63.0	63.4	57.4	51.8	47.1	48.2	74.2	72.5	70.0	70.3	50.6	56.6	56.3	56.4
OCDE ^c	55.0	57.2	58.0	58.6	40.9	39.3	36.9	37.4	63.7	66.3	66.9	67.4	36.6	43.6	49.1	49.9
Brésil ^d	51.2	55.9	56.8	..	39.7	42.7	40.2	..	59.2	64.3	66.4	..	36.5	39.5	40.8	..
Chine ^e	73.8	..	68.0	..	62.1	..	51.5	..	81.6	..	78.0	..	47.1	..	47.8	..
Colombie ^d	46.0	46.0	55.2	56.0	30.8	28.2	34.9	35.1	55.4	56.3	65.9	66.8	32.9	33.4	45.8	47.1
Costa Rica	48.0	47.2	26.1	27.0	59.0	57.8	38.0	37.2
Inde ^e	27.3	15.5	33.0	25.2	..
Indonésie ^e	..	46.3	49.0	30.0	30.1	52.8	56.5	50.3	49.6	..
Lettonie	53.8	63.9	64.3	66.4	23.8	32.2	28.3	31.9	72.6	78.4	76.0	77.3	26.8	53.4	56.4	58.9
Lituanie	57.5	62.0	64.9	66.5	22.1	20.0	24.1	25.7	76.1	80.2	80.9	81.4	33.0	47.5	54.3	58.8
Féd. de Russie	59.3	65.3	64.8	64.6	30.9	30.8	29.5	28.0	77.8	82.5	82.5	82.0	25.9	43.1	39.6	39.9
Afrique de Sud ^d	38.1	37.4	36.9	37.7	14.0	12.6	10.2	10.7	52.3	51.2	49.9	50.7	33.8	31.8	32.9	33.3

- a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, 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 réropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données commune observées au quatrième trimestre de l'année 2011.
- c) Moyenne pondérée.
- d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
- e) Les données pour 2014 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.

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/10.1787/888933392866>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	73.8	76.2	76.3	77.0	70.2	70.8	66.6	67.3	80.3	82.7	82.8	83.4	48.2	58.1	64.1	64.9
Autriche	70.8	73.5	75.4	75.5	55.7	59.4	58.0	57.4	85.2	86.5	88.0	88.0	29.8	37.2	46.9	48.6
Belgique	65.1	67.1	67.7	67.6	35.3	33.9	30.2	30.0	82.4	85.3	85.6	85.1	27.1	35.9	45.1	46.6
Canada	76.2	78.3	77.8	78.0	64.4	67.0	64.2	64.2	84.8	86.6	86.2	86.4	50.9	60.0	64.4	64.8
Chili	58.8	60.8	66.6	66.8	33.6	32.1	36.0	35.7	70.4	73.9	79.3	79.4	50.3	56.5	66.6	66.5
Rép. tchèque	71.6	69.8	73.5	74.0	46.1	31.9	32.2	32.5	88.4	87.8	88.8	88.6	38.2	48.2	56.8	58.0
Danemark	80.0	80.1	78.1	78.5	70.7	70.6	61.5	62.1	87.9	88.9	87.1	87.1	58.2	61.0	66.4	67.6
Estonie	71.1	73.0	75.2	76.6	44.8	38.4	40.1	42.8	86.6	88.3	87.0	87.7	48.3	61.6	67.6	68.6
Finlande	74.9	75.7	75.5	75.9	53.8	55.0	53.3	53.7	87.9	88.0	86.6	86.6	46.6	58.8	63.9	65.3
France	68.8	69.7	71.1	71.2	35.5	38.4	36.9	36.9	86.4	87.9	87.9	87.5	31.7	40.0	50.7	52.5
Allemagne	71.1	75.6	77.7	77.6	51.5	52.0	50.0	48.8	85.3	87.2	87.6	87.6	42.9	57.2	69.1	69.4
Grèce	63.8	66.5	67.4	67.8	39.0	31.0	28.0	26.0	78.1	81.8	84.3	85.4	40.5	44.2	41.1	41.6
Hongrie	59.9	61.6	67.0	68.6	37.2	25.7	29.5	31.0	77.3	80.1	85.0	85.8	22.6	33.7	44.6	48.1
Islande ^a	86.6	87.8	86.7	87.9	71.6	80.1	77.5	79.5	92.2	90.6	89.6	90.7	85.7	85.7	86.8	87.3
Irlande	68.2	72.7	69.7	70.1	53.6	56.2	37.3	36.1	78.7	82.1	81.0	81.4	46.5	55.5	58.1	60.1
Israël ^b	69.9	71.2	72.2	72.2	58.2	55.5	49.7	49.0	78.7	80.3	82.6	82.6	50.9	61.2	67.9	68.9
Italie ^a	60.3	62.4	64.9	65.0	39.5	30.8	30.0	29.0	74.3	77.5	77.0	76.8	29.0	34.5	48.9	51.1
Japon	72.5	73.6	75.5	75.9	47.0	44.9	43.0	43.0	81.9	83.3	85.1	85.4	66.5	68.4	71.0	72.2
Corée	64.4	66.2	67.8	68.3	33.0	28.2	28.6	30.1	75.2	76.4	78.2	78.5	59.5	62.0	67.3	67.8
Luxembourg	64.2	66.9	70.8	70.9	34.0	26.5	26.3	35.2	79.8	84.7	88.0	87.7	27.6	32.7	44.5	40.3
Mexique	61.7	63.2	63.7	63.4	51.5	47.4	45.6	44.3	68.6	72.1	73.2	73.5	52.4	55.5	56.5	55.7
Pays-Bas	74.3	77.1	79.3	79.6	70.8	70.4	68.2	68.5	83.1	86.8	87.1	87.1	38.5	50.8	65.4	67.1
Nlle-Zélande	75.0	78.1	79.0	79.0	62.7	64.5	60.8	62.2	82.0	84.0	85.6	85.4	59.7	72.9	78.7	78.1
Norvège ^a	80.7	78.9	78.1	78.4	64.7	59.4	55.2	56.7	87.6	87.5	86.8	86.6	68.0	69.7	73.1	73.4
Pologne	65.8	63.2	67.9	68.1	37.8	33.0	33.9	32.9	82.4	81.7	85.1	85.1	31.3	31.8	45.6	46.9
Portugal	71.2	73.9	73.2	73.4	45.7	41.3	34.3	33.5	84.8	87.7	88.6	88.8	52.5	54.6	55.3	57.0
Rép. slovaque	69.9	68.2	70.3	70.9	46.0	34.5	31.0	31.7	88.4	86.8	87.3	87.3	24.3	38.8	50.1	51.8
Slovénie	67.5	71.3	70.9	71.8	39.2	41.8	33.6	35.3	87.4	89.3	90.3	90.8	24.0	34.6	38.4	39.7
Espagne ^a	66.7	72.8	75.3	75.5	48.5	52.5	39.6	38.8	78.0	83.1	87.3	87.4	40.9	47.4	55.4	57.6
Suède ^a	79.0	79.1	81.5	81.7	52.9	52.1	55.3	54.9	88.2	90.0	90.8	90.9	69.3	73.0	78.4	78.9
Suisse	80.5	81.6	83.8	84.1	68.3	67.4	67.4	66.7	87.4	88.9	90.8	91.0	65.1	69.3	74.0	75.8
Turquie	52.4	49.8	55.1	56.1	42.5	37.7	40.8	42.0	59.6	58.2	64.4	65.5	37.2	28.3	33.4	34.2
Royaume-Uni ^a	76.4	76.5	77.6	77.6	69.7	65.7	61.2	62.0	83.9	84.5	86.1	85.8	52.7	59.2	63.5	64.0
États-Unis ^a	77.2	75.3	72.7	72.6	65.8	59.4	55.0	55.0	84.0	83.0	80.9	80.9	59.2	63.8	64.1	63.9
OCDE ^c	69.9	70.5	71.2	71.3	51.9	49.2	47.2	47.1	80.2	81.0	81.5	81.6	50.0	55.7	60.5	61.1
Brésil ^d	71.1	73.5	72.6	..	61.8	63.6	59.0	..	78.5	81.1	81.4	..	53.4	55.4	56.2	..
Chine ^e	82.3	..	77.4	..	67.9	..	57.4	..	90.5	..	88.0	..	59.4	..	59.7	..
Colombie ^d	71.3	68.0	74.0	74.5	57.1	48.8	54.6	54.7	80.6	79.1	84.4	84.9	56.5	55.2	65.1	66.1
Costa Rica	68.4	67.3	48.2	45.9	79.5	78.9	58.2	57.2
Inde ^e	55.4	34.4	65.6	53.2	..
Indonésie ^e	..	68.9	69.0	52.3	48.3	76.4	77.7	68.8	67.5	..
Lettonie	67.0	72.6	74.6	75.7	37.4	42.6	40.4	41.3	85.5	87.1	87.2	87.6	39.8	60.7	62.6	65.5
Lituanie	70.5	67.9	73.7	74.1	36.2	27.1	34.2	33.8	88.8	85.6	89.7	89.3	45.4	55.3	63.0	66.2
Féd. de Russie	70.9	72.9	73.1	73.4	43.6	39.4	38.7	37.9	88.3	89.2	89.7	89.9	37.5	53.7	49.1	49.6
Afrique de Sud ^d	59.1	57.2	57.1	58.5	31.5	29.3	25.3	26.6	76.5	74.5	74.1	75.6	47.2	44.8	44.0	43.8

Tableau C. Taux d'activité par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des hommes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	82.3	83.0	82.1	82.7	71.9	71.8	66.9	67.9	90.2	90.8	89.9	90.3	60.9	67.7	72.2	72.8
Autriche	79.9	80.0	80.0	80.1	60.6	62.9	60.7	60.7	94.0	92.5	91.5	91.6	42.8	47.6	56.8	57.4
Belgique	73.7	73.6	72.4	72.2	38.7	36.1	32.3	32.8	91.8	92.5	90.7	89.9	37.5	44.4	51.3	52.2
Canada	81.9	82.4	81.3	81.8	65.8	67.4	63.8	64.1	91.0	91.1	90.5	90.9	60.7	67.0	69.7	70.7
Chili	78.9	77.4	77.6	77.7	42.5	39.0	40.8	40.8	94.4	93.9	91.7	91.8	76.5	80.2	85.8	85.6
Rép. tchèque	79.4	78.1	81.2	81.4	51.3	36.7	38.1	37.4	94.9	95.0	95.6	95.4	54.5	62.4	67.9	68.3
Danemark	84.2	83.7	81.1	81.6	73.4	72.0	61.0	61.7	91.7	92.3	90.3	90.8	66.7	66.9	72.6	72.7
Estonie	76.3	77.5	79.3	80.4	52.1	44.3	43.1	47.5	89.2	93.2	92.0	92.4	60.0	62.4	69.1	67.7
Finlande	77.6	77.4	77.1	77.4	56.4	56.3	54.1	54.1	90.7	90.3	89.6	89.6	48.1	59.2	61.9	63.1
France	75.2	74.7	75.3	75.3	38.6	41.9	40.2	40.1	94.3	94.1	92.9	92.4	35.5	42.5	53.1	55.0
Allemagne	78.9	81.8	82.5	82.1	54.7	54.9	52.1	50.5	93.4	93.8	92.6	92.5	52.4	65.8	75.5	75.3
Grèce	77.4	78.4	76.0	75.9	41.7	34.4	30.0	27.7	94.4	94.6	93.1	93.1	57.3	60.9	53.4	54.9
Hongrie	67.5	68.6	73.4	75.3	41.8	29.5	33.0	34.4	84.4	87.2	91.2	92.0	34.1	42.1	53.2	57.8
Islande ^a	89.8	91.6	89.1	90.3	70.1	80.0	76.6	77.7	96.1	95.3	92.9	93.9	94.7	90.4	90.3	91.5
Irlande	80.0	81.6	77.1	77.6	57.8	59.6	38.9	38.3	92.3	91.7	89.7	89.8	65.2	69.8	68.3	71.5
Israël ^b	77.5	77.0	76.1	76.1	61.9	58.3	50.9	49.9	87.5	87.0	86.8	87.3	63.5	70.3	76.2	76.6
Italie ^a	74.3	74.3	74.7	75.2	44.6	36.0	34.3	33.7	90.6	91.0	87.7	87.7	42.7	46.2	60.2	63.3
Japon	85.2	85.2	84.9	85.0	47.4	45.1	42.7	43.0	97.1	96.3	95.6	95.5	84.1	84.9	84.8	85.6
Corée	77.1	77.6	78.6	78.6	28.4	23.1	24.6	25.9	92.2	90.5	91.3	91.1	71.3	76.8	82.0	81.8
Luxembourg	76.4	75.0	77.2	76.0	37.4	30.6	29.6	36.2	94.2	94.9	94.9	93.9	38.6	36.4	52.1	45.5
Mexique	84.7	83.7	82.1	81.8	67.7	61.8	58.8	57.5	95.2	95.3	94.1	94.2	79.3	80.9	78.7	78.0
Pays-Bas	83.2	83.8	84.6	84.6	71.6	71.4	68.0	67.5	93.2	93.5	92.2	92.1	50.9	62.6	76.5	77.6
Nlle-Zélande	83.1	84.9	84.1	84.2	65.8	67.1	63.0	64.4	91.1	92.1	92.4	92.2	71.9	81.9	83.6	83.5
Norvège ^a	84.8	81.8	80.2	80.5	67.5	58.6	54.3	56.3	91.4	90.9	89.3	89.1	74.4	74.7	77.0	76.9
Pologne	71.7	70.0	74.6	74.8	40.9	36.5	38.8	38.4	88.3	87.9	90.5	90.6	40.4	44.8	57.2	57.5
Portugal	78.9	79.2	76.7	76.7	50.5	44.7	34.8	34.2	92.5	92.9	91.6	91.7	64.5	63.2	64.0	65.0
Rép. slovaque	76.8	75.8	77.6	77.5	49.4	38.7	38.1	38.3	93.9	93.0	94.0	93.6	41.0	56.9	58.9	58.4
Slovénie	71.9	75.8	74.3	75.4	41.7	47.6	36.6	38.9	90.6	91.3	92.2	92.9	34.6	46.7	45.7	46.4
Espagne ^a	80.4	82.6	80.7	80.9	53.6	57.3	41.5	40.6	93.0	92.5	92.6	92.6	60.5	62.8	64.3	66.2
Suède ^a	81.5	81.4	83.6	83.5	54.4	51.5	54.7	53.6	90.7	92.9	93.5	93.3	72.6	76.4	81.7	82.0
Suisse	89.4	88.2	88.5	88.5	70.5	70.2	68.2	65.9	96.7	95.8	95.8	96.0	79.3	78.4	81.4	82.5
Turquie	76.9	74.4	76.6	77.0	57.6	51.6	54.0	54.2	89.5	88.1	89.8	90.4	53.4	42.9	49.3	50.3
Royaume-Uni ^a	84.1	83.3	83.1	82.8	73.6	68.7	62.7	63.1	91.9	91.7	92.4	91.7	63.2	68.8	70.9	71.1
États-Unis ^a	83.9	81.7	78.5	78.5	68.6	61.5	56.4	56.2	91.6	90.9	88.2	88.3	67.3	69.6	69.9	69.8
OCDE ^c	80.9	80.4	79.7	79.7	57.1	53.8	51.1	50.9	92.6	92.2	91.2	91.2	62.5	66.7	70.0	70.5
Brésil ^d	84.7	84.9	83.5	..	72.6	72.3	66.9	..	93.0	92.8	92.4	..	71.1	72.3	72.8	..
Chine ^e	87.8	..	84.3	..	68.0	..	59.6	..	96.8	..	95.4	..	70.8	..	71.0	..
Colombie ^d	86.1	82.6	85.7	85.8	67.2	58.2	63.1	63.4	96.5	95.2	96.2	96.1	80.2	77.7	84.3	85.1
Costa Rica	82.0	80.4	56.9	53.3	94.3	93.4	78.7	78.0
Inde ^e	81.4	49.5	97.2	81.4	..
Indonésie ^e	..	85.6	85.4	62.8	57.7	96.3	97.0	84.9	84.4	..
Lettonie	72.3	77.9	77.8	78.9	43.4	49.2	45.3	45.2	87.8	91.6	90.5	90.6	53.9	67.6	63.7	68.0
Lituanie	74.3	71.3	76.0	75.8	41.6	31.6	38.6	36.7	89.7	87.7	90.8	90.4	57.9	63.3	68.2	69.8
Féd. de Russie	75.9	76.9	78.6	79.1	47.5	42.7	43.0	41.9	91.4	92.0	93.6	94.0	50.6	66.3	60.5	61.0
Afrique de Sud ^d	66.0	64.3	63.7	65.1	33.9	32.0	27.7	29.5	85.6	84.0	82.3	83.5	60.6	59.1	54.3	53.6

Tableau C. Taux d'activité par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des femmes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	65.3	69.4	70.5	71.2	68.5	69.7	66.2	66.7	70.5	74.8	75.9	76.6	35.3	48.6	56.2	57.3
Autriche	61.8	67.1	70.8	70.9	50.8	56.0	55.4	54.1	76.3	80.5	84.5	84.4	17.6	27.5	37.5	40.2
Belgique	56.4	60.4	63.0	63.0	31.8	31.6	28.1	27.1	72.7	78.0	80.6	80.2	17.1	27.5	39.0	41.2
Canada	70.4	74.2	74.2	74.2	62.9	66.5	64.6	64.4	78.5	82.1	81.9	82.0	41.4	53.3	59.2	59.0
Chili	39.1	44.4	55.7	55.8	24.2	24.8	30.6	29.9	47.3	54.6	67.3	67.5	25.5	33.7	48.4	48.6
Rép. tchèque	63.7	61.5	65.6	66.5	40.6	26.9	26.1	27.4	81.8	80.3	81.6	81.4	23.7	35.2	46.3	48.3
Danemark	75.6	76.4	75.0	75.3	67.8	69.1	62.0	62.5	84.0	85.3	83.8	83.4	49.0	55.1	60.3	62.6
Estonie	66.3	68.8	71.2	72.9	37.1	32.1	37.0	37.7	84.1	83.4	81.8	82.8	39.4	61.0	66.5	69.4
Finlande	72.1	73.9	73.8	74.4	51.1	53.7	52.5	53.3	85.0	85.6	83.4	83.5	45.2	58.3	65.8	67.4
France	62.5	64.9	67.2	67.3	32.4	34.9	33.4	33.8	78.6	82.0	83.1	82.7	28.2	37.6	48.5	50.2
Allemagne	63.3	69.4	72.9	73.1	48.2	49.0	47.7	47.1	76.9	80.6	82.4	82.5	33.5	48.9	62.9	63.8
Grèce	50.5	54.8	59.0	59.9	36.2	27.5	26.1	24.3	62.0	69.2	75.6	77.7	25.4	28.2	29.9	29.5
Hongrie	52.6	54.9	60.7	62.2	32.5	21.8	25.9	27.5	70.5	73.2	78.8	79.6	13.3	26.9	37.4	39.9
Islande ^a	83.3	83.6	84.2	85.5	73.2	80.1	78.4	81.5	88.2	85.4	86.3	87.5	76.8	80.7	83.3	83.0
Irlande	56.3	63.5	62.5	62.8	49.2	52.7	35.5	33.8	65.1	72.2	72.6	73.4	27.6	40.8	48.1	48.8
Israël ^b	62.5	65.5	68.4	68.3	54.3	52.5	48.5	48.0	70.3	73.9	78.4	78.1	39.1	52.4	60.3	61.8
Italie ^a	46.3	50.6	55.2	54.9	34.3	25.4	25.5	24.0	57.9	64.1	66.4	65.9	16.1	23.4	38.3	39.6
Japon	59.6	61.9	66.0	66.7	46.6	44.7	43.4	43.1	66.5	70.1	74.5	75.2	49.7	52.5	57.5	59.2
Corée	52.0	54.8	57.0	57.9	37.0	32.7	32.5	34.1	57.8	62.0	64.8	65.4	48.8	47.6	53.0	54.2
Luxembourg	51.7	58.9	64.2	65.6	30.6	22.3	23.0	34.1	64.9	74.7	80.9	81.3	16.8	29.1	36.5	35.0
Mexique	41.0	45.2	46.8	46.6	36.3	34.0	32.2	31.0	45.4	52.4	54.8	55.2	28.0	32.8	36.9	36.4
Pays-Bas	65.2	70.4	74.0	74.7	70.0	69.4	68.4	69.4	72.7	79.9	82.0	82.1	25.9	38.9	54.3	56.7
Nlle-Zélande	67.2	71.5	74.1	74.1	59.5	61.9	58.5	59.9	73.4	76.5	79.3	79.1	47.8	64.1	74.2	73.0
Norvège ^a	76.5	75.9	75.9	76.2	61.8	60.3	56.2	57.2	83.5	84.0	84.1	83.9	61.6	64.6	69.2	69.8
Pologne	59.9	56.5	61.1	61.4	34.8	29.3	28.7	27.0	76.5	75.6	79.6	79.6	23.7	20.6	35.2	37.3
Portugal	63.8	68.7	70.0	70.3	40.9	37.8	33.8	32.8	77.3	82.7	85.8	86.0	42.0	47.0	47.5	49.9
Rép. slovaque	63.2	60.7	62.8	64.3	42.6	30.1	23.6	24.9	82.9	80.5	80.4	80.8	10.7	23.3	42.1	45.8
Slovénie	62.9	66.6	67.2	67.9	36.4	35.4	30.4	31.7	84.2	87.3	88.3	88.6	14.1	23.1	31.1	32.9
Espagne ^a	52.9	62.8	69.8	70.0	43.3	47.5	37.6	36.8	62.8	73.3	82.0	82.0	22.6	32.7	46.9	49.4
Suède ^a	76.4	76.8	79.3	79.9	51.2	52.6	55.9	56.3	85.6	87.1	88.0	88.3	65.9	69.6	75.2	75.7
Suisse	71.6	75.0	79.0	79.8	66.0	64.5	66.6	67.6	78.0	81.9	85.7	85.9	51.3	60.3	66.5	69.1
Turquie	28.0	25.7	33.6	35.0	28.1	24.4	27.7	29.8	28.9	28.0	38.8	40.3	21.6	14.8	17.9	18.3
Royaume-Uni ^a	68.9	69.8	72.1	72.5	65.7	62.7	59.6	60.9	76.2	77.5	80.0	80.0	42.5	49.9	56.4	57.1
États-Unis ^a	70.7	69.1	67.1	66.9	63.0	57.2	53.6	53.8	76.7	75.4	73.9	73.7	51.9	58.3	58.8	58.5
OCDE ^c	59.1	60.9	62.8	63.0	46.6	44.5	43.1	43.2	67.9	70.0	72.0	72.1	38.3	45.3	51.5	52.2
Brésil ^d	58.3	62.8	62.4	..	51.2	54.7	51.0	..	65.1	70.2	71.2	..	37.9	40.6	41.9	..
Chine ^e	76.7	..	70.3	..	67.8	..	55.1	..	84.0	..	80.4	..	47.2	..	48.3	..
Colombie ^d	57.4	54.2	62.9	63.7	47.2	39.5	46.1	46.0	65.7	64.2	73.2	74.3	35.3	35.2	48.3	49.7
Costa Rica	54.6	53.9	38.1	37.5	64.9	64.2	39.0	38.9
Inde ^e	28.5	17.5	34.0	25.6	..
Indonésie ^e	..	52.1	52.5	41.3	38.6	56.8	58.4	51.3	50.1	..
Lettonie	62.1	67.8	71.6	72.8	31.2	35.8	35.3	37.1	83.3	82.8	84.0	84.6	29.2	55.7	61.7	63.5
Lituanie	67.1	64.9	71.6	72.5	30.5	22.3	29.6	30.8	87.9	83.6	88.7	88.2	35.9	49.2	58.9	63.3
Féd. de Russie	66.2	69.2	68.1	68.2	39.7	36.0	34.3	33.7	85.3	86.6	86.1	85.9	27.8	44.2	40.7	41.2
Afrique de Sud ^d	52.9	50.8	50.7	52.1	29.3	26.6	22.8	23.8	68.6	66.2	66.1	67.8	36.4	33.3	35.4	35.8

- a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, 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 rétopolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données commune observées au quatrième trimestre de l'année 2011.
- c) Moyenne pondérée.
- d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
- e) Les données pour 2014 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.

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/10.1787/888933392874>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	6.4	4.4	6.2	6.2	12.1	9.4	13.3	13.1	5.0	3.4	4.8	4.9	4.5	2.7	4.1	4.3
Autriche	3.5	4.9	5.7	5.8	5.1	9.4	10.3	10.6	3.1	4.2	5.2	5.2	5.2	3.4	3.8	4.7
Belgique	7.0	7.5	8.6	8.6	17.5	18.8	23.2	22.1	6.1	6.6	7.6	7.7	3.0	4.2	5.4	5.6
Canada	6.9	6.1	7.0	7.0	12.7	11.2	13.5	13.2	5.8	5.1	5.8	5.8	5.5	5.1	6.2	6.1
Chili	9.4	7.4	6.6	6.5	21.3	17.8	16.5	15.5	7.6	6.0	5.5	5.7	5.6	3.8	3.6	3.1
Rép. tchèque	8.8	5.4	6.2	5.1	17.0	10.7	15.9	12.6	7.7	4.9	5.6	4.6	5.2	4.6	4.9	4.4
Danemark	4.6	3.8	6.8	6.3	6.7	7.5	12.6	10.8	4.2	3.1	5.9	5.7	4.4	3.4	4.8	4.4
Estonie	14.8	4.7	7.5	6.3	22.2	9.9	14.3	12.6	14.0	4.2	7.2	5.5	11.5	3.6	5.4	6.0
Finlande	9.8	6.9	8.7	9.5	20.3	15.7	19.3	21.1	8.0	5.3	7.1	7.7	9.4	6.5	7.3	8.0
France	10.3	7.7	10.3	10.4	20.6	18.8	24.2	24.7	9.3	6.6	9.2	9.2	7.3	4.4	7.5	7.4
Allemagne	7.8	8.7	5.1	4.7	8.4	11.7	7.8	7.2	7.0	8.0	4.7	4.4	12.3	10.3	5.1	4.7
Grèce	11.6	8.5	26.7	25.1	29.2	22.7	52.4	49.8	9.7	7.8	26.0	24.4	3.9	3.4	17.2	17.5
Hongrie	6.4	7.5	7.8	6.8	12.7	18.0	20.4	17.3	5.7	6.9	6.8	6.0	3.0	4.4	6.4	5.8
Islande ^a	2.3	2.3	5.1	4.2	4.7	7.2	10.0	8.7	1.7	1.3	4.3	3.2	1.7	0.9	3.1	3.2
Irlande	4.7	4.9	12.1	10.0	7.9	10.3	26.9	22.4	4.0	4.0	10.7	9.0	2.6	2.3	9.6	7.8
Israël ^b	11.2	9.4	6.0	5.3	17.3	16.3	10.6	9.3	9.4	7.8	5.3	4.7	8.7	6.8	4.1	3.9
Italie ^a	10.6	6.2	12.9	12.1	29.7	20.4	42.7	40.3	8.5	5.3	11.8	11.2	4.5	2.4	5.5	5.5
Japon	5.0	4.1	3.8	3.5	9.2	7.7	6.3	5.5	4.1	3.7	3.6	3.4	5.6	3.4	3.3	3.1
Corée	4.6	3.4	3.7	3.7	10.8	8.8	10.0	10.5	4.0	3.1	3.3	3.3	2.9	2.2	2.5	2.8
Luxembourg	2.4	4.1	5.9	6.7	6.4	15.2	22.6	17.3	2.0	3.4	4.9	5.8	1.4	2.1	4.3	4.7
Mexique	2.6	3.4	5.1	4.5	5.1	6.6	9.6	9.0	1.8	2.7	4.1	3.6	1.4	1.6	2.8	2.4
Pays-Bas	3.1	3.6	6.9	6.9	6.1	7.0	10.5	11.3	2.5	2.8	5.9	5.6	2.1	4.0	7.1	8.1
Nlle-Zélande	6.2	3.8	6.0	6.0	13.5	10.1	15.0	14.7	4.7	2.6	4.4	4.4	4.7	1.4	3.2	3.7
Norvège ^a	3.5	2.6	3.6	4.5	10.2	7.3	7.8	10.0	2.6	1.9	3.3	4.1	1.3	1.0	1.3	1.7
Pologne	16.4	9.7	9.1	7.6	35.2	21.7	23.9	20.8	13.9	8.4	7.9	6.6	9.4	6.8	6.8	5.4
Portugal	4.2	8.5	14.5	12.9	8.6	16.7	34.8	32.0	3.5	7.7	12.7	11.2	3.2	6.5	13.5	12.5
Rép. slovaque	18.8	11.0	13.2	11.5	37.0	20.1	29.7	26.4	15.5	10.1	12.0	10.5	12.3	8.1	10.6	9.3
Slovénie	6.9	5.0	9.9	9.1	16.3	10.1	20.2	16.3	5.6	4.5	9.3	8.7	5.3	3.3	7.8	7.8
Espagne ^a	13.9	8.3	24.6	22.2	25.3	18.1	53.2	48.3	12.3	7.2	22.8	20.6	9.4	6.0	20.0	18.6
Suède ^a	5.9	6.2	8.1	7.6	11.7	19.2	22.9	20.3	4.9	4.4	6.0	5.8	6.1	3.9	5.4	5.3
Suisse	2.7	3.7	4.7	4.7	4.8	7.1	8.6	8.6	2.3	3.1	4.2	4.1	2.7	3.1	3.3	3.9
Turquie	6.7	10.5	10.1	10.5	13.1	20.0	17.9	18.5	4.9	8.5	8.7	9.1	2.1	4.3	6.0	6.7
Royaume-Uni ^a	5.5	5.3	6.4	5.7	11.7	14.2	16.3	15.4	4.4	3.8	4.8	4.2	4.4	3.3	4.2	3.5
États-Unis ^a	4.0	4.7	6.3	5.4	9.3	10.5	13.4	11.6	3.1	3.7	5.2	4.5	2.5	3.1	4.3	3.8
OCDE ^c	6.4	5.8	7.6	7.0	12.1	12.0	15.0	14.0	5.4	4.9	6.8	6.2	4.9	4.0	5.2	4.9
Brésil ^d	9.6	8.3	7.1	..	17.9	16.8	17.0	..	6.9	6.1	5.1	..	4.1	2.9	2.2	..
Chine ^e	3.7	..	2.9	..	8.8	..	6.4	..	2.8	..	2.5	..	0.4	..	1.2	..
Colombie ^d	15.4	11.5	9.4	9.2	27.6	22.2	18.7	17.7	11.9	9.0	7.3	7.4	7.9	5.9	5.4	5.5
Costa Rica	9.8	9.8	25.1	23.0	6.7	7.3	4.1	4.9
Inde ^e	3.7	10.7	2.3	1.4	..
Indonésie ^e	..	9.5	6.4	25.1	21.6	5.6	3.3	1.8	1.3	..
Lettonie	14.5	6.2	11.1	10.1	22.1	10.6	19.6	16.3	14.0	5.7	10.4	9.5	9.6	4.5	9.9	9.3
Lituanie	16.7	4.3	10.9	9.3	30.2	8.4	19.3	16.3	15.6	4.0	9.9	8.6	11.2	3.7	10.7	8.7
Féd. de Russie	10.7	6.1	5.2	5.6	20.7	14.4	13.7	16.0	9.2	5.1	4.4	4.8	7.3	3.1	3.6	3.7
Afrique de Sud ^d	25.4	22.3	25.1	25.3	49.6	46.5	51.3	50.1	21.2	18.6	22.5	22.8	8.4	5.6	7.7	8.7

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population active des hommes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	6.6	4.1	6.1	6.2	12.9	9.5	14.1	14.3	5.1	3.0	4.6	4.6	5.3	2.8	4.3	4.8
Autriche	3.3	4.6	5.9	6.2	5.0	9.3	10.6	11.1	2.8	3.8	5.4	5.5	5.4	3.4	4.5	5.7
Belgique	5.8	6.7	9.1	9.2	15.3	17.1	24.0	23.8	4.9	5.9	8.2	8.2	3.0	3.6	5.6	6.3
Canada	7.0	6.5	7.5	7.6	13.8	12.3	15.0	15.0	5.7	5.3	6.0	6.2	5.5	5.2	6.7	6.6
Chili	9.0	6.5	6.3	6.1	19.4	16.1	14.3	13.8	7.4	5.2	5.3	5.3	6.3	3.8	3.8	3.2
Rép. tchèque	7.4	4.3	5.2	4.3	16.7	10.6	15.0	11.3	6.0	3.5	4.3	3.7	5.0	4.5	4.6	4.0
Danemark	4.1	3.5	6.6	6.1	6.8	7.6	13.7	11.6	3.5	2.7	5.4	5.4	3.9	3.0	5.1	4.0
Estonie	16.0	5.5	7.9	6.3	21.7	11.8	17.8	12.9	15.0	4.2	7.1	5.3	15.0	6.9	5.8	6.9
Finlande	9.1	6.5	9.4	10.0	18.9	14.8	20.6	22.5	7.2	4.8	7.6	7.9	9.3	6.9	8.3	9.1
France	8.6	7.3	10.6	10.9	19.0	18.3	25.1	25.8	7.4	6.1	9.2	9.5	7.3	4.7	8.0	8.0
Allemagne	7.6	8.6	5.4	5.1	9.2	12.2	8.4	7.9	6.6	7.8	5.0	4.7	11.5	9.7	5.5	5.2
Grèce	7.6	5.3	23.8	21.9	21.6	15.5	47.4	45.2	6.2	4.7	23.0	20.9	3.7	2.9	17.7	18.1
Hongrie	7.1	7.2	7.6	6.6	13.8	17.4	20.0	18.3	6.2	6.5	6.5	5.6	3.7	4.8	6.7	6.0
Islande ^a	1.8	2.3	5.2	4.1	5.7	8.0	13.1	10.7	1.1	1.2	3.8	2.6	0.5	0.9	2.9	3.2
Irlande	4.7	5.0	14.0	11.4	7.6	10.7	28.0	24.2	4.2	4.2	12.7	10.4	2.5	2.4	11.6	9.0
Israël ^b	11.1	9.0	6.0	5.2	17.3	15.3	10.1	8.9	9.1	7.4	5.3	4.5	10.4	7.4	4.3	4.4
Italie ^a	8.2	5.0	12.1	11.6	25.4	18.4	41.3	38.8	6.3	4.0	10.8	10.4	4.4	2.6	6.2	6.4
Japon	5.1	4.1	4.0	3.7	10.4	8.3	7.1	5.9	3.9	3.6	3.6	3.5	6.8	4.1	3.8	3.7
Corée	5.1	3.8	3.7	3.8	13.5	11.4	11.2	11.3	4.5	3.6	3.3	3.3	3.9	2.7	2.9	3.3
Luxembourg	1.8	3.6	6.0	6.2	5.7	13.5	26.1	18.9	1.4	2.8	4.7	5.0	2.0	2.3	4.4	5.4
Mexique	2.3	3.3	5.1	4.4	4.4	6.1	9.2	8.3	1.5	2.5	4.2	3.5	1.5	2.0	3.4	2.9
Pays-Bas	2.5	3.2	7.0	6.6	5.3	6.3	9.7	11.3	1.9	2.3	6.2	5.0	2.5	4.2	7.6	8.4
Nlle-Zélande	6.4	3.5	5.3	5.5	14.5	10.0	14.3	14.6	4.6	2.2	3.4	3.6	5.5	1.5	3.3	3.6
Norvège ^a	3.6	2.6	3.9	4.8	9.5	7.9	8.9	11.1	2.9	1.9	3.5	4.3	1.8	1.1	1.5	1.8
Pologne	14.6	9.1	8.6	7.4	33.3	20.0	22.7	20.7	12.1	7.8	7.2	6.2	9.1	7.4	7.1	5.9
Portugal	3.3	7.0	14.2	12.8	6.3	13.8	34.2	29.6	2.7	6.1	12.0	10.8	3.6	7.1	15.2	14.0
Rép. slovaque	19.0	9.8	12.9	10.4	39.7	20.3	29.5	25.8	15.2	8.6	11.5	9.1	13.5	7.7	9.7	8.2
Slovénie	6.6	4.1	9.1	8.2	14.6	9.4	19.4	17.7	5.4	3.4	8.3	7.3	6.6	3.0	8.6	8.1
Espagne ^a	9.6	6.5	23.7	20.9	19.4	15.2	53.4	48.6	8.0	5.5	21.7	18.9	8.6	5.0	20.4	18.5
Suède ^a	6.3	6.0	8.4	7.8	12.1	18.6	24.3	21.2	5.3	4.1	6.0	5.8	6.8	4.3	6.2	6.0
Suisse	2.3	3.0	4.5	4.6	5.6	6.8	8.6	9.2	1.6	2.3	4.1	3.8	3.0	2.6	3.4	4.4
Turquie	6.8	10.2	9.2	9.4	13.7	19.6	16.6	16.5	5.0	8.5	7.8	8.1	2.9	5.4	7.4	7.9
Royaume-Uni ^a	6.1	5.6	6.6	5.9	13.2	15.8	18.5	17.3	4.8	3.7	4.7	4.1	5.5	4.1	4.6	3.7
États-Unis ^a	3.9	4.8	6.4	5.5	9.7	11.6	14.5	12.8	2.9	3.7	5.2	4.4	2.4	3.2	4.5	3.9
OCDE ^c	5.9	5.6	7.5	6.9	12.0	12.2	15.5	14.4	4.8	4.6	6.5	6.0	5.3	4.2	5.6	5.3
Brésil ^d	7.7	6.1	5.5	..	14.7	12.9	13.8	..	5.3	4.2	3.7	..	4.3	3.0	2.0	..
Chine ^e	3.6	..	2.7	..	9.2	..	6.3	..	2.7	..	2.2	..	0.6	..	1.4	..
Colombie ^d	12.3	8.9	7.1	6.9	22.5	17.8	14.6	13.2	9.2	6.6	5.2	5.2	8.5	6.3	5.6	5.6
Costa Rica	8.2	8.1	21.4	20.0	5.1	5.6	4.9	5.2
Inde ^e	3.5	10.4	2.1	1.3	..
Indonésie ^e	..	8.4	6.3	23.8	21.2	4.7	3.3	1.8	1.3	..
Lettonie	15.5	6.7	12.1	11.4	20.9	11.0	19.4	18.0	15.3	6.1	11.2	10.4	10.7	4.9	11.6	11.6
Lituanie	19.1	4.3	12.4	10.3	32.1	7.0	19.6	16.0	17.7	3.9	11.1	9.5	13.7	4.1	13.8	10.6
Féd. de Russie	10.9	6.4	5.5	5.9	19.5	14.5	13.3	15.3	9.6	5.4	4.7	5.0	7.5	3.5	4.4	4.3
Afrique de Sud ^d	23.1	18.8	23.3	23.4	47.1	41.1	48.0	46.3	18.9	15.1	20.8	20.8	9.3	6.4	8.1	10.1

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population active des femmes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	6.1	4.8	6.3	6.2	11.2	9.2	12.5	11.9	4.9	3.9	5.1	5.2	3.2	2.6	3.8	3.5
Autriche	3.8	5.4	5.5	5.4	5.2	9.6	9.9	10.0	3.5	4.7	5.0	4.9	4.7	3.5	2.8	3.4
Belgique	8.7	8.5	8.0	7.8	20.3	20.9	22.3	20.0	7.6	7.4	7.0	7.1	2.9	5.3	5.1	4.7
Canada	6.7	5.7	6.5	6.4	11.4	10.1	11.9	11.3	5.8	4.8	5.5	5.4	5.5	4.9	5.5	5.4
Chili	10.2	8.8	7.1	7.0	24.8	20.8	19.7	18.2	8.1	7.3	5.8	6.1	3.4	3.6	3.2	2.8
Rép. tchèque	10.6	6.8	7.5	6.2	17.4	11.0	17.1	14.4	9.9	6.7	7.1	5.8	5.4	4.8	5.4	4.9
Danemark	5.3	4.2	6.9	6.5	6.7	7.4	11.5	10.1	5.0	3.6	6.4	6.1	5.1	4.0	4.5	4.8
Estonie	13.5	3.9	7.0	6.2	23.0	7.2	10.0	12.2	12.9	4.2	7.2	5.8	7.5	0.9	5.1	5.4
Finlande	10.6	7.3	8.0	9.0	21.8	16.8	18.0	19.6	8.8	5.8	6.5	7.5	9.4	6.0	6.4	7.1
France	12.2	8.1	10.1	9.9	22.6	19.5	23.1	23.4	11.4	7.2	9.2	9.0	7.4	4.1	6.9	6.8
Allemagne	8.1	8.9	4.7	4.3	7.5	11.1	7.1	6.5	7.5	8.1	4.4	4.0	13.6	11.2	4.6	4.1
Grèce	17.5	13.0	30.4	29.1	38.2	31.7	58.1	55.0	15.1	12.0	29.8	28.7	4.3	4.3	16.4	16.5
Hongrie	5.7	7.8	8.0	7.1	11.2	18.9	20.9	16.0	5.0	7.3	7.2	6.6	1.6	3.9	6.0	5.5
Islande ^a	2.8	2.4	5.0	4.3	3.6	6.3	6.9	6.7	2.4	1.6	5.0	3.8	3.2	0.9	3.2	3.3
Irlande	4.7	4.7	9.8	8.3	8.3	9.8	25.6	20.3	3.8	3.7	8.3	7.3	2.9	2.0	6.7	6.1
Israël ^b	11.2	9.9	6.0	5.5	17.4	17.3	11.1	9.7	9.7	8.4	5.2	4.9	6.0	6.0	3.9	3.4
Italie ^a	14.6	7.9	13.9	12.8	35.4	23.3	44.7	42.6	12.1	7.1	13.2	12.2	4.7	2.1	4.4	4.3
Japon	4.7	3.9	3.5	3.3	7.9	7.1	5.4	5.1	4.4	3.9	3.5	3.3	3.6	2.4	2.5	2.3
Corée	3.8	2.8	3.6	3.7	9.0	7.1	9.2	10.0	3.0	2.4	3.3	3.2	1.6	1.4	1.9	2.0
Luxembourg	3.2	4.7	5.8	7.4	7.3	17.5	18.1	15.7	2.9	4.0	5.1	6.9	0.0	1.7	4.2	3.8
Mexique	3.4	3.7	5.0	4.7	6.2	7.3	10.3	10.3	2.4	3.0	4.1	3.9	0.9	0.6	1.7	1.5
Pays-Bas	3.9	4.1	6.7	7.3	7.0	7.8	11.3	11.2	3.3	3.3	5.6	6.3	1.5	3.8	6.4	7.6
Nlle-Zélande	6.0	4.0	6.8	6.6	12.4	10.2	15.7	14.7	4.8	3.0	5.6	5.2	3.6	1.3	3.1	3.8
Norvège ^a	3.2	2.5	3.3	4.2	10.9	6.6	6.6	8.8	2.3	2.0	3.2	3.9	0.7	0.8	1.0	1.6
Pologne	18.4	10.4	9.7	7.8	37.3	23.8	25.5	20.9	16.0	9.1	8.7	7.1	9.7	5.7	6.3	4.8
Portugal	5.2	10.1	14.8	13.1	11.6	20.3	35.4	34.5	4.4	9.5	13.4	11.6	2.6	5.8	11.5	10.7
Rép. slovaque	18.6	12.6	13.7	12.9	33.8	19.9	30.1	27.5	15.8	11.9	12.7	12.2	8.7	9.1	11.7	10.6
Slovénie	7.2	6.0	10.8	10.2	18.5	11.2	21.3	14.6	5.8	5.6	10.5	10.2	2.5	3.8	6.6	7.2
Espagne ^a	20.6	10.7	25.5	23.7	32.9	21.7	52.9	48.0	18.9	9.5	24.1	22.4	11.3	7.7	19.4	18.7
Suède ^a	5.4	6.5	7.8	7.4	11.3	19.8	21.5	19.4	4.5	4.7	5.9	5.8	5.4	3.5	4.6	4.6
Suisse	3.2	4.6	4.8	4.7	3.9	7.4	8.5	8.0	3.1	4.1	4.5	4.4	2.3	3.8	3.1	3.4
Turquie	6.5	11.3	12.1	12.9	11.9	20.8	20.4	22.2	4.6	8.8	10.9	11.4	0.5	1.1	2.2	3.4
Royaume-Uni ^a	4.8	5.0	6.1	5.4	10.1	12.5	14.0	13.3	4.0	3.8	4.9	4.3	2.7	2.2	3.8	3.2
États-Unis ^a	4.1	4.6	6.1	5.3	8.9	9.4	12.2	10.4	3.3	3.8	5.3	4.6	2.5	3.0	4.2	3.6
OCDE ^c	7.0	6.0	7.6	7.1	12.3	11.7	14.5	13.5	6.2	5.3	7.1	6.5	4.4	3.7	4.7	4.4
Brésil ^d	12.2	11.0	9.0	..	22.5	21.9	21.2	..	9.1	8.5	6.8	..	3.7	2.7	2.5	..
Chine ^e	3.8	..	3.3	..	8.4	..	6.5	..	2.9	..	2.9	..	0.2	..	0.9	..
Colombie ^d	19.8	15.1	12.3	12.2	34.8	28.6	24.3	23.8	15.7	12.3	10.0	10.1	6.7	5.0	5.1	5.2
Costa Rica	12.2	12.4	31.5	28.0	9.0	9.9	2.7	4.3
Inde ^e	4.3	11.6	2.9	1.8	..
Indonésie ^e	..	11.2	6.7	27.3	22.1	7.2	3.3	1.9	1.1	..
Lettonie	13.4	5.7	10.1	8.8	23.7	10.0	20.0	14.2	12.8	5.3	9.5	8.6	8.0	4.1	8.5	7.3
Lituanie	14.3	4.4	9.4	8.4	27.5	10.4	18.7	16.6	13.5	4.0	8.8	7.8	8.1	3.4	7.9	7.1
Féd. de Russie	10.4	5.7	4.8	5.3	22.2	14.4	14.1	16.9	8.8	4.8	4.2	4.6	7.1	2.6	2.7	3.0
Afrique de Sud ^d	27.9	26.4	27.2	27.7	52.2	52.8	55.3	54.9	232.8	22.6	24.5	25.2	7.2	4.5	7.1	6.9

- a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, 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 rétopolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données commune observées au quatrième trimestre de l'année 2011.
- c) Moyenne pondérée.
- d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
- e) Les données pour 2014 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.


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/10.1787/888933392889>

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2014
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	59.7	77.3	82.9	69.2	84.7	88.9	51.5	67.8	78.0
Autriche	53.0	75.9	85.3	59.1	79.8	87.2	49.5	71.6	83.3
Belgique	47.5	72.8	84.7	56.1	78.1	87.2	38.1	66.9	82.6
Canada	55.8	73.9	81.6	64.5	79.2	84.9	44.6	67.3	79.0
Chili ^a	61.3	71.6	84.0	84.2	86.3	90.7	41.8	58.7	78.2
Rép. tchèque	43.0	77.6	84.5	53.5	85.6	92.3	37.1	68.7	77.2
Danemark	61.7	79.4	86.3	69.4	83.0	89.2	52.8	75.1	84.2
Estonie	60.4	74.4	84.0	65.7	80.0	89.5	51.1	67.5	80.8
Finlande	53.5	73.2	83.5	58.1	75.0	85.6	46.5	70.9	81.9
France ^a	54.3	73.3	84.4	61.8	76.8	87.3	47.7	69.5	81.9
Allemagne	58.0	79.7	88.1	67.4	83.5	91.3	50.9	76.0	84.0
Grèce	46.9	54.5	68.5	58.6	67.1	72.5	34.4	42.9	64.8
Hongrie	45.3	71.8	81.8	54.7	78.2	88.4	38.1	64.6	77.0
Islande	76.8	86.6	90.8	83.3	89.6	93.5	70.7	82.1	88.8
Irlande	46.6	67.9	81.1	58.1	76.4	85.6	31.9	59.5	77.4
Israël	48.6	72.3	86.1	63.6	76.9	89.5	32.2	66.7	83.4
Italie	49.6	69.8	77.8	64.1	79.1	83.2	34.1	60.6	73.7
Japon ^b	81.6	93.0	70.2
Corée	66.2	72.1	77.4	78.9	84.9	89.7	58.3	59.1	62.6
Luxembourg	60.9	72.1	84.6	70.0	79.8	88.9	53.5	64.2	79.7
Mexique	63.3	73.1	79.1	87.6	90.0	87.3	43.8	54.8	70.8
Pays-Bas	58.8	77.9	87.7	70.9	83.0	90.3	47.8	72.5	84.9
Nlle-Zélande	70.9	80.3	87.2	78.1	89.5	92.9	64.8	70.0	82.8
Norvège	61.9	81.5	89.9	66.5	85.3	91.4	56.8	76.7	88.6
Pologne	39.2	66.2	86.2	49.5	75.3	90.7	29.0	55.9	83.0
Portugal	63.0	77.6	82.7	69.1	81.1	85.5	56.4	74.4	80.9
Rép. slovaque	32.7	71.1	80.0	37.0	78.1	87.4	29.5	63.4	73.9
Slovénie	48.5	69.5	83.2	55.7	73.5	86.5	42.3	64.1	80.7
Espagne	49.4	65.9	77.2	57.4	71.6	80.8	40.7	60.1	74.0
Suède	65.9	84.7	89.0	72.7	87.1	90.2	58.2	81.4	88.1
Suisse	69.2	82.3	88.9	78.3	87.6	92.3	62.4	77.7	84.4
Turquie	50.8	61.9	76.1	74.6	81.1	84.3	27.0	32.0	64.7
Royaume-Uni ^c	60.1	80.0	84.6	70.4	85.3	88.6	51.0	74.1	80.9
États-Unis	54.8	67.9	80.1	66.2	73.7	85.0	41.5	61.9	75.9
OCDE ^d	55.7	73.8	83.3	65.9	80.8	88.0	45.9	66.0	78.9
Brésil ^a	66.9	76.3	85.1	83.2	88.4	91.4	50.2	65.9	80.7
Colombie	72.2	76.3	84.4	90.0	88.7	90.9	54.9	64.4	79.2
Costa Rica	65.4	73.3	84.6	85.6	86.9	90.8	45.0	60.2	79.1
Lettonie	51.3	70.9	84.2	58.3	74.8	86.6	39.1	66.9	83.0
Lituanie	48.1	69.7	89.4	52.1	72.8	91.2	41.3	66.4	88.2
Féd. de Russie ^a	49.4	72.4	82.6	57.6	79.5	88.6	39.6	63.9	78.5

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

- a) L'année de référence est 2013.
b) Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).
c) Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).
d) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation*, indicateur A5, www.oecd.org/fr/edu/educationatagance2015indicators.htm.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392893>

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2014
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	64.8	81.0	85.7	74.8	87.9	91.7	56.1	72.1	80.7
Autriche	59.4	79.5	88.6	68.1	83.8	90.5	54.3	74.7	86.6
Belgique	55.4	78.5	88.4	65.6	84.3	91.1	44.2	72.1	86.1
Canada	62.4	79.0	85.7	71.9	84.8	89.3	50.2	71.7	82.8
Chili ^a	64.7	75.9	88.4	88.1	91.1	94.8	44.7	62.5	82.8
Rép. tchèque	54.2	82.0	86.8	67.9	89.3	94.3	46.6	74.0	79.6
Danemark	67.2	83.7	90.3	75.6	86.8	93.0	57.6	80.0	88.2
Estonie	68.5	80.6	88.1	74.9	86.3	93.6	57.5	73.7	84.9
Finlande	61.2	79.6	87.9	66.1	81.8	90.8	53.6	77.0	85.8
France ^a	63.1	80.1	89.1	71.9	83.7	92.3	55.3	76.2	86.3
Allemagne	65.9	83.5	90.3	78.4	87.9	93.4	56.5	79.3	86.3
Grèce	64.9	75.3	84.7	79.7	86.9	87.1	49.1	64.7	82.4
Hongrie	54.3	76.8	84.1	65.4	83.3	90.5	46.0	69.3	79.4
Islande	80.6	90.2	94.2	87.4	92.9	96.1	74.3	86.1	92.8
Irlande	57.4	77.1	86.3	72.9	88.0	91.6	37.4	66.3	82.0
Israël	52.6	77.0	89.6	69.1	81.9	92.8	34.4	71.3	87.0
Italie	58.4	76.8	84.2	74.7	85.9	88.7	41.1	67.8	80.7
Japon ^b	84.0	95.5	72.4
Corée	68.1	74.6	80.0	81.9	87.9	92.5	59.5	61.0	64.8
Luxembourg	66.0	76.0	87.8	75.5	84.1	92.1	58.2	67.5	82.9
Mexique	65.6	76.5	83.3	90.9	94.0	92.1	45.3	57.5	74.3
Pays-Bas	65.4	83.9	91.2	78.7	89.0	93.8	53.3	78.5	88.5
Nlle-Zélande	74.8	84.1	89.7	82.5	92.2	94.7	68.2	75.0	85.7
Norvège	66.4	83.5	91.6	71.7	87.6	92.9	60.4	78.4	90.5
Pologne	47.8	72.3	89.9	60.0	81.4	93.9	35.6	62.2	87.1
Portugal	73.9	88.8	90.7	81.2	91.0	92.3	66.0	86.9	89.8
Rép. slovaque	53.8	80.1	84.9	65.5	87.2	91.8	45.1	72.4	79.4
Slovénie	57.4	76.9	88.5	66.1	80.6	90.5	49.8	72.1	87.2
Espagne	72.0	84.1	89.6	82.1	88.8	92.2	61.0	79.2	87.3
Suède	75.9	89.0	92.7	82.8	91.6	94.4	68.1	85.5	91.4
Suisse	75.9	85.5	91.9	85.8	91.1	95.3	68.5	80.8	87.3
Turquie	55.5	68.1	82.9	81.5	87.2	89.7	29.6	38.4	73.5
Royaume-Uni ^c	65.1	83.2	86.8	76.6	88.7	90.9	55.0	77.2	83.0
États-Unis	61.3	73.1	83.2	73.1	79.5	88.3	47.6	66.6	78.9
OCDE ^d	63.6	79.9	87.7	75.4	86.9	92.2	52.4	72.1	83.5
Brésil ^a	70.1	80.8	87.6	86.0	91.9	93.4	53.8	71.2	83.6
Colombie	77.0	83.3	91.1	94.3	94.6	96.4	60.1	72.4	86.9
Costa Rica	70.5	78.5	88.2	90.7	91.7	93.7	49.9	65.7	83.3
Lettonie	67.2	79.9	88.8	74.5	84.6	91.1	54.2	74.9	87.6
Lituanie	64.2	80.1	92.8	69.3	84.7	94.5	55.4	75.4	91.7
Féd. de Russie ^a	56.5	77.2	85.1	65.8	84.6	91.4	45.4	68.2	80.8

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

a) L'année de référence est 2013.

b) Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

c) Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

d) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation*, indicateur A5, www.oecd.org/fr/edu/educationataglance2015indicators.htm.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392903>

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2014
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle de secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	7.8	4.6	3.2	7.5	3.7	3.0	8.2	5.9	3.3
Autriche	10.8	4.5	3.7	13.2	4.8	3.7	8.9	4.2	3.8
Belgique	14.3	7.3	4.2	14.6	7.4	4.3	13.8	7.2	4.1
Canada	10.6	6.5	4.8	10.5	6.7	4.9	10.7	6.2	4.6
Chili ^a	5.2	5.6	4.9	4.4	5.3	4.3	6.5	6.1	5.5
Rép. tchèque	20.7	5.4	2.6	21.1	4.2	2.2	20.3	7.1	3.1
Danemark	8.2	5.1	4.4	8.1	4.4	4.1	8.3	6.1	4.6
Estonie	11.9	7.8	4.7	12.3	7.3	4.4	11.1	8.5	4.8
Finlande	12.5	8.1	5.1	12.1	8.2	5.7	13.2	7.9	4.5
France ^a	13.9	8.5	5.3	14.0	8.2	5.4	13.7	8.8	5.1
Allemagne	12.0	4.6	2.5	14.0	5.0	2.3	10.0	4.2	2.7
Grèce	27.7	27.6	19.1	26.5	22.8	16.8	29.8	33.7	21.4
Hongrie	16.7	6.5	2.7	16.3	6.2	2.4	17.1	6.9	2.9
Islande	4.7	4.1	3.6	4.7	3.6	2.7	4.8	4.7	4.4
Irlande	18.7	11.9	6.1	20.3	13.1	6.5	14.8	10.4	5.6
Israël	7.5	6.2	3.9	8.0	6.0	3.6	6.3	6.4	4.1
Italie	15.2	9.1	7.6	14.2	7.9	6.1	17.1	10.6	8.8
Japon ^b	2.8	2.7	3.0
Corée	2.7	3.3	3.1	3.6	3.5	3.0	1.9	3.1	3.4
Luxembourg	7.7	5.1	3.6	7.3	5.2	3.5	8.2	5.0	3.8
Mexique	3.5	4.4	5.0	3.6	4.3	5.2	3.2	4.6	4.7
Pays-Bas	10.1	7.1	3.9	10.0	6.7	3.7	10.4	7.6	4.1
Nlle-Zélande	5.2	4.5	2.7	5.3	2.9	2.0	5.2	6.7	3.3
Norvège	6.7	2.4	1.9	7.3	2.6	1.7	5.9	2.2	2.1
Pologne	17.5	8.6	4.1	17.4	7.6	3.4	17.8	10.2	4.7
Portugal	14.8	12.6	8.9	14.9	10.9	7.3	14.6	14.3	9.9
Rép. slovaque	39.2	11.3	5.8	43.4	10.4	4.7	34.7	12.4	6.9
Slovénie	15.4	9.7	6.1	15.7	8.8	4.3	15.1	11.1	7.4
Espagne	31.4	21.6	13.8	30.1	19.4	12.3	33.3	24.1	15.2
Suède	13.2	4.9	4.0	12.2	4.9	4.5	14.5	4.8	3.7
Suisse	8.8	3.8	3.2	8.8	3.8	3.1	8.8	3.8	3.4
Turquie	8.5	9.1	8.2	8.4	7.0	5.9	8.7	16.7	12.0
Royaume-Uni ^c	7.7	3.9	2.5	8.0	3.9	2.5	7.4	4.0	2.6
États-Unis	10.6	7.2	3.7	9.4	7.3	3.8	12.7	7.1	3.7
OCDE ^d	12.8	7.7	5.1	12.9	7.1	4.6	12.6	8.6	5.5
Brésil ^a	4.5	5.6	2.9	3.2	3.9	2.1	6.7	7.4	3.4
Colombie	6.2	8.4	7.4	4.6	6.2	5.8	8.7	11.1	8.9
Costa Rica	7.1	6.6	4.1	5.6	5.3	3.1	9.9	8.4	5.1
Lettonie	23.6	11.2	5.1	21.8	11.6	4.9	27.9	10.7	5.3
Lituanie	25.0	13.1	3.7	24.8	14.1	11.9	3.8
Féd. de Russie ^a	12.5	6.2	2.9	12.4	6.1	3.1	12.7	6.4	2.9

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

- L'année de référence est 2013.
- Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).
- Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).
- Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2015), *Regards sur l'éducation*, indicateur A5, www.oecd.org/fr/edu/educationataglance2015indicators.htm.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392913>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie ^{b,c}	23.8	23.7	25.2	25.2	11.7	12.3	14.0	14.2	38.8	37.7	38.4	38.0	72.7	71.5	69.9	69.5
Autriche	11.7	17.3	20.9	21.0	2.4	5.6	8.5	8.6	23.9	31.4	34.9	35.0	88.6	82.4	78.6	78.4
Belgique	19.3	18.1	18.1	18.2	6.9	6.4	7.2	7.3	35.5	32.2	30.5	30.2	79.5	80.7	79.1	78.9
Canada	18.1	18.3	19.3	18.9	10.4	11.1	12.3	12.1	27.2	26.3	27.0	26.4	69.1	68.0	66.6	66.4
Chili	4.7	8.0	17.0	16.8	3.1	5.2	11.5	11.5	8.7	13.9	25.0	24.5	53.9	56.9	60.2	59.4
Rép. tchèque	3.2	3.5	4.8	4.7	1.6	1.7	2.5	2.5	5.4	5.9	7.7	7.4	72.5	72.3	70.5	69.5
Danemark	15.3	17.3	19.7	20.0	9.1	11.9	14.6	15.0	22.4	23.4	25.4	25.8	68.1	63.3	61.0	60.3
Estonie	7.2	6.8	7.6	8.6	4.6	3.6	5.0	5.1	10.0	10.1	10.3	12.2	67.9	73.2	66.1	69.8
Finlande	10.4	11.7	13.3	13.4	7.1	8.2	10.0	10.6	13.9	15.5	16.8	16.4	63.8	63.7	61.4	59.5
France	14.2	13.3	14.3	14.4	5.3	4.9	6.7	6.9	24.3	22.8	22.5	22.3	80.1	80.5	75.6	75.2
Allemagne	17.6	22.0	22.3	22.4	4.8	7.8	9.1	9.3	33.9	39.1	37.5	37.4	84.5	80.7	78.1	77.9
Grèce	5.3	7.7	11.2	11.1	3.0	4.1	7.5	7.3	9.4	13.3	16.2	16.3	65.0	67.7	60.8	61.9
Hongrie	3.2	3.1	4.5	4.4	1.7	1.8	3.2	3.0	4.7	4.5	6.0	6.0	71.2	68.6	62.8	63.6
Islande ^{b,d}	20.4	15.9	16.7	17.2	8.8	8.0	10.8	11.3	33.7	25.4	23.2	23.7	77.0	72.7	66.2	65.6
Irlande	18.1	19.9	23.4	23.3	7.3	7.4	12.5	12.3	32.0	35.0	35.4	35.4	77.1	79.8	72.2	72.1
Israël	15.6	16.1	16.0	15.9	7.4	8.1	9.4	9.4	25.4	25.3	23.5	23.3	74.5	73.3	68.6	68.3
Italie ^d	11.7	15.3	18.8	18.7	5.4	5.5	8.6	8.5	22.5	29.8	32.9	32.8	70.9	78.2	73.4	73.5
Japon ^e	15.9	18.9	22.7	22.7	7.1	9.2	12.0	12.0	29.0	32.6	37.2	36.9	73.7	71.5	69.8	69.8
Corée ^e	7.0	8.9	10.5	10.6	5.1	6.3	6.8	6.9	9.8	12.5	15.6	15.9	57.7	58.9	62.2	62.6
Luxembourg	13.0	13.1	15.5	14.9	2.1	1.4	5.6	5.2	28.9	27.6	27.7	26.7	90.4	93.9	80.1	80.8
Mexique	13.5	17.7	18.7	18.2	7.1	11.3	13.0	12.5	25.6	28.2	27.9	27.5	65.1	60.0	56.8	57.3
Pays-Bas	32.1	35.9	38.3	38.5	13.1	16.1	19.4	19.5	57.3	59.9	60.6	60.7	76.7	75.5	72.6	72.7
Nlle-Zélande	22.2	21.9	21.5	21.3	10.9	11.0	11.4	11.2	35.7	34.5	32.7	32.7	73.2	73.2	72.0	72.3
Norvège ^d	20.2	20.4	18.8	19.4	8.7	10.5	10.8	12.1	33.4	31.6	27.7	27.6	77.0	72.9	69.8	67.1
Pologne	12.8	10.1	7.1	6.4	8.8	6.0	4.2	3.8	17.9	15.0	10.7	9.6	61.7	67.0	67.1	67.0
Portugal	9.3	10.0	11.0	10.5	4.9	6.3	9.1	8.5	14.7	14.4	12.9	12.6	70.9	66.7	57.9	59.3
Rép. slovaque	1.9	2.4	4.9	5.7	1.0	1.1	3.7	4.1	2.9	4.0	6.4	7.8	70.6	74.0	58.2	59.9
Slovénie	4.9	7.8	9.6	9.2	3.9	6.3	7.1	6.7	6.1	9.7	12.5	12.1	56.8	56.2	59.5	59.8
Espagne ^d	7.5	10.5	14.7	14.5	2.6	3.6	7.1	7.2	16.1	20.1	23.6	23.1	78.3	80.0	74.0	73.3
Suède ^d	14.0	14.4	14.2	14.1	7.3	9.5	10.5	10.6	21.4	19.7	18.3	18.0	72.9	65.0	61.1	60.7
Suisse	24.4	25.4	26.9	26.8	8.4	8.7	10.8	10.9	44.7	45.6	45.6	45.0	80.6	81.3	78.5	78.3
Turquie	9.4	8.1	10.6	9.9	5.7	4.4	6.4	5.9	19.3	18.6	20.6	19.0	55.4	59.6	57.7	58.2
Royaume-Uni ^d	23.3	22.9	24.1	24.0	8.5	9.7	11.7	11.9	40.7	38.2	38.1	37.7	80.2	77.2	74.2	73.7
États-Unis ^{c,f}	12.6	12.6	13.0	12.7	7.7	7.6	8.5	8.4	18.0	17.9	17.9	17.4	68.1	68.4	66.3	65.9
OCDE ^g	13.9	15.4	17.0	16.8	6.7	7.8	9.6	9.5	23.8	25.3	26.3	25.9	72.4	71.5	68.8	68.7
Brésil ^c	16.8	18.3	17.1	..	8.8	10.3	10.6	..	28.4	29.1	25.6	..	69.1	67.6	64.8	..
Colombie ^c	17.9	14.5	16.5	..	11.4	9.2	9.2	..	28.2	22.8	26.6	..	61.1	61.3	67.5	..
Costa Rica	19.0	18.2	11.8	11.1	30.6	29.8	61.4	62.2
Lettonie	8.8	5.4	6.6	6.8	6.3	3.4	4.1	4.2	11.4	7.4	9.0	9.4	64.6	67.5	69.2	69.7
Lituanie	11.8	7.0	8.7	7.9	8.8	4.3	6.0	5.0	14.5	9.5	11.0	10.5	64.5	69.9	67.4	70.0
Féd. de Russie	7.4	5.1	4.0	4.2	4.9	3.5	2.7	2.9	10.0	6.6	5.3	5.6	66.0	64.8	65.1	64.9
Afrique de Sud	8.0	8.8	5.0	5.5	11.9	13.0	64.8	64.6

- 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) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
d) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
e) Heures effectives au lieu des heures habituelles.
f) Les données portent sur les salariés uniquement.
g) 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/10.1787/888933392925>

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	2014	2015
	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015				
Australie	6.3	6.6	8.6	8.9	4.3	4.5	6.2	6.4	8.8	9.3	11.6	11.8	23.8	23.5	28.2	28.8
Autriche	1.8	2.7	3.1	3.3	0.9	1.0	1.6	1.8	3.0	4.6	4.7	5.1	11.1	11.8	11.0	11.9
Belgique	4.6	3.2	2.4	2.4	1.7	1.5	1.3	1.4	8.4	5.5	3.7	3.6	22.1	14.6	9.9	9.8
Canada	4.6	4.0	5.3	4.9	2.8	2.6	3.6	3.4	6.6	5.6	7.1	6.7	25.4	22.0	27.3	26.2
Chili
Rép. tchèque	1.4	0.8	1.3	1.1	0.3	0.3	0.6	0.6	2.9	1.4	2.1	1.7	27.1	16.4	20.0	17.2
Danemark	2.9	3.1	4.1	3.8	1.1	1.3	2.1	2.1	5.1	5.0	6.4	5.8	13.8	13.0	16.2	15.1
Estonie	..	1.2	1.4	1.3	..	0.7	0.7	0.9	2.0	1.8	..	15.3	14.4	12.1
Finlande	3.5	2.9	3.7	4.0	1.5	1.3	2.0	2.5	5.7	4.6	5.5	5.6	28.7	20.7	23.9	25.8
France	4.6	5.2	7.2	7.5	2.3	1.8	3.2	3.4	7.3	9.0	11.5	11.9	27.0	29.9	37.9	40.0
Allemagne	2.3	5.3	3.7	3.6	0.8	2.7	1.9	1.9	4.2	8.4	5.7	5.5	12.0	20.3	13.3	12.8
Grèce	1.9	2.4	6.3	6.5	1.2	1.2	4.7	5.1	3.2	4.3	8.6	8.5	42.9	42.7	66.5	68.9
Hongrie	0.7	1.1	2.5	2.1	0.4	0.7	1.9	1.7	1.2	1.6	3.2	2.5	19.0	26.3	38.6	34.7
Islande ^c	2.2	1.1	4.5	3.6	0.8	0.0	1.9	1.2	3.8	2.5	7.3	6.2	8.5	5.0	19.5	15.3
Irlande	2.7	1.8	8.8	7.8	2.2	1.3	7.0	6.2	3.4	2.6	10.9	9.7	16.4	10.3	37.4	34.3
Israël	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Italie ^c	3.2	5.2	11.7	11.8	1.8	2.4	6.2	6.4	5.4	9.5	19.3	19.4	37.1	38.3	63.6	63.9
Japon	..	4.5	4.8	4.7	..	2.6	2.7	2.7	..	7.1	7.6	7.2	..	23.6	21.1	20.6
Corée
Luxembourg	0.8	0.8	2.4	2.5	0.2	0.4	0.6	0.8	1.7	1.3	4.7	4.7	6.8	4.4	12.8	13.5
Mexique
Pays-Bas	1.4	2.1	4.7	4.2	0.9	1.1	3.1	3.0	2.2	3.3	6.5	5.7	4.7	6.1	13.0	11.7
Nlle-Zélande	6.0	3.9	4.9	4.6	3.5	2.5	2.9	2.7	9.0	5.4	7.2	6.7	26.0	16.6	21.6	20.3
Norvège ^c	1.6	1.5	1.4	1.5	0.8	0.7	0.8	0.9	2.6	2.3	2.2	2.2	6.4	5.6	5.8	5.9
Pologne	..	2.0	2.3	2.0	..	1.3	1.4	1.3	..	2.8	3.3	3.0	..	21.3	29.0	27.5
Portugal	2.5	3.3	4.8	4.8	1.0	1.5	3.1	2.9	4.3	5.4	6.6	6.7	22.4	26.8	36.9	38.5
Rép. slovaque	0.7	0.9	3.3	4.0	0.2	0.3	2.8	3.0	1.3	1.6	3.9	5.1	33.5	33.8	63.4	65.4
Slovénie	..	0.4	0.9	1.2	..	0.3	0.6	0.7	..	0.6	1.4	1.9	..	4.6	8.5	11.5
Espagne ^c	1.8	3.9	10.3	10.0	0.6	1.4	5.6	5.5	3.8	7.4	15.9	15.3	22.1	33.6	64.6	63.4
Suède ^c	3.4	7.7	8.0	7.0	1.7	4.3	5.6	5.1	5.3	11.5	10.6	9.1	16.0	32.4	34.9	30.8
Suisse	1.3	1.8	2.6	2.8	0.8	0.8	1.4	1.6	1.9	3.1	4.1	4.2	4.4	5.7	7.3	7.7
Turquie	..	0.6	0.9	0.9	..	0.5	0.9	0.9	..	0.7	1.0	1.0	..	7.3	8.7	9.5
Royaume-Uni ^c	2.4	2.3	4.5	4.3	1.8	1.8	3.7	3.5	3.2	3.0	5.5	5.2	9.7	9.3	16.9	15.9
États-Unis ^c	0.7	0.8	1.7	1.5	0.5	0.6	1.4	1.2	0.9	1.0	2.2	1.9	4.1	4.8	9.3	8.3
OCDE ^d	1.8	2.6	3.7	3.5	1.0	1.4	2.2	2.2	2.9	4.1	5.5	5.2	10.8	14.1	17.8	17.4
Colombie	6.9	4.6	10.1	41.8
Lettonie	..	1.4	2.6	2.4	..	1.0	1.9	1.5	..	1.8	3.2	3.3	..	22.2	34.9	30.3
Lituanie	..	2.4	2.7	2.5	..	2.0	2.1	1.5	..	2.9	3.3	3.4	..	26.6	29.8	29.6
Féd. de Russie	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	0.1	0.2	0.2	0.4	0.2	0.4	0.3	3.0	1.9	3.5	3.3

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 à partir de 2008, 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/10.1787/888933392932>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
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	9.1	9.1	33.0	34.8	35.1	35.8	3.8	4.3	5.3	5.2	47.1	47.5	48.5	48.4
Belgique	9.1	8.7	8.7	9.0	30.8	31.6	34.2	36.6	6.9	6.6	7.1	7.3	58.3	57.3	54.3	52.3
Canada	12.5	13.0	13.4	13.4	29.1	28.9	30.8	31.3	8.8	9.2	9.8	9.8	51.0	51.8	51.5	50.9
Chili	29.2	29.1	46.5	45.0	27.5	27.7	36.4	36.8
Rép. tchèque	9.3	8.6	10.2	10.5	19.6	17.4	32.4	31.0	5.2	5.6	8.1	8.7	46.6	54.3	53.3	54.6
Danemark	9.7	9.1	8.5	8.6	27.4	22.5	21.4	22.7	6.6	6.9	6.8	6.7	54.8	55.7	51.3	52.8
Estonie	3.0	2.1	3.2	3.5	6.4	6.6	11.2	11.4	2.6	1.6	2.6	2.9	27.4	37.6	48.2	45.1
Finlande	16.5	16.0	15.6	15.4	45.6	42.4	42.7	41.9	13.0	13.2	12.9	12.9	60.3	61.8	61.0	60.5
France	15.4	15.1	16.0	16.7	55.1	53.6	57.3	59.6	11.6	11.1	12.6	13.3	49.6	52.5	52.9	52.6
Allemagne	12.7	14.6	13.0	13.1	52.4	57.4	53.4	53.6	7.5	9.1	9.3	9.6	46.2	46.7	48.4	48.4
Grèce	13.5	11.0	11.7	12.0	29.5	26.5	29.4	33.3	11.6	10.0	11.1	11.1	46.5	50.9	48.3	48.4
Hongrie	7.1	7.3	10.8	11.4	13.9	18.9	25.1	24.1	5.9	6.5	9.8	10.3	43.8	44.0	45.3	46.3
Islande ^c	12.2	12.4	13.4	12.8	28.9	32.0	31.3	33.3	7.5	8.9	10.6	9.5	53.3	53.8	49.5	54.4
Irlande	6.0	8.5	9.3	8.7	15.9	21.2	33.9	32.7	3.0	5.6	6.9	6.5	55.1	56.6	51.5	50.7
Israël
Italie ^c	10.1	13.2	13.6	14.0	26.6	42.2	56.0	57.1	8.5	11.4	12.7	13.2	48.1	51.7	47.3	46.7
Japon ^d	14.5	13.9	7.6	7.5	24.9	26.4	14.4	14.1	9.5	10.9	5.4	5.3	61.7	65.1	60.5	60.5
Corée	..	24.7	21.7	22.3	..	30.0	25.7	27.0	..	21.3	16.4	16.7	..	44.4	47.8	48.2
Luxembourg	3.4	6.8	8.2	10.2	14.5	34.1	45.4	47.1	2.3	5.3	6.2	7.7	54.0	49.9	51.1	45.4
Mexique	20.5	20.3	25.7	26.4	17.8	17.9	19.7	20.6
Pays-Bas	13.7	18.1	21.5	20.2	35.5	45.1	55.5	53.4	9.1	12.9	16.1	14.9	53.7	51.1	49.5	50.6
Nlle-Zélande
Norvège ^e	9.3	9.5	7.8	8.0	28.5	27.3	23.2	24.1	6.9	7.4	6.1	6.3	58.8	59.8	60.0	57.5
Pologne	..	28.2	28.4	28.0	..	65.7	71.2	72.7	..	24.0	25.7	25.6	..	45.9	46.3	46.9
Portugal	19.9	22.3	21.5	22.0	41.4	53.1	63.0	67.5	16.4	19.7	19.7	20.1	50.0	49.1	50.8	50.3
Rép. slovaque	4.8	5.1	8.9	10.6	10.5	13.7	28.2	29.1	3.4	3.7	7.4	9.4	44.6	48.3	45.9	50.1
Slovénie	13.7	18.5	16.7	18.0	46.3	68.3	72.7	75.5	9.4	12.9	13.5	14.4	51.3	52.4	48.4	49.4
Espagne ^c	32.2	31.6	24.0	25.1	68.3	62.7	69.1	70.4	27.7	29.3	23.6	24.8	40.7	45.4	49.2	48.0
Suède ^c	15.2	17.5	17.5	17.2	49.5	57.3	56.4	55.9	11.9	13.0	12.6	12.3	57.6	56.9	55.3	54.6
Suisse	11.5	12.9	13.1	13.6	47.0	50.3	52.6	52.3	5.1	6.4	6.9	7.9	50.1	47.1	48.0	47.3
Turquie	20.3	11.9	13.0	13.2	23.7	12.4	21.7	23.4	18.6	11.3	10.7	10.6	12.1	21.6	23.4	23.7
Royaume-Uni ^c	7.0	5.8	6.4	6.2	14.2	13.4	15.2	15.0	5.4	4.2	4.7	4.6	54.4	53.9	52.7	52.7
États-Unis ^c	4.0	4.2	8.1	8.1	3.2	3.5	49.8	48.2
OCDE ^e	11.4	12.2	11.0	11.4	21.9	25.6	23.6	25.0	8.9	10.0	9.2	9.5	45.7	47.5	46.2	46.0
Colombie ^{b,f}	18.3	29.1	23.7	33.1	29.0	26.0	36.7	24.6
Costa Rica	8.4	8.8	15.0	14.2	6.4	7.4	24.6	26.2
Lettonie	6.6	4.1	3.3	3.8	10.9	9.0	8.4	10.9	6.0	3.5	2.7	2.9	33.6	33.8	38.0	41.5
Lituanie	4.4	3.8	2.8	2.1	9.4	10.5	8.5	6.5	4.1	3.1	2.2	1.6	38.1	33.1	37.9	45.0
Féd. de Russie	5.5	12.3	8.9	9.0	14.5	23.1	17.4	18.4	4.2	11.2	8.3	8.4	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 générique, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier PDF ci-dessous.
- b) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
- c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
- d) Le Japon applique un seuil maximum d'un an pour classer l'emploi temporaire. Par conséquent, un salarié dans un emploi à durée déterminée de plus d'un an n'est pas inclus dans l'emploi temporaire.
- e) Moyenne pondérée.
- f) 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/10.1787/888933392944>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie ^a	22.8	23.6	19.4	..	47.7	47.7	41.5	..	18.6	20.1	16.8	..	8.8	10.2	8.3	..
Autriche	..	15.5	14.6	15.2	..	39.7	38.6	39.3	..	12.3	12.1	12.8	..	5.0	5.1	5.4
Belgique	13.2	13.0	11.4	11.2	50.8	48.8	46.6	47.0	10.1	10.7	9.8	9.7	2.4	2.7	2.6	2.0
Canada	21.4	21.0	18.7	19.5	54.0	53.2	48.9	49.8	16.2	16.1	15.1	15.4	8.0	8.3	7.5	7.5
Chili	29.3	28.6	62.5	60.3	27.2	26.7	15.6	16.0
Rép. tchèque	..	10.7	10.0	10.3	..	35.0	37.7	37.8	..	8.8	8.9	9.4	..	7.6	4.8	4.4
Danemark	22.5	26.0	21.9	21.4	53.5	56.4	50.5	50.2	18.9	23.3	19.1	18.3	6.5	10.2	8.3	8.4
Estonie	..	15.1	15.7	15.5	..	42.5	48.8	49.2	..	12.7	14.2	13.9	..	7.9	7.2	7.0
Finlande	20.6	20.3	17.8	17.6	65.2	62.6	58.5	58.0	16.1	16.8	14.7	14.6	5.8	6.3	5.8	6.1
France	15.8	15.4	12.5	12.9	56.7	55.0	50.5	52.2	12.6	12.3	10.3	10.7	3.6	4.6	4.3	4.1
Allemagne	14.9	14.9	13.4	13.6	38.8	40.9	39.0	39.4	13.0	12.7	12.1	12.4	4.7	4.9	4.7	4.8
Grèce	9.5	8.4	10.1	10.2	31.0	28.8	38.2	39.0	7.7	7.5	9.7	9.6	2.8	3.1	3.9	5.0
Hongrie	11.7	11.7	14.8	14.2	29.7	39.1	46.1	43.3	9.3	10.3	13.3	12.6	4.5	5.3	9.0	9.2
Islande ^b	25.4	22.5	19.1	19.5	59.1	53.1	46.4	46.0	20.0	18.3	15.4	16.4	6.1	7.2	7.2	6.2
Irlande	19.4	18.0	14.4	15.0	46.8	45.0	47.0	50.6	13.6	14.1	12.8	13.3	5.7	4.6	4.4	4.6
Israël
Italie ^b	10.6	11.6	9.5	10.2	36.8	41.1	39.7	43.0	8.9	10.3	9.1	9.8	3.3	3.7	3.4	3.8
Japon	..	12.5	41.2	10.3	6.3
Corée ^c	..	38.1	30.8	30.9	..	70.7	70.8	69.3	..	33.8	25.7	25.8	..	44.7	35.1	34.7
Luxembourg	11.6	10.6	13.0	14.2	40.4	44.0	55.1	50.9	9.6	9.0	11.7	12.1	0.5	1.9	3.9	4.3
Mexique	..	24.1	21.4	21.7	..	45.7	43.0	43.8	..	19.3	17.6	18.1	..	10.4	8.3	8.8
Pays-Bas	..	9.8	14.4	15.7	..	34.3	41.9	44.8	..	8.2	10.8	11.9	..	2.5	3.8	4.3
Nlle-Zélande
Norvège ^b	16.9	..	14.9	14.7	46.1	..	42.3	39.8	13.9	..	12.7	12.7	3.3	..	3.0	3.5
Pologne	13.7	15.7	12.1	11.5	41.2	47.3	42.8	41.3	11.0	12.8	10.6	10.1	6.0	6.9	5.2	5.0
Portugal	14.1	13.1	13.7	14.7	39.2	40.0	51.9	53.6	11.4	11.7	12.5	13.6	3.2	3.6	4.9	5.3
Rép. slovaque	..	11.8	9.9	11.9	..	35.7	35.6	39.0	..	9.5	8.7	10.9	..	6.3	4.6	5.5
Slovénie	..	13.9	9.3	12.9	..	51.1	39.0	50.2	..	10.5	8.1	11.0	..	2.8	3.2	5.0
Espagne ^b	21.2	21.9	15.9	16.8	54.5	55.5	56.4	60.8	17.8	19.8	15.5	16.4	6.5	6.1	5.2	5.7
Suède ^b	15.8	20.4	19.5	20.0	49.4	65.4	60.2	61.0	14.0	17.0	16.3	16.7	4.6	6.5	6.9	7.3
Suisse	16.5	15.3	16.1	16.9	44.6	41.4	41.0	42.4	13.4	12.7	14.2	15.1	3.9	4.2	4.6	5.4
Turquie	..	19.6	27.5	27.7	..	41.6	56.5	56.9	..	15.7	23.0	23.2	..	6.4	13.0	13.6
Royaume-Uni ^b	19.8	17.9	16.2	17.0	48.5	46.0	43.1	45.4	16.1	14.5	13.3	14.1	8.1	7.2	7.2	7.1
États-Unis ^{b,c,d}	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 ^e	20.4	19.4	17.5	17.6	49.5	49.5	48.5	49.1	16.5	16.1	14.7	14.7	8.6	8.3	8.0	8.1
Brésil ^a	20.6	18.8	18.0	..	36.6	37.6	39.9	..	16.4	14.7	14.5	..	8.3	6.5	6.1	..
Colombie	..	50.2	47.0	46.9	..	65.0	63.7	64.3	..	32.6	33.1	33.7	..	19.6	19.9	19.2
Costa Rica	27.9	28.3	53.3	52.8	24.7	25.5	16.6	16.4
Lettonie	..	19.3	15.1	14.9	..	50.1	41.7	46.0	..	15.7	13.3	13.3	..	10.2	10.3	7.6
Lituanie	14.2	15.0	14.9	15.8	37.1	45.3	45.0	48.7	12.7	13.1	13.1	13.9	5.7	6.7	8.1	8.6

Tableau K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois (suite)
 En pourcentage de l'emploi masculin 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie ^a	21.7	22.2	18.9	..	46.4	45.6	40.3	..	18.1	19.0	16.5	..	8.8	9.9	9.4	..
Autriche	..	14.7	14.1	14.7	..	39.8	37.2	37.5	..	11.6	11.8	12.6	..	5.0	5.1	5.4
Belgique	12.8	12.5	11.2	11.3	49.3	46.2	44.0	45.2	9.9	10.4	9.8	10.0	2.5	2.8	2.8	2.1
Canada	20.6	20.8	19.1	19.5	53.9	52.8	49.3	49.6	15.6	16.2	15.7	15.8	8.3	8.7	8.2	8.1
Chili	30.0	29.2	62.8	60.0	28.0	27.2	15.7	16.3
Rép. tchèque	..	9.5	8.5	8.7	..	34.3	34.1	34.7	..	7.5	7.2	7.5	..	6.0	4.4	4.0
Danemark	20.7	24.1	21.1	20.9	49.5	51.6	50.7	50.6	17.5	21.7	18.3	17.6	6.1	9.8	8.5	9.0
Estonie	..	14.6	15.2	14.4	..	39.2	49.5	44.6	..	11.9	12.9	12.3	..	7.7	9.2	8.1
Finlande	19.5	18.9	16.5	16.3	62.5	60.2	56.8	56.2	15.3	15.2	13.4	13.5	5.8	6.9	5.7	5.6
France	15.7	15.2	12.2	12.7	56.7	53.3	47.3	49.4	12.4	12.1	10.0	10.5	4.1	4.5	4.1	4.2
Allemagne	13.8	14.4	12.7	12.9	37.9	39.7	37.5	37.3	12.0	12.4	11.4	11.7	4.1	4.9	4.6	4.7
Grèce	8.6	7.6	9.3	9.5	29.0	26.5	33.8	35.3	7.1	6.8	8.9	9.1	2.5	3.2	4.2	4.8
Hongrie	11.8	11.9	14.5	13.7	29.1	38.2	45.6	43.9	9.6	10.4	12.8	11.9	4.5	6.2	9.3	9.1
Islande ^b	23.9	21.1	18.5	18.6	58.0	52.1	48.3	46.9	19.4	17.1	14.7	15.3	2.8	6.4	6.3	5.9
Irlande	17.1	16.3	14.2	14.9	44.0	40.8	45.1	49.5	12.2	13.2	12.9	13.5	4.9	4.2	4.8	5.0
Israël
Italie ^b	9.6	10.4	8.7	9.6	36.2	38.7	37.1	40.8	8.0	9.0	8.3	9.0	3.2	3.5	3.4	3.9
Japon	..	9.7	39.6	7.1	6.3
Corée ^c	..	34.0	27.8	28.0	..	81.1	79.3	77.3	..	30.0	23.1	23.2	..	40.2	32.4	32.8
Luxembourg	10.3	10.0	11.9	14.1	41.2	43.8	53.2	51.1	8.3	8.2	10.5	12.1	0.8	1.3	4.2	4.8
Mexique	..	22.5	20.1	20.5	..	43.1	39.9	41.1	..	17.9	16.3	16.8	..	9.9	8.0	8.0
Pays-Bas	..	9.3	14.2	15.0	..	31.5	40.5	43.4	..	8.1	11.2	11.7	..	2.6	4.3	4.8
Nlle-Zélande
Norvège ^b	15.9	..	14.3	14.3	43.0	..	40.5	39.6	13.3	..	12.3	12.3	3.2	..	3.6	4.2
Pologne	14.6	15.8	12.0	11.2	40.3	45.5	40.4	37.9	12.2	13.1	10.3	9.7	6.2	7.6	6.0	5.6
Portugal	14.0	13.0	13.6	14.8	38.6	38.4	48.2	49.3	11.1	11.5	12.7	14.0	3.7	3.5	5.1	5.6
Rép. slovaque	..	11.6	9.7	11.4	..	34.8	35.1	38.6	..	9.5	8.4	10.0	..	5.3	4.4	5.6
Slovénie	..	13.5	9.2	12.4	..	49.4	36.5	47.9	..	9.9	8.1	10.6	..	3.1	3.6	5.1
Espagne ^b	19.4	20.4	15.8	16.8	52.8	53.2	53.9	59.1	16.3	18.6	15.7	16.6	6.2	5.7	5.4	5.8
Suède ^b	16.0	20.3	18.4	19.0	46.2	62.7	56.9	58.6	14.7	17.3	15.4	16.0	4.7	7.3	7.4	7.4
Suisse	15.2	13.8	14.5	15.4	41.8	39.2	37.1	39.3	12.6	11.3	12.9	13.8	4.2	3.6	4.1	5.2
Turquie	..	19.7	27.5	27.8	..	43.3	58.6	59.4	..	15.9	23.0	23.2	..	7.2	13.3	13.9
Royaume-Uni ^b	18.7	17.3	15.8	16.2	47.1	44.4	42.9	43.8	15.1	14.1	13.0	13.4	8.6	7.8	7.4	7.3
États-Unis ^{b,c,d}	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 ^e	18.8	18.3	17.3	17.5	47.4	47.9	47.2	47.8	15.0	15.2	14.5	14.8	8.3	8.1	8.2	8.4
Brésil ^e	19.9	18.0	17.5	..	34.1	35.3	38.3	..	16.1	14.1	14.0	..	9.0	6.4	6.2	..
Colombie	..	47.8	44.4	44.7	..	62.1	60.3	61.3	..	30.7	30.2	30.8	..	19.4	18.5	17.7
Costa Rica	27.5	28.3	54.0	53.9	23.5	25.2	17.2	15.3
Lettonie	..	20.8	15.9	16.1	..	47.7	42.5	45.7	..	16.9	13.3	14.2	..	12.3	12.5	8.6
Lituanie	16.4	16.7	17.6	17.7	36.4	45.7	44.8	47.0	14.9	14.4	15.5	15.6	7.8	8.5	10.4	10.9

Tableau K. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois (suite)
En pourcentage de l'emploi féminin 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie ^a	24.1	25.4	20.0	..	49.1	50.1	42.8	..	19.2	21.4	17.2	..	8.9	10.6	7.1	..
Autriche	..	16.3	15.2	15.7	..	39.6	40.0	41.2	..	13.1	12.5	13.1	..	5.1	5.0	5.5
Belgique	13.8	13.6	11.6	11.1	52.7	52.0	49.5	49.0	10.4	10.9	9.8	9.5	2.2	2.7	2.3	1.9
Canada	22.3	21.2	18.3	19.4	54.2	53.6	48.6	49.9	16.9	16.1	14.4	15.0	7.7	7.8	6.8	6.8
Chili	28.2	27.8	62.0	60.7	26.0	25.9	15.5	15.6
Rép. tchèque	..	12.3	12.1	12.4	..	36.1	43.4	42.2	..	10.5	11.2	11.7	..	10.1	5.4	5.0
Danemark	24.6	28.2	22.8	22.1	58.1	61.7	50.3	49.9	20.4	24.9	20.1	19.1	7.2	10.7	8.1	7.7
Estonie	..	15.7	16.3	16.7	..	46.9	48.1	54.8	..	13.5	15.7	15.8	..	8.1	5.5	6.2
Finlande	21.7	21.9	19.2	19.0	67.9	64.9	60.0	59.5	17.0	18.5	16.1	15.8	5.8	5.8	5.9	6.5
France	15.9	15.6	12.8	13.1	56.7	57.2	54.3	55.6	12.8	12.6	10.6	10.9	2.9	4.6	4.4	4.0
Allemagne	16.4	15.5	14.1	14.3	39.8	42.2	40.7	41.7	14.2	13.0	12.9	13.1	5.8	4.9	4.8	4.8
Grèce	11.0	9.6	11.2	11.1	34.0	32.6	44.3	44.0	8.9	8.5	10.7	10.4	3.2	3.1	3.3	5.2
Hongrie	11.5	11.5	15.0	14.7	30.4	40.3	46.9	42.6	9.0	10.2	13.8	13.5	4.5	4.2	8.6	9.2
Islande ^b	27.1	24.2	19.8	20.5	60.1	54.2	44.6	45.1	20.7	19.7	16.0	17.5	10.1	8.2	8.2	6.5
Irlande	22.6	20.3	14.7	15.1	50.2	49.8	49.0	51.7	15.7	15.1	12.7	13.2	7.7	5.4	4.0	4.2
Israël
Italie ^b	12.4	13.5	10.6	11.0	37.7	44.7	43.7	46.4	10.4	12.2	10.3	10.8	3.3	4.0	3.3	3.6
Japon	..	16.2	42.9	14.5	6.4
Corée ^c	..	43.8	34.7	34.6	..	64.6	64.8	63.8	..	39.4	29.3	29.4	..	52.1	38.7	37.3
Luxembourg	13.6	11.4	14.4	14.3	39.4	44.4	57.4	50.8	11.5	10.1	13.1	12.0	-	2.6	3.3	3.6
Mexique	..	26.8	23.5	23.7	..	50.3	48.8	49.2	..	21.6	19.6	20.0	..	11.4	8.9	10.2
Pays-Bas	..	10.5	14.6	16.5	..	37.7	43.4	46.2	..	8.3	10.3	12.2	..	2.3	3.2	3.7
Nlle-Zélande
Norvège ^b	18.0	..	15.6	15.1	49.4	..	44.0	40.0	14.6	..	13.1	13.2	3.4	..	2.4	2.8
Pologne	12.7	15.5	12.2	11.9	42.4	49.9	46.5	46.5	9.7	12.5	10.9	10.6	5.8	5.6	4.0	4.2
Portugal	14.2	13.3	13.8	14.5	39.9	42.1	55.8	58.6	11.8	11.8	12.4	13.2	2.5	3.7	4.7	4.9
Rép. slovaque	..	12.1	10.1	12.6	..	37.0	36.4	39.7	..	9.5	9.2	12.0	..	8.6	4.9	5.5
Slovénie	..	14.3	9.5	13.5	..	53.5	42.3	52.9	..	11.1	8.1	11.5	..	2.3	2.6	5.0
Espagne ^b	24.3	23.9	15.9	16.8	57.0	58.5	59.1	62.7	20.4	21.5	15.3	16.1	7.3	6.8	5.0	5.5
Suède ^b	15.7	20.5	20.7	21.1	52.7	68.3	63.5	63.5	13.3	16.6	17.2	17.6	4.4	5.6	6.5	7.2
Suisse	18.2	17.1	18.0	18.7	47.6	43.8	45.2	45.5	14.5	14.3	15.7	16.5	3.5	5.0	5.2	5.7
Turquie	..	19.5	27.3	27.3	..	38.2	52.2	51.9	..	15.1	23.0	23.1	..	4.3	12.5	12.8
Royaume-Uni ^b	21.1	18.6	16.6	18.0	49.9	47.6	43.3	47.0	17.3	15.0	13.7	15.0	7.3	6.3	6.9	6.9
États-Unis ^{b,c,d}	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 ^e	22.7	20.8	17.8	17.6	52.1	51.6	50.0	50.6	18.5	17.3	14.9	14.6	9.1	8.6	7.7	7.8
Brésil ^a	21.5	19.7	18.6	..	40.4	41.0	42.4	..	16.8	15.5	15.2	..	7.3	6.7	6.0	..
Colombie	..	54.6	51.0	50.2	..	69.7	69.0	69.1	..	35.4	37.0	37.3	..	19.9	22.0	21.5
Costa Rica	28.5	28.4	51.9	50.9	26.5	25.9	15.5	18.3
Lettonie	..	17.7	14.2	13.7	..	53.4	40.7	46.4	..	14.4	13.3	12.4	..	8.3	8.5	6.8
Lituanie	12.0	13.1	12.4	13.9	38.0	44.7	45.3	50.9	10.6	11.8	10.8	12.3	3.3	4.9	6.2	6.6

a) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Les données portent sur les salariés uniquement.

d) Les données pour 2007 se réfèrent à 2008.

e) 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/10.1787/888933392954>

Tableau L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2014	2015	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2014	2015
Australie	1 834	1 791	1 780	1 793	1 779	1 713	1 664	1 665
Autriche	1 783	1 807	1 736	1 629	1 625	1 455	1 509	1 526	1 440	1 429
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 585	1 595	1 577	1 560	1 541	1 447	1 459	1 448	1 429	1 427
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 779	1 741	1 703	1 706	1 812	1 761	1 782	1 768	1 772	1 740	1 712	1 713
Chili	2 263	2 128	1 990	1 988	2 318	2 168	2 065	2 059
Rép. tchèque	1 858	1 896	1 784	1 771	1 779	1 987	2 018	1 914	1 826	1 811
Danemark	1 575	1 558	1 457	1 440	1 490	1 456	1 458	1 457	1 470	1 469	1 381	1 366	1 407	1 390	1 411	1 407
Estonie	1 978	1 998	1 859	1 852	2 055	2 008	1 995
Finlande	1 869	1 823	1 769	1 776	1 742	1 691	1 643	1 646	1 666	1 672	1 638	1 594	1 572	1 574
France	1 832	1 712	1 665	1 605	1 535	1 500	1 473	1 482	1 666	1 555	1 536	1 489	1 428	1 407	1 387	1 399
Allemagne	1 528	1 452	1 424	1 366	1 371	1 442	1 360	1 346	1 298	1 304
Grèce	..	2 186	2 084	2 111	2 108	2 111	2 026	2 042	..	1 760	1 761	1 785	1 818	1 780	1 733	1 733
Hongrie ^c	2 006	2 033	1 979	1 858	1 749	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 809	1 769
Islande	1 975	2 040	1 932	1 864	1 880	1 968	2 017	1 888	1 827	1 852
Irlande	1 933	1 865	1 821	1 820	..	1 678	1 689	1 632	1 574	1 530	1 485	1 475
Israël	1 995	2 017	1 931	1 853	1 858
Italie	1 856	1 851	1 818	1 719	1 725	1 680	1 696	1 652	1 567	1 576
Japon ^d	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 729	1 719	1 910	1 853	1 808	1 741	1 734
Corée	..	2 911	2 677	2 648	2 512	2 306	2 124	2 113	2 057	..
Luxembourg	1 603	1 570	1 509	1 507	1 605	1 570	1 509	1 507
Mexique	2 294	2 311	2 261	2 228	2 246	2 360	2 360	2 337	2 327	2 346
Pays-Bas	1 556	1 524	1 451	1 479	1 462	1 430	1 420	1 419	1 512	1 491	1 434	1 424	1 394	1 359	1 349	1 347
Nlle-Zélande	1 809	1 841	1 836	1 774	1 762	1 757	1 734	1 766	1 777	1 754	1 760	1 754
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 455	1 426	1 427	1 424
Pologne	1 988	1 976	1 923	1 963	1 963	1 953	1 885	1 923
Portugal	2 017	1 971	1 959	1 893	1 917	1 900	1 865	1 868	1 830	1 778	1 729	1 731	1 719	1 683
Rép. slovaque	1 853	1 816	1 791	1 760	1 754	1 768	1 774	1 729	1 704
Slovénie	1 755	1 710	1 655	1 676	1 676	1 606	1 593	1 627	1 630
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 704	1 698	1 691	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 662	1 648	1 643
Suède	1 530	1 546	1 575	1 640	1 642	1 612	1 611	1 612
Suisse ^e	1 686	1 674	1 633	1 568	1 590
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	1 677	1 674	1 747	1 649	1 700	1 695	1 680	1 658	1 667	1 663
États-Unis	1 829	1 820	1 831	1 844	1 836	1 798	1 789	1 790	1 828	1 827	1 833	1 849	1 836	1 799	1 796	1 795
OCDE (pondérée)	1 921	1 900	1 883	1 866	1 840	1 799	1 763	1 766
Costa Rica	2 210	2 230	2 291	2 308
Lettonie	1 976	1 878	1 938	1 903	1 869	1 752	1 704
Lituanie	1 684	1 617	1 646	1 661	1 598	1 623
Féd. de Russie	1 891	1 982	1 999	1 985	1 978	1 886	2 000	2 020	2 003	1 997

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.

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) Estimations provisoires.

c) Les données se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.

d) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés permanents ou plus.

e) 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 (SPAO). 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, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE des heures annuellement travaillées pour 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, Lettonie, Lituanie, Portugal et République slovaque. Les données pour la Fédération de Russie sont basées sur les enquêtes sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392966>

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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	25.9	15.4	21.7	23.5	14.9	9.9	17.5	18.0	30.7	17.2	22.5	24.9	45.6	30.5	31.8	35.1
Autriche	25.8	27.2	27.2	29.2	12.7	13.4	13.5	15.8	25.5	30.2	29.3	30.5	49.7	58.1	50.6	52.8
Belgique	54.2	50.4	49.9	51.7	29.1	29.7	34.4	35.7	61.9	54.8	52.3	53.4	79.4	80.3	71.7	76.2
Canada	11.3	7.5	12.9	11.6	4.0	2.2	5.8	5.1	12.2	7.7	13.1	10.5	18.7	12.5	18.8	18.0
Chili
Rép. tchèque	48.8	53.4	44.5	48.3	37.8	33.6	28.6	30.9	53.3	58.3	47.8	50.8	45.6	51.7	48.4	56.6
Danemark	21.7	16.1	25.2	26.9	2.1	4.2	8.9	8.0	24.7	16.6	29.9	32.4	41.2	38.3	41.8	41.6
Estonie	45.1	49.8	45.3	38.3	26.3	30.5	29.7	15.5	49.4	52.7	46.2	43.9	52.5	73.5	60.0	40.9
Finlande	29.0	23.0	23.1	25.1	8.8	5.5	5.7	8.0	34.0	25.9	26.3	27.8	56.5	47.6	44.1	47.2
France	39.7	39.7	44.2	44.3	21.1	24.3	30.5	28.8	42.8	42.8	45.7	46.3	67.7	66.8	62.6	63.7
Allemagne	51.5	56.6	44.3	44.0	23.5	32.2	23.0	22.5	51.0	57.5	44.2	44.3	69.1	76.9	62.5	60.1
Grèce	54.7	49.7	73.5	73.1	50.2	41.4	60.1	56.1	56.9	51.5	74.8	74.3	56.2	59.5	81.6	84.8
Hongrie	48.9	47.5	48.9	46.7	37.8	36.6	34.4	27.2	52.6	49.6	50.6	48.8	57.9	54.3	63.0	64.8
Islande ^b	(11.8)	(8.0)	(13.6)	(16.1)	-	-	(5.9)	(1.6)	(17.0)	(8.6)	(17.8)	(16.9)	(33.0)	(56.8)	(19.3)	(48.7)
Irlande	37.3	30.0	59.2	57.6	19.9	21.0	39.4	38.5	44.9	33.5	62.2	60.0	47.6	42.4	74.2	74.0
Israël	12.0	24.9	10.6	11.5	6.1	13.2	5.0	4.8	13.5	27.3	10.9	11.4	21.8	41.6	22.4	25.3
Italie ^b	61.8	47.5	61.4	58.9	57.5	41.1	59.7	55.7	63.8	49.4	61.3	59.2	63.7	53.4	67.8	65.1
Japon	25.5	32.0	37.6	35.5	21.5	20.0	25.8	25.0	22.5	33.1	39.9	38.4	36.0	39.6	38.0	33.3
Corée	2.3	0.6	-	-	1.0	0.4	-	-	2.8	0.7	-	-	3.0	-	-	-
Luxembourg	(22.4)	(28.7)	(27.4)	(28.4)	(14.3)	(23.0)	(14.0)	(8.5)	(24.9)	(29.9)	(28.4)	(33.1)	(26.4)	(43.7)	(57.9)	(42.9)
Mexique	1.2	2.3	1.2	1.2	0.9	1.0	0.4	0.8	1.2	3.0	1.5	1.1	4.3	4.6	3.5	3.9
Pays-Bas	..	39.4	39.9	43.6	..	12.6	19.2	18.7	..	44.1	42.7	45.5	..	74.4	60.4	68.4
Nlle-Zélande	19.9	6.0	13.6	13.2	9.8	2.4	7.5	6.9	23.1	8.6	15.5	15.5	44.8	15.8	29.5	26.3
Norvège ^b	(5.3)	(8.8)	(11.8)	(11.7)	(1.3)	(2.6)	(4.0)	(3.1)	(7.3)	(11.8)	(14.0)	(14.7)	(14.1)	(19.5)	(24.9)	(23.8)
Pologne	37.9	45.9	36.2	39.3	28.0	30.0	24.0	29.2	41.5	50.6	38.7	40.8	44.2	57.0	46.0	50.3
Portugal	42.2	47.2	59.6	57.4	21.2	27.4	36.3	30.9	47.9	49.6	61.8	60.2	68.5	67.8	78.8	76.4
Rép. slovaque	54.6	70.8	66.8	62.3	43.1	53.9	53.9	51.2	59.9	74.5	68.8	64.3	60.1	82.6	74.1	66.4
Slovénie	61.4	45.7	54.5	52.3	42.4	29.2	37.5	35.8	67.9	49.8	56.0	53.7	86.2	57.4	68.7	63.0
Espagne ^b	41.7	20.4	52.8	51.6	29.3	10.1	40.5	35.0	45.0	21.2	52.8	51.9	58.0	46.8	70.5	70.9
Suède ^b	26.4	12.8	16.8	17.6	8.9	3.5	4.6	4.4	26.6	16.4	22.3	21.8	49.3	27.8	30.1	34.0
Suisse	29.0	40.8	37.7	38.6
Turquie	21.1	30.3	20.6	21.2	19.8	26.6	14.4	13.8	21.8	32.2	22.5	22.9	31.4	41.0	34.7	40.6
Royaume-Uni ^b	26.7	23.8	35.7	30.7	12.3	15.7	27.9	21.9	32.9	28.4	39.3	35.0	43.4	35.5	47.2	40.9
États-Unis ^b	6.0	10.0	23.0	18.7	3.9	6.5	13.9	11.4	6.6	11.1	25.2	20.5	11.9	14.3	32.9	25.9
OCDE ^c	30.7	28.4	35.3	33.8	19.7	16.3	21.9	19.8	34.2	32.0	38.7	37.3	41.2	39.1	44.3	42.6
Colombie ^d	26.5	12.0	9.1	7.7	23.0	8.4	6.1	5.0	28.8	14.2	10.4	8.8	31.5	16.3	15.8	12.5
Costa Rica	15.9	15.9	12.8	11.3	17.6	18.2	26.0	25.6
Lettonie	58.6	27.1	43.1	45.5	43.4	11.1	24.1	27.1	61.3	30.6	46.7	47.8	67.5	38.4	46.1	51.1
Lituanie	49.8	32.4	44.7	42.9	43.1	21.1	22.6	16.4	51.4	33.0	46.9	45.7	52.0	45.6	57.4	55.4
Féd. de Russie	46.2	40.6	28.1	27.3	32.6	28.6	17.3	17.2	50.2	45.9	31.2	30.0	62.8	44.2	34.5	34.5
Afrique du Sud ^d	68.4	57.7	57.8	57.0	46.8	36.2	34.3	35.7	72.0	61.8	60.9	59.4	85.3	80.5	66.8	70.6

Tableau M. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
 En pourcentage du chômage des hommes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	28.8	16.4	22.6	25.1	15.6	10.0	19.5	19.9	33.9	18.9	22.4	25.9	49.5	30.7	32.6	37.5
Autriche	28.1	26.9	28.2	31.8	10.0	14.0	12.7	16.3	27.2	29.2	29.9	32.4	56.4	57.1	53.4	58.6
Belgique	54.1	49.3	51.9	52.5	27.2	30.1	38.6	38.9	62.8	53.0	53.6	53.4	75.1	80.2	72.1	76.5
Canada	12.3	8.4	13.1	12.0	4.4	2.3	5.4	5.7	13.7	9.4	13.7	10.5	20.0	13.4	19.1	18.6
Chili
Rép. tchèque	47.5	51.7	45.0	48.8	37.2	35.4	33.2	31.0	53.3	56.5	49.0	51.5	45.2	54.9	44.6	58.5
Danemark	21.0	15.6	25.9	27.6	0.9	3.3	8.4	8.7	25.2	17.6	32.5	33.5	38.8	35.4	39.8	44.7
Estonie	47.1	53.3	50.2	40.8	31.3	33.8	32.4	18.9	51.2	55.2	53.6	45.0	51.3	80.4	62.3	50.6
Finlande	32.2	26.5	25.1	28.5	8.8	5.9	8.0	10.4	39.1	30.2	28.8	31.9	58.3	52.4	43.7	50.2
France	38.4	39.9	45.3	45.0	19.8	28.3	33.0	30.8	41.8	41.8	46.9	47.0	66.3	66.1	61.7	63.0
Allemagne	50.1	56.7	46.2	45.7	23.7	33.5	26.1	24.4	49.1	57.9	46.2	46.2	69.0	76.2	63.0	60.9
Grèce	48.0	41.5	72.8	72.7	42.9	32.8	61.2	56.0	49.9	42.5	73.5	73.3	55.8	58.0	81.1	84.9
Hongrie	51.1	47.2	49.8	48.1	40.7	38.0	35.3	29.3	54.4	48.9	51.8	50.2	62.9	54.7	62.6	68.4
Islande ^b	(8.7)	(9.5)	(13.5)	(13.1)	-	-	(4.7)	(1.0)	(17.1)	(14.3)	(15.7)	(18.8)	..	(59.3)	(34.8)	(33.6)
Irlande	46.7	35.4	65.2	63.4	21.5	24.8	44.5	41.3	56.1	39.6	68.2	66.5	58.5	44.8	78.6	77.9
Israël	13.5	28.9	11.9	12.8	8.1	15.7	5.7	6.0	13.7	31.0	11.4	11.8	25.5	44.4	25.8	27.8
Italie ^b	61.8	45.6	60.3	59.0	56.7	41.0	60.5	57.8	64.0	46.7	59.1	58.5	67.0	54.2	69.6	66.0
Japon	30.7	40.3	47.1	45.4	26.3	24.0	29.4	31.3	29.4	43.0	51.8	50.6	35.6	44.7	44.4	40.0
Corée	3.1	0.7	-	-	1.4	0.3	-	-	3.5	0.9	-	-	3.6	-	-	-
Luxembourg	(26.4)	(35.4)	(26.7)	(31.0)	(20.4)	(30.5)	(15.4)	(3.9)	(28.7)	(36.5)	(27.5)	(38.5)	(26.4)	(46.5)	(57.2)	(51.1)
Mexique	0.6	2.4	1.3	1.1	-	0.7	0.3	0.9	0.5	3.4	1.8	0.8	5.3	5.0	2.9	3.5
Pays-Bas	..	41.8	40.5	46.1	..	12.2	19.0	20.3	..	45.9	41.8	46.7	..	75.3	60.5	70.4
Nlle-Zélande	23.7	6.6	14.8	14.0	12.1	2.3	8.5	7.9	27.4	10.0	17.5	17.0	47.6	18.2	29.6	26.3
Norvège ^b	(6.9)	(10.2)	(11.8)	(12.9)	(1.3)	(3.1)	(3.7)	(4.1)	(9.3)	(14.4)	(14.8)	(15.8)	(16.6)	(18.5)	(19.9)	(27.0)
Pologne	34.1	45.8	36.3	39.7	25.5	31.0	24.9	29.8	37.3	49.9	38.8	41.4	43.3	57.2	44.8	49.9
Portugal	43.9	47.6	60.7	58.7	20.3	26.2	36.5	32.4	47.5	50.1	62.7	60.3	73.9	66.6	78.8	77.9
Rép. slovaque	54.1	72.3	69.8	63.9	43.9	57.8	56.5	54.5	59.2	75.6	72.8	66.3	59.3	86.5	76.0	67.4
Slovénie	62.8	45.3	55.0	50.7	41.7	27.8	37.2	34.1	68.9	51.1	56.3	52.9	86.8	57.9	70.9	59.4
Espagne ^b	35.3	17.4	52.0	50.4	25.5	8.6	42.2	36.5	35.9	17.4	51.1	49.8	58.9	42.3	70.0	70.2
Suède ^b	29.3	14.2	17.9	19.3	11.0	3.3	5.2	4.4	30.1	18.9	23.1	24.0	48.6	28.1	32.5	36.0
Suisse	28.2	37.9	35.5	36.7
Turquie	18.1	27.0	17.2	17.7	16.0	23.3	12.2	11.4	19.0	28.3	17.4	17.6	31.4	40.4	35.2	40.8
Royaume-Uni ^b	32.6	28.5	40.2	34.3	14.6	18.9	32.1	25.3	40.2	34.7	44.8	39.7	49.0	39.6	48.9	42.5
États-Unis ^b	6.7	10.7	23.7	19.8	4.5	7.6	15.4	12.5	6.7	11.4	25.3	21.9	15.6	16.8	34.7	27.4
OCDE ^c	29.6	28.4	35.4	34.1	18.8	16.9	22.9	20.9	32.5	31.6	38.2	37.1	41.8	40.1	45.1	43.5
Colombie ^d	24.1	10.8	6.7	6.2	21.8	8.3	4.2	3.5	24.9	12.0	6.9	6.7	31.3	16.0	14.4	12.6
Costa Rica	12.3	10.8	10.2	9.3	11.0	9.0	28.1	25.2
Lettonie	58.8	30.1	45.0	48.6	46.7	11.6	29.5	32.3	61.1	37.2	48.8	52.1	64.8	29.3	44.1	49.0
Lituanie	51.4	34.9	44.3	43.5	50.2	22.9	27.7	16.8	52.0	34.6	45.6	46.1	49.2	53.3	55.6	56.8
Féd. de Russie	42.7	39.1	27.8	26.7	31.2	28.4	17.8	16.7	45.7	43.7	30.4	29.3	59.2	44.4	35.5	33.9
Afrique du Sud ^d	66.3	52.6	53.9	52.1	41.7	34.2	31.6	32.4	69.9	55.5	56.7	54.5	84.7	80.7	65.5	65.9

Tableau M. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
En pourcentage du chômage des femmes 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	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015	2000	2007	2014	2015
Australie	21.9	14.4	20.6	21.7	14.1	9.9	15.1	15.7	26.4	15.6	22.6	24.0	33.9	30.2	30.6	30.9
Autriche	22.8	27.6	25.9	25.9	16.5	12.8	14.5	15.2	23.5	31.1	28.5	28.1	31.7	59.6	44.0	40.0
Belgique	54.3	51.4	47.4	50.7	30.8	29.3	29.2	30.9	61.3	56.6	50.5	53.3	89.1	80.3	71.3	75.6
Canada	10.0	6.3	12.6	11.0	3.4	2.2	6.4	4.2	10.5	5.6	12.3	10.5	17.0	11.4	18.4	17.3
Chili
Rép. tchèque	49.8	54.7	44.2	47.9	38.5	31.1	22.6	30.8	53.3	59.4	46.9	50.2	46.3	46.6	52.9	54.4
Danemark	22.4	16.6	24.4	26.2	3.5	5.3	9.5	7.3	24.4	15.8	27.4	31.4	43.9	41.0	44.4	38.6
Estonie	42.6	44.4	39.4	35.7	19.4	22.8	23.8	10.7	47.3	49.9	37.8	42.8	54.9	29.6	57.8	32.0
Finlande	26.2	19.5	20.6	21.0	8.8	5.0	3.0	5.0	29.6	21.8	23.2	22.9	54.5	42.2	44.6	43.5
France	40.8	39.5	43.1	43.5	22.4	19.7	27.1	26.2	43.6	43.8	44.5	45.5	69.2	67.7	63.7	64.4
Allemagne	53.1	56.5	41.9	41.6	23.2	30.4	18.8	19.8	52.9	57.0	41.7	41.7	69.1	77.8	61.9	59.0
Grèce	59.2	54.4	74.2	73.5	55.1	46.7	59.1	56.2	61.2	56.3	76.0	75.2	57.0	61.6	82.5	84.7
Hongrie	45.7	47.9	47.9	45.1	33.1	34.7	33.1	24.0	50.1	50.3	49.4	47.5	37.5	53.6	63.6	59.9
Islande ^b	(14.1)	(5.7)	(13.7)	(19.4)	-	-	(7.5)	(2.6)	(16.9)	(2.7)	(21.6)	(15.4)	(27.4)	(53.1)	(14.0)	(64.4)
Irlande	23.0	21.7	49.1	47.5	18.1	15.5	31.9	34.0	26.2	23.9	52.2	49.1	19.9	37.2	64.4	64.7
Israël	10.4	20.9	9.2	10.0	4.2	11.2	4.2	3.7	13.2	23.8	10.3	11.0	12.4	36.3	17.4	21.3
Italie ^b	61.8	49.2	62.7	58.8	58.3	41.1	58.6	53.0	63.6	51.5	63.7	60.0	56.1	51.6	63.9	63.0
Japon	17.1	19.4	23.7	20.2	14.8	15.0	21.4	16.7	13.8	20.6	24.6	22.0	37.5	20.0	21.4	15.4
Corée	0.8	0.3	-	-	0.5	0.5	-	-	0.9	0.2	-	-	1.1	-	-	-
Luxembourg	(18.8)	(22.3)	(28.2)	(25.9)	(8.4)	(14.8)	(11.4)	(14.8)	(21.9)	(24.0)	(29.4)	(28.4)	-	(39.1)	(59.0)	(27.7)
Mexique	2.0	2.0	1.1	1.3	2.1	1.4	0.7	0.5	1.9	2.5	1.0	1.6	-	1.9	6.0	5.5
Pays-Bas	..	37.1	39.3	41.0	..	13.0	19.4	17.0	..	42.7	43.5	44.4	..	72.8	60.3	65.2
Nlle-Zélande	14.9	5.4	12.6	12.5	7.0	2.4	6.6	5.7	18.1	7.5	14.2	14.4	37.5	12.5	29.5	26.3
Norvège ^b	(3.3)	(7.1)	(11.7)	(10.1)	(1.4)	(2.0)	(4.3)	(1.9)	(4.4)	(9.2)	(13.0)	(13.3)	(9.3)	(21.4)	(33.4)	(19.3)
Pologne	41.3	46.0	36.2	38.8	30.7	29.0	22.8	28.3	45.1	51.3	38.5	40.1	45.7	56.7	48.0	51.0
Portugal	41.0	46.9	58.5	56.0	21.8	28.3	36.1	29.5	48.2	49.3	61.0	60.1	58.6	69.6	78.8	74.0
Rép. slovaque	55.1	69.4	63.2	60.7	42.0	48.5	49.7	46.1	60.5	73.5	64.4	62.6	63.3	75.8	72.0	65.6
Slovénie	59.8	46.1	54.0	53.8	43.0	31.1	37.9	38.4	66.9	48.9	55.8	54.3	82.9	56.7	64.7	68.8
Espagne ^b	46.3	22.8	53.7	52.8	32.4	11.3	38.4	33.1	50.8	24.0	54.5	53.8	56.3	52.2	71.3	71.8
Suède ^b	22.8	11.3	15.5	15.5	6.4	3.7	3.8	4.4	22.1	14.0	21.3	19.3	50.3	27.3	26.8	31.1
Suisse	29.7	43.0	40.2	40.8
Turquie	29.8	38.9	26.7	26.8	28.5	32.9	17.8	17.2	31.3	43.8	30.9	31.4	..	50.0	31.3	39.1
Royaume-Uni ^b	18.1	17.6	30.1	26.2	9.4	11.2	22.0	17.3	22.6	21.4	33.1	30.0	28.3	25.7	44.5	38.6
États-Unis ^b	5.3	9.0	22.2	17.2	3.1	5.1	11.9	10.0	6.4	10.7	25.1	18.9	7.4	11.2	30.7	24.2
OCDE ^c	32.0	28.3	35.3	33.5	20.8	15.5	20.6	18.4	35.8	32.5	39.2	37.5	40.2	37.4	43.1	41.1
Colombie ^d	28.7	13.1	11.1	8.8	24.1	8.6	7.8	6.1	32.3	16.1	12.8	10.3	32.1	17.4	18.8	12.4
Costa Rica	19.7	21.1	15.9	13.6	23.0	25.8	17.0	26.5
Lettonie	58.3	23.4	40.8	41.5	39.3	10.4	17.2	18.4	61.5	22.8	44.2	42.4	72.0	47.2	48.4	53.7
Lituanie	47.7	29.9	45.2	42.1	31.4	19.3	15.3	15.9	50.7	31.5	48.5	45.2	58.0	36.3	60.1	53.6
Féd. de Russie	50.0	42.4	28.4	28.0	34.2	28.7	16.7	17.7	55.1	48.3	32.0	30.8	67.4	43.9	32.9	35.3
Afrique du Sud ^d	70.5	62.3	62.3	62.5	51.8	38.3	37.5	40.1	74.1	66.9	65.8	64.8	86.7	79.8	68.8	79.4

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.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie à partir de 2008, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Moyenne pondérée.

d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

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/10.1787/888933392976>

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 2015 en USD PPA ^a	Salaires moyens ^b					Coûts unitaires de main-d'œuvre ^b				
		2000-07	2007-15	2007	2014	2015	2000-07	2007-15	2007	2014	2015
Australie	50 167	1.2	0.7	2.8	0.3	-1.1	0.9	-0.2	2.1	-1.6	-1.6
Autriche	46 084	0.8	0.4	0.5	0.2	0.7	-1.1	0.6	-1.0	0.1	0.9
Belgique	47 702	0.2	0.4	-0.5	0.4	-0.1	-0.5	0.4	-1.0	-0.7	-0.7
Canada	47 843	1.6	1.3	2.4	0.9	0.3	0.9	0.5	2.4	-0.6	0.2
Chili ^{c, d}	23 247	..	4.7	..	1.0	1.9	..	0.0	..
Rép. tchèque	21 689	4.7	0.6	3.0	0.7	2.0	0.7	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2
Danemark	50 024	1.8	1.0	1.2	1.7	2.0	1.1	0.4	3.6	0.6	1.6
Estonie	21 564	7.7	1.0	15.6	6.3	5.5	1.8	0.7	7.6	2.8	5.8
Finlande	40 731	1.9	0.5	1.5	0.2	1.2	-0.1	0.6	-1.5	-0.7	0.3
France	41 252	1.2	1.0	0.4	1.1	1.4	0.1	0.6	-0.5	1.0	0.2
Allemagne	44 925	0.2	1.1	-0.2	1.4	2.2	-1.9	1.1	-2.2	1.2	1.7
Grèce	25 211	2.6	-2.4	0.0	0.7	0.9	1.6	-0.4	0.4	0.2	3.1
Hongrie	19 999	4.3	-0.6	-1.3	-1.0	3.0	0.7	-0.8	-0.6	1.3	3.1
Islande ^{c, d}	49 953	2.8	-1.4	3.3	0.5	..	1.1	-0.9	0.0	2.0	4.1
Irlande	46 074	2.5	0.4	2.7	-0.9	0.4	0.8	-1.9	0.7	-3.3	-4.2
Israël ^d	29 794	..	0.1	1.9	0.4	2.9	-0.9	-0.5	-0.6	0.7	..
Italie	34 140	0.5	-0.2	-0.1	0.5	0.7	0.6	0.4	0.0	0.4	1.0
Japon	35 780	-0.3	0.2	-0.9	-1.4	0.4	-1.3	0.4	-1.7	-0.3	0.8
Corée	33 110	2.7	0.4	2.4	0.1	1.2	0.5	-0.1	-0.1	0.6	1.2
Luxembourg	60 369	1.3	0.7	2.7	2.0	0.3	0.8	1.6	-1.7	0.7	-1.6
Mexique ^{c, d}	14 867	2.3	-1.0	0.9	-1.5	-1.6	1.4	-0.6	-0.7
Pays-Bas	50 670	0.8	0.7	1.1	-0.8	1.9	-0.7	0.2	0.0	-0.8	-1.1
Nouvelle-Zélande ^{c, d}	38 331	2.7	0.4	5.9	1.3	1.5	2.3	1.4	1.2
Norvège	50 908	3.1	1.8	4.3	0.7	0.6	2.3	2.2	6.6	0.2	-0.4
Pologne	23 998	1.0	1.9	2.3	1.9	3.6	-1.5	0.0	1.4	0.7	-0.4
Portugal	24 105	-0.3	-0.5	0.7	-2.0	-1.0	-0.7	-0.9	-1.7	-1.1	-0.9
Rép. slovaque	22 031	3.5	1.6	6.1	1.9	3.2	-2.6	-0.1	-3.0	1.6	1.4
Slovénie	33 085	2.9	0.7	2.2	1.4	2.0	-0.3	-0.1	-1.3	-1.3	0.5
Espagne	36 325	0.1	0.6	1.3	-1.0	0.8	0.5	-1.1	1.3	-0.7	1.2
Suède	40 909	1.9	1.3	3.2	1.3	1.8	0.2	1.0	2.6	0.5	0.5
Suisse	58 389	1.1	0.9	1.4	0.9	0.3	0.1	1.5	-0.2	0.7	2.4
Turquie
Royaume-Uni	41 384	2.1	-1.0	2.4	-0.8	1.8	0.8	-1.3	0.9	-2.6	1.1
Etats-Unis	58 714	1.2	0.6	2.0	1.6	1.9	-0.4	-0.2	0.9	0.7	1.6
OCDE ^e	41 253	1.1	0.5	1.2	0.4	1.2	-0.2	0.0	0.1	0.2	0.9
Lettonie	20 518	9.2	1.1	23.4	7.8	7.6	2.3	-0.6	14.4	4.4	4.2

Note : Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps complet rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour 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 (PPA) en USD de 2015 pour la consommation privée.
b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2015.
c) Les rémunérations réelles par actif occupé (au lieu des salaires réels) sont retenues pour le Chili, l'Islande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande.
d) La croissance annuelle moyenne des salaires réels entre 2007 et 2015 se rapportent à 2008-14 au Chili, 2007-14 en Islande et à 2007-12 en Nouvelle-Zélande. La croissance annuelle moyenne des coûts unitaires de main-d'œuvre en termes réels entre 2007 et 2015 se rapportent à 2008-14 au Chili, 2007-14 en Israël, et à 2007-13 au Mexique.
e) Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs salariés de 2015 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux (annuelle et trimestrielle) 2016, et des Perspectives économiques de l'OCDE, vol. 2016, n° 1, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2016-1-fr.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392983>

Tableau O. **Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés**

	Dispersion des salaires ^a						Fréquence (en %) 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	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Australie	3.12	3.47	1.88	2.06	1.66	1.68	14.5	16.6
Autriche	3.23	3.33	1.90	1.94	1.70	1.72	15.2	15.9	19.7	20.8
Belgique	2.46	2.46	1.76	1.77	1.40	1.39	6.3	4.6	12.7	13.8
Canada	3.69	3.71	1.84	1.90	2.00	1.95	22.4	22.5	10.8	9.8
Chili	5.33	4.72	3.00	2.83	1.78	1.67	19.9	12.2	28.6	26.5
Rép. tchèque ^d	3.36	3.52	1.79	1.85	1.88	1.91	19.7	20.3
Danemark	..	2.56	..	1.77	..	1.45	..	7.9	..	3.0
Estonie	4.55	4.40	2.18	2.11	2.08	2.08	24.5	24.0	25.4	23.4
Finlande	2.42	2.57	1.69	1.76	1.43	1.46	7.0	8.4	15.3	16.6
France	2.99	2.98	2.00	2.00	1.49	1.49
Allemagne	3.14	3.41	1.75	1.82	1.79	1.87	17.9	18.4	16.9	19.0
Grèce	3.44	3.27	2.00	1.90	1.72	1.72	20.0	17.9	22.1	19.6
Hongrie	4.61	3.67	2.35	2.29	1.97	1.61	23.0	18.7
Islande	3.15	2.94	1.72	1.78	1.83	1.65	18.7	15.7	15.8	18.5
Irlande	3.61	3.96	2.07	2.00	1.75	1.98	17.6	25.1
Israël	5.18	4.91	2.64	2.65	1.96	1.85	23.2	22.1	28.8	27.9
Italie	2.40	2.17	1.60	1.44	1.50	1.50	9.4	7.6	11.4	8.0
Japon	2.94	2.94	1.82	1.84	1.61	1.60	14.3	13.9
Corée	5.12	4.79	2.42	2.42	2.12	1.98	24.9	23.7
Luxembourg	3.29	3.41	1.99	2.05	1.65	1.66	15.4	14.8	21.8	22.7
Mexique	3.75	3.88	2.14	2.21	1.75	1.75	17.9	14.8	20.1	22.0
Pays-Bas	2.91	2.94	1.79	1.77	1.62	1.66	14.1	14.9	17.4	16.8
Nouvelle-Zélande	2.79	2.95	1.76	1.88	1.59	1.57	13.2	13.9
Norvège	2.10	2.42	1.45	1.50	1.45	1.62
Pologne	4.11	4.03	2.07	2.10	1.98	1.92	22.2	22.6
Portugal	4.65	3.89	2.84	2.49	1.64	1.56	14.1	20.3	27.5	27.8
Rép. slovaque	3.49	3.66	2.00	2.02	1.74	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	2.24	2.27	1.63	1.65	1.38	1.38
Suisse	2.59	2.48	1.77	1.71	1.46	1.45	8.9	10.1
Turquie	..	4.85	..	2.90	..	1.67
Royaume-Uni ^d	3.52	3.56	1.94	1.98	1.81	1.80	20.5	20.4
États-Unis	4.79	5.01	2.29	2.40	2.09	2.09	23.9	24.9
OCDE ^e	3.50	3.46	2.01	2.02	1.73	1.70	17.2	16.8	19.8	18.6

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 2006 (au lieu de 2004) pour le Chili, l'Estonie, la Corée, le Luxembourg et les Pays-Bas ; et à 2005 pour le Mexique. Elles se réfèrent à 2013 (au lieu de 2014) pour la Belgique, le Chili, le Danemark et la Suède ; à 2012 pour la France et l'Espagne ; à 2011 pour Israël ; et à 2010 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie 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 rétropolées 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/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-remunerationsetsalaires.htm.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933392994>

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	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2005	2013	2005	2013
Australie	14	15	39	41	-1	-1	12	12	-36	-36
Autriche	22	18	33	36	-58	-35	..	22	..	-50
Belgique	12	6	34	35	-28	-27	10	10	-32	-36
Canada	23	19	44	41	-4	0	23	18	-34	-32
Chili	4	17	45	42	-7	-5	..	32	..	-161
Rép. tchèque	16	16	36	36	-7	0	..	24	..	-92
Danemark	..	7	36	40	-1	-2	..	11	..	-26
Estonie	28	27
Finlande	20	20	32	37	-8	-4	4	1	-43	-35
France	15	14	8	..	-47
Allemagne	23	17	43	40	-10	-11
Grèce	14	9	42	44	-23	-38	..	20	..	-40
Hongrie	3	4	37	30	-20	-1	..	24	..	-97
Islande	19	14	43	42	5	-2
Irlande	18	15	42	54	-3	-17	17	8	-72	-65
Israël	25	22	54	54	-24	-19	..	14	..	-61
Italie	7	6	..	35	..	-16	..	17	..	-40
Japon	31	26	43	41	-3	0
Corée	40	37	44	43	57	55	8	12	-34	-37
Luxembourg	8	5	..	41	..	-31	..	33	..	-54
Mexique	17	18	29	31	-6	-2	..	42	..	-102
Pays-Bas	16	19	13	14	-46	-49
Nouvelle-Zélande	8	6	37	41	4	4
Norvège	10	6	31	36	-4	-7	12	12	-26	-26
Pologne	11	11	41	35	-23	-2	..	15	..	-72
Portugal	13	19	44	39	-16	-27	35	29	-77	-69
République slovaque	21	14	..	33	..	6	27	27	-42	-73
Slovénie	..	20	21	..	-75
Espagne	13	9	40	37	-24	37	17	18	-35	-41
Suède	15	13	27	31	-7	-8	..	7	..	-22
Suisse	20	15	37	37	-11	-15	..	21	..	-47
Turquie	..	20	27	..	-74
Royaume-Uni	23	17	43	43	7	1	..	24	..	-47
États-Unis	20	17	47	47	-8	-10	..	27	..	-69
OCDE ^d	17	15	39	39	-9	-6	..	19	..	-58

- 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 2006 (au lieu de 2004) pour le Chili, la Corée, l'Estonie, le Luxembourg et les Pays-Bas ; et à 2005 pour le Mexique. Elles se réfèrent à 2013 (au lieu de 2014) pour la Belgique, le Chili, le Danemark et la Suède ; à 2012 pour la France et l'Espagne ; à 2011 pour Israël ; et à 2010 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie 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 15 à 29 ans, 30 à 59 ans et 60 ans et plus (au lieu de 15 à 24 ans, 25 à 54 ans et 55 à 64 ans) pour l'Autriche ; aux salariés âgés de 55 ans et plus pour la Corée, la Hongrie et la Norvège. Elles se réfèrent à 2006 (au lieu de 2004) pour le Chili et la Corée ; et à 2005 pour le Mexique et la Pologne. Elles se réfèrent à 2013 (au lieu de 2014) pour la Belgique, la Corée et le Danemark ; à 2012 pour l'Espagne et la Suède ; et à 2011 pour Israël.
- 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, 2011). Faible (en terme de qualification) correspond aux niveaux 0, 1 et 2 (inférieur au niveau élémentaire, élémentaire et secondaire inférieur) ; Moyen correspond au secondaire supérieur du niveau 3 (y compris le niveau 3 partiellement complété) et du niveau 4 (post-secondaire non supérieur) ; et Élevé correspond aux niveaux 5, 6, 7 et 8 (enseignement supérieur de cycle court, niveau 1^{er} degré du troisième cycle ou équivalent, niveau master ou équivalent, doctorat ou équivalent). Les données se réfèrent à 2006 (au lieu de 2005) pour la Corée. Les données se réfèrent à 2010 (au lieu de 2013) pour les Pays-Bas et la Suède ; à 2011 pour le Chili et la France ; à 2012 pour l'Australie, la Belgique, le Canada, le Mexique et la Pologne. Pour la Corée, les données ont été fournies par les autorités nationales.
- 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 (2015), *Regard sur l'éducation 2015 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-fr> pour les écarts salariaux par niveau d'éducation/de qualification.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933393008>


Tableau Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2013 et 2014

	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	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Australie	0.88	0.94	0.24	0.26	0.08	0.09	0.64	0.68	1.99	1.93	6.72	6.96
Autriche	2.16	2.20	0.75	0.80	0.59	0.62	1.40	1.41	3.88	3.76	6.88	7.21
Belgique	2.77	2.65	0.72	0.74	0.52	0.52	2.05	1.91	6.27	6.66	18.76	15.74
Canada	0.80	0.79	0.24	0.22	0.14	0.12	0.57	0.57	0.51	0.49	2.69	2.64
Chili	0.36	0.42	0.10	0.11	0.07	0.08	0.26	0.31	1.85	2.07
Rép. tchèque	0.54	0.59	0.30	0.37	0.19	0.24	0.25	0.23	1.05	1.56	2.22	2.19
Danemark	3.45	3.33	1.81	1.91	1.49	1.60	1.65	1.42	6.08	6.17	6.14	5.52
Estonie	0.67	0.58	0.23	0.19	0.13	0.10	0.43	0.39	0.70	0.57	2.45	2.18
Finlande	2.63	2.89	1.02	1.07	0.86	0.91	1.61	1.82	4.41	4.77	10.37	11.27
France	2.39	2.47	0.93	0.99	0.67	0.73	1.46	1.48	5.74	6.24	10.26	10.60
Allemagne	1.64	1.59	0.64	0.66	0.30	0.29	1.00	0.94	3.14	3.06	6.95	6.67
Grèce
Hongrie	1.12	1.12	0.78	0.86	0.70	0.77	0.34	0.26	7.02	5.31	5.67	4.25
Irlande	3.01	..	0.86	..	0.71	..	2.15	..	4.72	..	18.07	..
Israël	0.73	0.73	0.16	0.16	0.14	0.14	0.57	0.56	3.40	3.98	4.84	4.91
Italie	1.99	1.97	0.41	0.36	0.32	0.28	1.58	1.61	4.71	4.44	7.03	6.46
Japon	0.41	0.36	0.18	0.17	0.11	0.10	0.22	0.20
Corée	0.73	0.75	0.44	0.45	0.41	0.42	0.29	0.30
Luxembourg	1.47	1.41	0.62	0.65	0.58	0.60	0.85	0.76	9.49	9.86	6.25	3.86
Mexique	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
Pays-Bas	2.79	3.03	0.84	0.83	0.58	0.55	1.95	2.20	4.08	3.99	9.59	9.85
Nouvelle-Zélande	0.70	0.72	0.27	0.33	0.18	0.16	0.43	0.39	2.47	2.18	2.84	2.68
Norvège	0.83	0.88	0.50	0.50	0.37	0.37	0.33	0.38	2.06	1.92	1.99	2.15
Pologne	0.84	..	0.49	..	0.41	..	0.35	..	3.14	..	2.79	..
Portugal	2.15	1.89	0.50	0.57	0.46	0.53	1.65	1.32	3.91	5.30	8.07	6.94
Rép. slovaque	0.62	0.55	0.22	0.20	0.17	0.16	0.40	0.35	2.45	2.42	2.30	2.09
Slovénie	1.18	0.98	0.38	0.37	0.28	0.28	0.80	0.61	1.84	1.85	2.98	2.37
Espagne	3.37	..	0.50	..	0.42	..	2.87	..	7.90	..	12.36	..
Suède	2.03	1.95	1.35	1.34	1.07	1.08	0.68	0.62	5.34	5.35	5.44	5.09
Suisse	1.19	1.19	0.56	0.57	0.46	0.46	0.63	0.61	1.20	1.21	2.57	2.40
Royaume-Uni
États-Unis	0.36	0.29	0.12	0.11	0.09	0.08	0.24	0.18
OCDE	1.46	1.34	0.54	0.55	0.42	0.42	0.92	0.80	3.90	3.77	6.46	5.48
Lettonie	0.54	0.53	0.23	0.17	0.19	0.14	0.31	0.36	1.50	1.22	3.00	3.47
Lithuanie	0.46	0.43	0.24	0.24	0.19	0.18	0.22	0.19	1.31	1.51	2.32	2.19

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 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.

Le nombre de pays couverts dans la moyenne OCDE est variable. 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/10.1787/888933393016>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, 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 2016

L'édition 2016 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. Le chapitre 1 propose une vue d'ensemble des évolutions récentes du marché du travail en s'intéressant en particulier aux jeunes les plus vulnérables. Il montre que le déficit d'emploi consécutif à la crise se résorbe enfin mais que les pouvoirs publics doivent s'attaquer aux problèmes de la qualité des emplois et de l'inégalité des chances sur le marché du travail. Le chapitre 2 s'intéresse à l'utilisation des compétences au travail : les pays font-ils suffisamment pour s'assurer que les travailleurs sont à même de faire pleinement usage de leurs compétences au travail ? Le chapitre 3 étudie les effets à court terme des réformes structurelles sur l'emploi et identifie les stratégies réussies qui permettent de réduire les coûts de transition. Le chapitre 4 examine la façon de réduire les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes et propose une réponse politique globale à ce problème. Une annexe statistique complète les analyses et recommandations présentées dans ce rapport.

Sommaire

Éditorial : Le redressement de l'emploi se poursuit mais les salaires restent à la traîne

Chapitre 1. Évolutions récentes du marché du travail et perspectives à court terme

Chapitre 2. Utilisation des compétences au travail : importance et déterminants

Chapitre 3. Effets à court terme des réformes structurelles sur le marché du travail

Chapitre 4. Éliminer les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail dans les économies émergentes : un chantier inachevé

Annexe statistique

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-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.

