



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021

AFFRONTER LA CRISE DU COVID-19 ET PRÉPARER
LA REPRISE



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021

AFFRONTER LA CRISE DU COVID-19 ET PRÉPARER
LA REPRISE

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

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

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

Note de la Turquie

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

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2021), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>.

ISBN 978-92-64-88716-9 (imprimé)

ISBN 978-92-64-92244-0 (pdf)

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

ISSN 0256-6192 (imprimé)

ISSN 1999-1274 (en ligne)

Crédits photo : Couverture © León del Monte.

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

© OCDE 2021

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

Avant-propos

Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque édition contient également des chapitres consacrés à certains aspects du fonctionnement des marchés du travail et aux implications pour l'action publique, dans l'objectif de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'édition 2021 a pour thème *Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*. Le chapitre 1 est consacré aux répercussions de cette crise et à ses conséquences pour les groupes vulnérables. Le chapitre 2 offre une première évaluation du rôle joué par les dispositifs de maintien dans l'emploi au cours de cette crise. Le chapitre 3 développe une analyse des politiques actives du marché du travail à l'aune des enjeux de la crise. Le chapitre 4 cherche à apprécier l'ampleur du phénomène d'externalisation d'activités dans un même pays et les conséquences qui en découlent pour le marché du travail. Enfin, le chapitre 5 s'arrête sur les tendances qui se dégagent en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, avec notamment le recours au télétravail, et les cadres réglementaires s'y appliquant.

L'édition 2021 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* est l'oeuvre commune des équipes de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS). L'ensemble du rapport a bénéficié des commentaires d'autres directions de l'OCDE et des contributions des délégués nationaux. Cependant, l'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en font les autorités nationales concernées.

Ce volume est publié sous la direction d'Andrea Bassanini, et s'appuie sur les contributions d'Emily Farchy, Satoshi Araki, Fabio Manca et Agnès Puymoyen (chapitre 1), d'Alexander Hijzen, Andrea Salvatori et Agnès Puymoyen (chapitre 2), de Stewart Butler, Kristine Langenbacher, Anne Loringson et Theodora Xenogiani (chapitre 3), d'Andrew Green (chapitre 4), et de Sandrine Cazes, Chloé Touzet et Sébastien Martin (chapitre 5). Il a fait l'objet de nombreux commentaires et observations de la part de Stefano Scarpetta (Directeur d'ELS), de Mark Pearson (son adjoint), de Stéphane Carcillo (Chef de la Division de l'emploi et des revenus d'ELS), de Mark Keese (Chef de la Division des compétences et de l'employabilité d'ELS) et de Stijn Broecke. Les infographies s'appuient sur des contributions d'Alastair Wood. Pascal Marianna s'est chargé de l'annexe statistique. Marius Lüske et Morgan Williams ont fourni des contributions spéciales. Sébastien Martin, Agnès Puymoyen et Dana Blumin ont apporté une assistance statistique. Liv Gudmundson, Lucy Hulett, Niamh Kinane et Isabelle Reullon ont prêté leur concours à la mise en forme de la publication.

Éditorial : Saisir l'occasion de bâtir un marché du travail plus inclusif

Il y a 16 mois débutait la pandémie de COVID-19, qui allait déclencher une crise sanitaire mondiale sans équivalent de mémoire d'homme. Grâce à la progression rapide des taux de vaccination dans de nombreux pays, l'avenir commence à s'éclaircir, de manière plus ou moins marquée toutefois selon les pays. La crise économique et de l'emploi provoquée par la pandémie est loin d'être terminée. Des incertitudes, parmi lesquelles la propagation de nouveaux variants du COVID-19, planent à l'horizon. Au coût en vies humaines de la pandémie s'ajoute celui des moyens de subsistance perdus.

La croissance économique a été durement touchée. De nombreux pays de l'OCDE ne renoueront pas avec les niveaux de PIB antérieurs au COVID avant 2022, voire plus tard encore pour beaucoup de pays émergents et en développement.

La pandémie a également un coût en termes d'emplois. Fin 2020, on dénombrait dans les pays de l'OCDE 22 millions d'emplois de moins qu'en 2019, et 114 millions à l'échelle mondiale. Dans la zone OCDE, en dépit d'une reprise progressive, on compte encore plus de 8 millions de chômeurs de plus qu'avant la crise, et plus de 14 millions d'inactifs supplémentaires. Fin 2020, les pays de l'OCDE n'avaient parcouru que la moitié du chemin qui les sépare d'un rétablissement complet sur le front de l'emploi. Selon nos projections, le retour aux niveaux d'emploi constatés avant la pandémie dans les pays de l'OCDE n'interviendra pas avant la fin de l'année 2022.

Le COVID-19 a en outre creusé les fractures économiques et sociales. Il a exacerbé les inégalités sur le marché du travail, en matière de compétences et d'opportunités. Si elle a accéléré la transformation numérique et l'automatisation, donnant ainsi à de nombreuses personnes la possibilité de continuer de travailler à distance, la pandémie a aussi élargi le fossé entre les travailleurs. Le télétravail est devenu pratique courante pour de nombreux travailleurs hautement qualifiés, mais il reste marginal dans de nombreuses professions peu qualifiées. Au début de la crise, les travailleurs peu qualifiés étaient plus exposés au risque de perdre leur emploi. Les travailleurs très qualifiés étaient quant à eux plus susceptibles de réduire leur temps de travail.

L'ampleur sans précédent de l'aide mobilisée par l'État pour relancer nos économies est source d'espoir. Nous avons aujourd'hui une occasion unique de mener des politiques sociales et du marché du travail audacieuses, de sorte à éviter que la crise ne laisse nos sociétés aux prises avec des inégalités et une exclusion durables.

Face à l'ampleur de la crise du COVID-19, il existe un risque bien réel que les inégalités et l'exclusion s'installent durablement, à moins que les responsables publics ne fassent de l'emploi l'axe central de la reprise

La relance doit mettre l'accent sur les plus vulnérables – c'est-à-dire les jeunes, les femmes, les travailleurs peu qualifiés et certains travailleurs indépendants – pour assurer la transition de l'exclusion vers l'inclusion.

Faute de s'attaquer dès aujourd'hui aux inégalités et à l'exclusion, les clivages sociaux s'accroîtront, et les perspectives en matière de productivité et de reprise économique seront assombries.

La sortie du tunnel est plus ou moins proche selon les pays

Pendant la pandémie, l'État a apporté un soutien d'une ampleur sans précédent aux entreprises et aux ménages. Par exemple, au premier semestre 2020, en dépit d'un recul de 12.4 % du PIB par habitant dans les pays de l'OCDE, le revenu disponible brut réel des ménages a augmenté de 3.7 % à la faveur d'une aide massive de l'État liée à la crise du COVID-19. Néanmoins, même avec un soutien d'une telle ampleur, ***la crise n'a pas frappé partout de la même manière. La crise du COVID-19 a creusé – et contribué à ancrer davantage – les clivages sociaux et économiques dans les pays de l'OCDE.***

Certains secteurs – dont le tourisme, les services de restauration et la culture – ont été les plus durement touchés par les confinements mis en place pour endiguer la propagation du COVID-19, tandis que d'autres non seulement ont moins souffert, mais se sont rétablis plus rapidement. Si la pandémie était bel et bien la même pour tout le monde, ses effets ne se sont pas fait sentir de la même manière. La crise a mis en lumière les inégalités existantes en matière de compétences, d'éducation et de revenus, mais aussi entre hommes et femmes.

Dans les professions faiblement rémunérées, la crise du COVID-19 a entraîné la destruction d'un emploi sur dix à l'échelle de l'OCDE ; à titre de comparaison, dans les emplois à la rémunération élevée, le choc a été absorbé, dans la plupart des pays, au moyen de réductions du temps de travail, avec l'aide de dispositifs de maintien dans l'emploi généreux ou grâce à la bascule vers le télétravail. Au plus fort de la crise, la moitié des travailleurs les mieux rémunérés pouvaient travailler à domicile, contre 29 % seulement des travailleurs faiblement rémunérés.

Les autres groupes vulnérables, comme les travailleurs occupant des emplois atypiques ou les jeunes, ont été durement touchés par les pertes d'emploi et de revenus. Or ces groupes sont souvent peu couverts par les régimes de prestations de remplacement et les dispositifs de maintien dans l'emploi, même si les gouvernements de nombreux pays de l'OCDE se sont efforcés de combler ces écarts en mettant en place des aides d'urgence.

La crise a également mis au jour, et aggravé, d'autres formes de handicaps économiques et sociaux, comme l'exposition accrue au virus des travailleurs de première ligne. Le domicile de nombreux ménages modestes est souvent mal adapté pour travailler ou étudier. De nombreux parents ont peiné à travailler tout en s'occupant de leurs enfants. Les inégalités dans l'accès aux ordinateurs entre les ménages aisés et les ménages pauvres ont mis en lumière la fracture numérique à l'école.

La crise a accéléré la transformation numérique et l'automatisation, des tendances qui, même avant la pandémie, favorisaient les personnes qualifiées occupant des emplois en lien avec les TIC. Les données relatives aux offres d'emploi en ligne mettent en évidence un effondrement, pendant la pandémie, des embauches dans les professions fondées sur des tâches répétitives et les aptitudes physiques, qui perdaient déjà du terrain avant la crise. Parallèlement, les emplois mobilisant les compétences cognitives et numériques, qui étaient appelés à se développer, ont mieux résisté à la contraction des embauches. Par ailleurs, le vieillissement de la population active pourrait freiner le redéploiement des emplois vers les secteurs et les entreprises en expansion, qui s'accroît généralement pendant la phase de reprise. Pour

pouvoir s'opérer, un tel redéploiement requiert souvent une mobilité professionnelle et géographique, ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences.

Dans ce contexte, il y a lieu de penser que la crise du COVID-19 risque d'amplifier le creusement des inégalités économiques déjà à l'œuvre dans de nombreux pays de l'OCDE. Les décennies qui ont précédé 2020 ont été marquées par une divergence des revenus réels des ménages : ainsi, depuis 1985, ils ont augmenté en moyenne de 63 % pour les 10 % de ménages les plus aisés, contre 20 % seulement pour les 10 % de ménages les plus pauvres.

L'inégalité persistante des chances et des résultats a affaibli la capacité des travailleurs et des ménages vulnérables à résister à la crise pandémique, en dépit des efforts déployés pour les aider grâce aux mesures d'urgence. Rien de neuf ici : les périodes de crise font souvent émerger de nouveaux problèmes sur le marché du travail, qui s'ajoutent à ceux qui existaient déjà.

Face à une crise d'une telle ampleur, des mesures audacieuses et rapides s'imposent pour que la reprise puisse s'opérer

Dans la plupart des pays de l'OCDE et au-delà, les pouvoirs publics ont annoncé des plans de relance sans précédent, ce qui offre une **occasion unique de remédier aux grands problèmes structurels** qui ont été accentués par la crise du COVID-19.

Lors des reprises précédentes, la plupart des pays ont rapidement resserré les cordons de la bourse. Cette fois, des ressources considérables ont été mises à disposition pour les cinq à dix prochaines années. Le gouvernement des États-Unis a engagé plusieurs milliers de milliards de dollars, tandis que l'Union européenne emprunte pour la première fois au nom de ses États membres pour étayer des plans de relance et de résilience nationaux souvent ambitieux pour les cinq prochaines années.

Promouvoir la création d'emploi tout accompagnant efficacement les personnes encore touchées par la crise

« Rien n'est encore joué ». Alors que les économies vont déployer leurs plans de relance dans les mois à venir, il est essentiel de continuer à aider les familles qui en ont le plus besoin et à soutenir les emplois qui restent viables, tout en mettant en place les incitations appropriées à la création d'emplois et à la reprise du travail. Retirer trop tôt les aides aux nombreuses personnes qui en ont encore besoin risque d'entraîner des faillites en série et des pertes d'emplois généralisées dans les secteurs qui continuent de subir de plein fouet les mesures d'endiguement, faisant de la reprise une perspective plus incertaine et plus difficile. Il est possible de réduire les coûts à court terme de ces mesures en ciblant davantage les aides sur les secteurs, entreprises et ménages les plus vulnérables, tout en favorisant les entreprises qui démarrent et la création d'emplois.

Promouvoir la réallocation des travailleurs vers les nouvelles opportunités d'emploi sera en effet essentiel pour soutenir la reprise économique et relever les défis du marché du travail provoqués par la crise. Les subventions temporaires à l'embauche peuvent être un outil efficace pour promouvoir la création d'emplois, et un certain nombre de pays de l'OCDE ont récemment introduit ou renouvelé de tels dispositifs. L'expérience de la crise financière mondiale suggère que les subventions à l'embauche peuvent stimuler la croissance de l'emploi et être rentables. Des incitations pourraient également être utilisées afin de promouvoir la mobilité des travailleurs d'un emploi soutenu par un dispositif de chômage partiel vers d'autres emplois. Par exemple, les gouvernements pourraient envisager de réduire temporairement les cotisations salariales de sécurité sociale pour les travailleurs qui commencent un nouvel emploi dans une entreprise ne recevant pas d'aide au maintien dans l'emploi, ou fournir temporairement un complément de revenu en emploi. Ces primes à la mobilité professionnelle favoriseraient la réallocation des travailleurs vers les entreprises en croissance.

Il est temps de faire preuve d'ambition et de s'attaquer aux problèmes structurels qui nuisent au bon fonctionnement du marché du travail

Il est également primordial de renforcer la résilience du marché du travail afin qu'il puisse mieux résister à d'éventuels chocs à l'avenir, par exemple de nouvelles pandémies, des catastrophes naturelles et des menaces liées au changement climatique.

La reprise qui suivra la pandémie interviendra dans le contexte d'une mutation profonde de nos économies et de nos marchés du travail et d'un processus de destruction créatrice. Certaines tâches seront soit effectuées par des machines, soit délocalisées, alors même que de nouveaux emplois, souvent plus verts, seront créés. La multiplication par deux du recours au télétravail au plus fort de la pandémie de COVID-19, souvent pour des emplois pour lesquels le travail à distance était considéré comme impossible, est un rappel brutal de la façon dont ce processus peut être accéléré du jour au lendemain. Si certains emplois et certaines activités vont probablement revenir à leur mode de fonctionnement d'avant la pandémie, l'augmentation persistante des offres d'emploi exigeant de télétravailler à temps plein confirme que les modèles d'entreprise sont en train d'évoluer.

Il sera essentiel d'investir dans des politiques efficaces en matière de compétences pour combattre les inégalités et réduire au minimum les risques individuels

Pour que les individus puissent se saisir des opportunités apportées par de telles transformations, conserver leur emploi ou s'orienter vers de nouveaux emplois plus productifs, les programmes de transition professionnelle et de valorisation des compétences joueront un rôle clé.

Les possibilités de formation sont toutefois très inégales, et les politiques en faveur des compétences ne parviennent souvent pas à atteindre les adultes les plus vulnérables. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les adultes ayant un niveau de formation inférieur au secondaire sont trois fois moins nombreux à suivre une formation que les adultes très instruits. De la même manière, les travailleurs qui occupent des emplois exposés à un risque élevé d'automatisation sont moitié moins susceptibles de suivre une formation que les travailleurs qui exercent une profession moins exposée.

L'évolution rapide des besoins en compétences pendant la reprise et au-delà nécessite une augmentation significative des opportunités d'apprentissage des adultes ainsi que le développement de nouveaux outils pour promouvoir les investissements dans les compétences tout au long de la carrière. Il faut tout mettre en œuvre pour renforcer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et lier la formation aux individus plutôt qu'à l'emploi. Pour cela, une solution consisterait à mieux faire connaître les avantages de la formation par le biais de campagnes d'information et de services d'orientation professionnelle qui devraient définir des parcours de formation depuis les professions en déclin vers celles qui offrent un fort potentiel de croissance. Les modalités proposées aux travailleurs devraient également agir sur les freins à la formation, comme le manque de temps disponible et le coût monétaire prohibitif, grâce à une organisation plus flexible, sous forme de modules, à des subventions couvrant partiellement les frais individuels et/ou à la mise en place de meilleures incitations financières. Les employeurs peuvent et doivent jouer un rôle important à cet égard, et il faudrait pour cela les aider et les encourager à former des catégories de travailleurs à risque.

Pour aider efficacement les demandeurs d'emploi à trouver du travail, il est nécessaire d'investir davantage dans l'infrastructure des systèmes d'activation

La crise risque de pénaliser durablement les individus qui ont perdu leur emploi au début de la pandémie, en particulier les catégories vulnérables mal intégrées sur le marché du travail qui se heurtent à des obstacles majeurs ou multiples à l'emploi (comme les parents isolés qui ont de jeunes enfants, les personnes handicapées, les jeunes peu qualifiés qui sont sans emploi et sortis du système éducatif). Ces

catégories de la population sont souvent exclues du champ d'application des politiques actives du marché du travail (PAMT). Chaque fois que possible, la portée des PAMT devrait être étendue pour offrir à ces personnes vulnérables un soutien intégré, complet et personnalisé et pour leur permettre de remettre le pied à l'étrier de l'emploi.

De manière plus générale, les PAMT sont essentiels pour améliorer la résilience d'un marché du travail en pleine mutation. La crise du COVID-19, qui a fait augmenter le nombre de dossiers à traiter et diminuer les postes vacants, a posé un défi de taille aux services publics et privés de l'emploi. Environ deux tiers des pays de l'OCDE consacrent un budget accru aux services publics de l'emploi depuis le début de la crise. Mais augmenter les dépenses pourrait ne pas suffire. Parmi les pays qui ont relevé le plus efficacement ces défis figurent ceux qui disposaient déjà d'une infrastructure opérationnelle pour à la fois intensifier le soutien apporté aux bénéficiaires et assurer des services d'emploi et de formation de qualité. Il faut du temps pour bâtir une telle infrastructure et une planification à moyen terme sera nécessaire. Les pays devront aussi exploiter le potentiel des technologies numériques en vue de mieux recenser et rapprocher les besoins de compétences des entreprises et la palette de compétences des travailleurs, mais aussi pour mettre au point des outils de profilage appropriés, sans laisser de côté les bénéficiaires se trouvant dans les situations les plus difficiles. De nombreux pays ont accompli des progrès considérables dans ce domaine pendant la crise, mais des investissements supplémentaires doivent encore être consentis par beaucoup pour renforcer leurs capacités numériques et l'efficacité de leurs procédures internes.

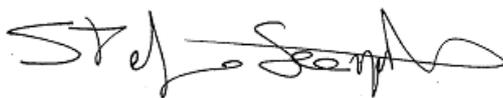
Pour améliorer l'inclusivité sur le marché du travail, il faut combler les lacunes observées de longue date en matière de protection sociale

Ces dernières décennies, des formes d'emploi atypiques, comme les contrats à la demande ou « zéro heure », ainsi que diverses formes de travail indépendant, se sont développées dans de nombreux pays sous l'effet de l'évolution des préférences, de modèles d'entreprise innovants et des progrès technologiques. Il existe pourtant d'importantes disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique à temps plein et à durée indéterminée et ceux qui exercent un emploi atypique. Les travailleurs indépendants sont souvent moins bien couverts par les régimes statutaires de protection sociale. De nombreux travailleurs occupant d'autres formes d'emploi atypiques (par exemple, travail temporaire et intermittent), s'ils sont en principe couverts au même titre que les autres travailleurs, peinent encore à bénéficier d'une protection sociale parce qu'ils ne remplissent pas les conditions de revenu minimum ou de durée minimale de cotisation et que, pour cette raison, ils restent également en dehors du champ d'application des politiques actives.

Il faudrait s'attaquer en priorité aux lacunes en matière de protection sociale, lorsqu'elles existent. Une action proactive s'impose pour élargir la portée des programmes qui excluent souvent certaines catégories de travailleurs. Il conviendrait d'améliorer la portabilité des droits acquis entre les régimes d'assurance sociale destinés à différentes catégories professionnelles. Il est par ailleurs important d'assurer un traitement plus neutre des différentes formes d'emploi afin de prévenir les comportements d'optimisation. Dans le même temps, les critères de ressources devraient être davantage adaptés aux besoins des personnes, par exemple en modifiant la période de référence sur laquelle repose l'évaluation des besoins et en pondérant de manière appropriée les revenus actuels ou récents de tous les membres de la famille. De nombreux pays ont mis en place une aide d'urgence pour les travailleurs indépendants quand la crise du COVID-19 a éclaté, ce qui a permis de combler temporairement quelques lacunes, mais il faudrait aujourd'hui réévaluer cette expérience et la transformer en une réponse structurelle plus systématique, à même d'assurer l'équité et de rétablir des mesures incitatives.

Un programme de transition vers un monde du travail qui profite à tous

Il y a deux ans, les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* préconisaient de mettre en œuvre un programme de transition vers *un monde du travail qui profite à tous*, fondé sur une approche pangouvernementale ciblant les interventions sur les populations qui en ont le plus besoin. La mise à exécution de ce programme d'action est plus que jamais une priorité pour saisir les opportunités offertes par la transformation numérique, la mondialisation, les technologies vertes et l'allongement de l'espérance de vie, atténuer les risques qui y sont associés et remettre le pied à l'étrier des laissés pour compte de la transformation numérique et de la mondialisation. Les mesures requises pour bâtir un monde du travail plus productif, plus valorisant et plus inclusif doivent reposer sur des ressources financières suffisantes – en particulier à l'appui des politiques actives, de la formation des adultes tout au long de la vie et de la protection sociale. Avant la crise, en raison des contraintes souvent strictes qui pesaient sur les finances publiques, il était difficile de financer une telle transition. Des ressources supplémentaires sont désormais disponibles. Une fenêtre de tir est en train de s'ouvrir. À nous de savoir saisir cette occasion !



Stefano Scarpetta

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

OCDE

Table des matières

Avant-propos	3
Éditorial : Saisir l'occasion de bâtir un marché du travail plus inclusif	4
Résumé	17
1 Évolutions du marché du travail : le déroulement de la crise du COVID-19	21
En bref	22
Introduction	24
1.1. Le déroulement de la crise	25
1.2. L'incidence évolutive de la crise sur le marché du travail	28
1.3. Qui sont les principales victimes de la crise ? Qui bénéficie de la reprise ?	47
1.4. Regard prospectif : éléments relatifs à l'influence de la pandémie sur les mégatendances en cours et sur l'évolution de la reprise	75
1.5. Conclusions	85
Références	87
Annexe 1.A. Décomposition des heures travaillées	93
Annexe 1.B. Autres données, par pays	94
Annexe 1.C. Analyse de régression complémentaire du lien entre le COVID-19 et les prévisions d'emploi	99
Annexe 1.D. Les projections d'emploi et leurs sources	101
Notes	103
2 Dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 : préserver les emplois existants et soutenir la création de nouveaux emplois	107
En Bref	108
Introduction	110
2.1. Les caractéristiques des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19	111
2.2. L'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19	118
2.3. Les effets des dispositifs de maintien dans l'emploi : analyse préliminaire	124
2.4. Réflexion sur l'action à mener : conjuguer politiques de maintien dans l'emploi et redistribution des emplois	133
2.5. Remarques conclusives	146
Références	149
Annexe 2.A. Tableaux supplémentaires	153
Notes	162

3 Politiques actives du marché du travail et COVID-19 : (re-)connecter les individus à l'emploi	167
En bref	168
Introduction	170
3.1. En quoi la crise du COVID-19 a-t-elle modifié la composition de la clientèle des SPE ?	172
3.2. Plans d'urgence pour la mise en œuvre des PAMT	174
3.3. Renforcer la capacité des PAMT à favoriser le retour rapide au travail de l'ensemble des demandeurs d'emploi	184
3.4. S'assurer que des PAMT ad hoc soient accessibles aux groupes qui en ont besoin	197
3.5. Conclusions	216
Références	218
Annexe 3.A. Informations complémentaires sur le cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT	226
Notes	230
4 La montée de l'externalisation nationale et ses conséquences pour les travailleurs à bas salaire	233
En bref	234
Introduction	236
4.1. Externalisation nationale : définition et raisons	238
4.2. Externalisation nationale et COVID-19	255
4.3. L'externalisation nationale peut être source d'opportunités pour les économies de l'OCDE mais ses effets sur la qualité de l'emploi sont mitigés	259
4.4. Conclusions	273
Références	276
Annexe 4.A. Graphiques supplémentaires	282
Annexe 4.B. Information complémentaire sur les résultats de la régression	288
Notes	301
5 Le temps de travail et sa réglementation dans les pays de l'OCDE : combien de temps travaillons-nous et comment ?	303
En Bref	304
Introduction	306
5.1. Comment les pays de l'OCDE réglementent-ils le temps de travail ? Gros plan sur la durée du travail, les congés payés et le télétravail	309
5.2. Évolution du temps de travail et des loisirs dans les pays de l'OCDE	336
5.3. Le temps de travail dans les différents groupes : Attention aux écarts ?	346
5.4. Conclusions	361
Références	363
Annexe 5.A. Graphiques et tableaux complémentaires	367
Notes	404
Annexe A. Annexe statistique	414

GRAPHIQUES

Graphique 1.1. L'évolution de la crise	25
Graphique 1.2. Évolution des mesures de restriction	26
Graphique 1.3. Évolution des retombées de la crise et des mesures d'endiguement	27
Graphique 1.4. Évolution du chômage dans certains pays	28

Graphique 1.5. Chômage, avant la crise, niveau maximal, derniers chiffres	29
Graphique 1.6. Composition de la variation du non-emploi	32
Graphique 1.7. Recherche d'emploi	34
Graphique 1.8. Composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre, par trimestre	37
Graphique 1.9. Évolution des heures travaillées durant la pandémie du COVID-19	38
Graphique 1.10. Décomposition de la variation du nombre total d'heures	40
Graphique 1.11. Évolution du chômage déclaré et de la mise à pied temporaire, États-Unis et Canada	42
Graphique 1.12. Durée du chômage	44
Graphique 1.13. Difficultés financières des ménages déclarant une perte d'emploi depuis le début de la pandémie	45
Graphique 1.14. Dans de nombreux pays, le chômage n'aura pas renoué avec son taux antérieur à la fin de 2022	46
Graphique 1.15. Décomposition des horaires, par secteur	48
Graphique 1.16. Concentration sectorielle des catégories sociodémographiques en Europe	51
Graphique 1.17. Décomposition des heures par catégorie professionnelle	55
Graphique 1.18. Décomposition des heures par niveau d'études	56
Graphique 1.19. Baisse du nombre d'heures travaillées par niveau d'études et statut d'emploi	58
Graphique 1.20. Taux de chômage des jeunes par pays	60
Graphique 1.21. Décomposition horaire : jeunes travailleurs	61
Graphique 1.22. Décomposition horaire : travailleurs d'âge très actif et seniors	62
Graphique 1.23. Taux d'embauche des jeunes en Europe	63
Graphique 1.24. Variation du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (15-29 ans)	65
Graphique 1.25. Variation du pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif possédant un niveau d'études élevé ou intermédiaire (15-29 ans)	67
Graphique 1.26. Variations de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes	68
Graphique 1.27. Décomposition des horaires, selon le sexe	71
Graphique 1.28. Le revenu des ménages a été relativement préservé	72
Graphique 1.29. Les transferts publics ont amorti la flambée des inégalités pendant la pandémie	73
Graphique 1.30. Les transferts n'ont pas suffi à absorber les inégalités chez les jeunes	74
Graphique 1.31. Australie : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession	78
Graphique 1.32. Canada : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession	79
Graphique 1.33. États-Unis : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession	79
Graphique 1.34. Royaume-Uni : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession	80
Graphique 1.35. Agents de voyage et spécialistes en ressources humaines : évolution des offres d'emplois pendant la pandémie du COVID-19 et projections jusqu'à 2029	83
Graphique 1.36. Parcours de reconversion du métier d'agent de voyage à celui de spécialiste en ressources humaines	84
Graphique 2.1. Le coût des heures chômées pour les finances publiques, les entreprises et les travailleurs	114
Graphique 2.2. Les pays ont eu largement recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi	119
Graphique 2.3. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi évolue à l'unisson des restrictions imposées par les pouvoirs publics et de l'activité économique	121
Graphique 2.4. Recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi par secteur d'activité et groupe démographique	122
Graphique 2.5. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi par niveau de formation et type de contrat en Suisse	123
Graphique 2.6. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, moyenne d'heures travaillées et emploi	125
Graphique 2.7. Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à limiter le recul de l'emploi, mais une lourde incertitude plane sur les chiffres	126
Graphique 2.8. Dans les pays qui ont fortement misé sur les dispositifs de maintien dans l'emploi, les offres d'emploi ne sont pas réparties à la hausse	130
Graphique 2.9. Les taux réels d'emplois vacants satisfaits pendant la pandémie de COVID-19 n'ont pas atteint les niveaux prédits à partir des données historiques	131
Graphique 2.10. Le déficit du taux d'emplois vacants satisfaits pendant la crise du COVID-19 est sans rapport avec le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi	132
Graphique 2.11. Quelques pays ont récemment introduit le cofinancement par les entreprises ou augmenté le taux de prise en charge	135

Graphique 2.12. Le taux de cofinancement pourrait augmenter plus le coût de conservation des effectifs est bas et plus le coût de remplacement des travailleurs est élevé	137
Graphique 2.13. Les taux de remplacement bruts dans les dispositifs de maintien dans l'emploi ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes de l'assurance chômage	140
Graphique 2.14. La formation pendant le chômage partiel en France	146
Graphique 3.1. Les demandeurs d'emploi font appel aux services publics (et privés) de l'emploi pour les accompagner dans leurs recherches	173
Graphique 3.2. Les SPE devraient se tourner davantage vers les jeunes chômeurs	174
Graphique 3.3. Tableau de bord : cadre organisationnel de la mise en œuvre des PAMT	176
Graphique 3.4. Tableau de bord : cadre réglementaire de la mise en œuvre des PAMT	177
Graphique 3.5. Tableau de bord : capacités des systèmes PAMT	179
Graphique 3.6. Principales caractéristiques des systèmes PAMT qui ont permis de réagir rapidement et efficacement au COVID-19	180
Graphique 3.7. La majorité des pays de l'OCDE et de l'UE ont augmenté le budget des politiques actives du marché du travail en 2020 et envisagent de nouvelles hausses en 2021	186
Graphique 3.8. Proportion de SPE proposant un accès à distance/numérique à leurs services	192
Graphique 3.9. Les pays ont apporté d'amples modifications à leurs politiques actives du marché du travail	198
Graphique 3.10. Principales caractéristiques des programmes efficaces pour les groupes vulnérables	210
Graphique 4.1. L'emploi dans les secteurs des services de soutien est en progression dans presque tous les pays de l'OCDE	247
Graphique 4.2. L'emploi dans les secteurs les plus représentatifs de l'externalisation est en progression dans les pays de l'OCDE	249
Graphique 4.3. Les agents de nettoyage sont de plus en plus employés dans le secteur des services administratifs et de soutien	251
Graphique 4.4. Les agents de sécurité sont de plus en plus concentrés dans le secteur des services administratifs et de soutien	253
Graphique 4.5. La part de l'emploi par des agences d'intérim est en hausse	254
Graphique 4.6. Incidence des travailleurs indépendants ayant généralement un client dominant	255
Graphique 4.7. L'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est davantage contracté que l'emploi global	256
Graphique 4.8. Les agents de sécurité ont connu des baisses d'emploi plus marquées parmi les travailleurs qui ne sont pas externalisés.	258
Graphique 4.9. L'externalisation des agents de nettoyage déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus	263
Graphique 4.10. L'externalisation des agents de sécurité déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus	265
Graphique 4.11. Les travailleurs externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré	269
Graphique 4.12. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles de se former	270
Graphique 4.13. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée	271
Graphique 5.1. Réglementation du temps de travail, résultats sur le marché du travail et bien-être des travailleurs	310
Graphique 5.2. Plafonds légaux et conventionnels de la durée hebdomadaire normale du travail et durée hebdomadaire habituelle médiane du travail des salariés à temps plein dans les pays de l'OCDE, 2019	321
Graphique 5.3. Plafonds légaux et conventionnels des heures supplémentaires hebdomadaires et incidence des heures supplémentaires hebdomadaires rémunérées, salariés à temps plein, 2019	322
Graphique 5.4. Congés payés annuels légaux et jours fériés dans les pays de l'OCDE	326
Graphique 5.5. Droit aux congés payés annuels (légal et conventionnel), et congés payés effectivement pris	327
Graphique 5.6. Recours au télétravail par type de gouvernance du télétravail avant la crise du COVID	332
Graphique 5.7. Essor du télétravail pendant la crise du COVID-19 par type d'accès réglementaire	336
Graphique 5.8. Durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail d'un salarié à temps plein dans les pays de l'OCDE, 1995-2019	337
Graphique 5.9. Évolution des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées dans les pays de l'OCDE	338
Graphique 5.10. Comprendre l'évolution de la durée effective du travail : les emplois à temps partiel sont-ils plus nombreux, ou le temps de travail à temps plein a-t-il diminué ?	340
Graphique 5.11. Évolution de l'emploi du temps dans les pays de l'OCDE	342
Graphique 5.12. Évolution du nombre moyen d'heures travaillées par salarié, des loisirs par salarié, du salaire horaire moyen et de la productivité horaire	344

Graphique 5.13. Évolution de la durée hebdomadaire du travail par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle	347
Graphique 5.14. Évolution de la répartition des modes d'organisation du temps de travail d'un groupe à l'autre	350
Graphique 5.15. Incidence du télétravail dans les différents groupes	351
Graphique 5.16. Qui a télétravaillé pendant la crise du COVID-19 ?	353
Graphique 5.17. Évolution de l'emploi du temps par sexe, niveau d'instruction et niveau de revenu des ménages	356
Graphique 5.18. Évolution de l'incidence de la pauvreté en temps disponible par sexe, niveau d'instruction et niveau de revenu des ménages	357
Graphique 5.19. Évolution du nombre d'heures de travail nécessaires pour échapper à la pauvreté au salaire minimum et au salaire moyen, 2001 et 2019	358
Graphique 5.20. Inadéquation entre le temps de travail souhaité et le temps de travail réel, par groupe	360
Graphique d'annexe 1.B.1. Difficultés financières des ménages déclarant une perte d'emploi depuis le début de la pandémie	94
Graphique d'annexe 1.B.2. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 2e trimestre	95
Graphique d'annexe 1.B.3. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 3e trimestre	96
Graphique d'annexe 1.B.4. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 4e trimestre	97
Graphique d'annexe 1.B.5. Décomposition des heures par niveau d'études	98
Graphique d'annexe 4.A.1. Proportion de consommation intermédiaire dépensée dans d'autres services aux entreprises, 2005 et 2015	282
Graphique d'annexe 4.A.2. Le travail indépendant est en légère baisse aux États-Unis et dans les pays européens de l'OCDE	282
Graphique d'annexe 4.A.3. Répartition des revenus des agents de nettoyage, selon l'affectation d'externalisation	283
Graphique d'annexe 4.A.4. Earnings distributions of guards, by outsourcing assignment	284
Graphique d'annexe 4.A.5. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de nettoyage en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés	285
Graphique d'annexe 4.A.6. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de sécurité en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés	286
Graphique d'annexe 4.A.7. Les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles d'être embauchés à temps partiel	287
Graphique d'annexe 5.A.1. Durée hebdomadaire habituelle légale, conventionnelle et médiane du travail des salariés à temps plein dans les pays de l'OCDE, 2019	388
Graphique d'annexe 5.A.2. Plafonds légaux et conventionnels des heures supplémentaires hebdomadaires et nombre médian d'heures supplémentaires hebdomadaires, salariés à temps plein déclarant des heures supplémentaires, par type de réglementation du temps de travail, 2019	390
Graphique d'annexe 5.A.3. Évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail d'un salarié à temps plein dans les pays de l'OCDE, 1995-2019	392
Graphique d'annexe 5.A.4. Évolution des écarts de durée hebdomadaire habituelle du travail par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle	394
Graphique d'annexe 5.A.5. Évolution des écarts d'incidence du temps de travail très élevé par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle	396
Graphique d'annexe 5.A.6. Évolution des écarts d'incidence du temps de travail très réduit par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle	398
Graphique d'annexe 5.A.7. Incidence du télétravail dans les différents groupes	399
Graphique d'annexe 5.A.8. Évolution et répartition des modes d'organisation flexibles du temps de travail entre les groupes	400
Graphique d'annexe 5.A.9. Évolution et répartition des horaires variables d'un groupe à l'autre	402

INFOGRAPHIES

Infographie 1. Éléments et graphiques clés	20
--	----

TABLEAUX

Tableau 2.1. Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont eu recours à des dispositifs de maintien dans l'emploi, quoique sous des formes différentes	113
Tableau 5.1. Gouvernance du temps de travail dans les pays de l'OCDE en 2020	317
Tableau 5.2. Quatre types de gouvernance du télétravail dans les pays de l'OCDE	331
Tableau d'annexe 1.C.1. Lien entre l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne et les projections de l'emploi	99
Tableau d'annexe 1.D.1. Professions connaissant l'essor et le déclin les plus rapides, projections à moyen et long termes	102
Tableau d'annexe 2.A.1. Dispositifs de maintien dans l'emploi en place en mai/juin 2020	153
Tableau d'annexe 2.A.2. Coût effectif des heures non travaillées pour les travailleurs, les entreprises et l'État	156
Tableau d'annexe 2.A.3. Taux de remplacement brut des allocations de chômage	161
Tableau annexe 3.A.1. Tableau de bord : cadre organisationnel de la mise en œuvre des PAMT	226
Tableau d'annexe 4.B.1. Résultats des régressions de distribution par pays	291
Tableau d'annexe 4.B.2. Effet moyen de l'externalisation sur les salaires par sexe	292
Tableau d'annexe 4.B.3. Résultats des régressions de distribution pour les agents de nettoyage par pays et par modèle	293
Tableau d'annexe 4.B.4. Résultats des régressions de distribution pour les agents de sécurité par pays et par modèle	294
Tableau d'annexe 4.B.5. Modèles de probabilité linéaire et de quantile conditionnel pour les agents de nettoyage et de sécurité	295
Tableau d'annexe 4.B.6. Variation de la propension marginale du temps partiel subi, par pays et modèle	296
Tableau d'annexe 4.B.7. Variation de la propension marginale à suivre une formation, par pays et modèle	298
Tableau d'annexe 4.B.8. Variation de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée en étant externalisé, par pays et par modèle	299
Tableau d'annexe 5.A.1. Détail des plafonds légaux et conventionnels de la durée normale du travail	367
Tableau d'annexe 5.A.2. Détail de la durée maximale légale et conventionnelle du travail et/ou des plafonds d'heures supplémentaires.	368
Tableau d'annexe 5.A.3. Détail des modalités légales et conventionnelles de modulation	376
Tableau d'annexe 5.A.4. Détail des congés payés légaux et conventionnels	377
Tableau d'annexe 5.A.5. Détail des dispositions relatives aux jours fériés	381
Tableau d'annexe 5.A.6. Gouvernance de la durée hebdomadaire normale du travail dans les pays de l'OCDE en 2020	384
Tableau d'annexe 5.A.7. La gouvernance des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail dans les pays de l'OCDE en 2020	386

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



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



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



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



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

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

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

Résumé

Les groupes déjà vulnérables paient le plus lourd tribut à la crise du COVID-19

Le choc initial de la crise du COVID-19 a frappé des pans entiers de l'économie, la crainte de la contagion et les restrictions strictes à l'appui de la distanciation sociale ayant considérablement freiné l'activité économique dans les pays de l'OCDE. À mesure que les populations et les pouvoirs publics ont appris à vivre avec le virus, les comportements se sont adaptés et les restrictions se sont assouplies pour devenir plus ciblées. Beaucoup ont ainsi pu retourner au travail. Toutefois, du fait de la nature profondément sectorielle de la crise et des écarts dans la protection offerte par les différents types d'emplois, certaines catégories de population ont dû supporter la plus grosse partie des pertes d'emploi et des horaires de travail réduits. Les travailleurs qui occupent des emplois faiblement rémunérés souvent à durée déterminée, ceux qui ont un faible niveau d'études et les jeunes ont été plus particulièrement touchés par les ravages provoqués par la crise : leurs heures travaillées sont plus fortement réduites et l'ajustement s'est davantage opéré par le biais du chômage, alors que les autres groupes ont été plus en mesure de procéder aux ajustements nécessaires en réduisant leur temps de travail et en ayant recours au télétravail. Les entreprises procèdent aussi à des restructurations qui accélèrent les mégatendances déjà à l'œuvre avant la pandémie, comme l'automatisation et la transformation numérique. Tout cela aura des conséquences sur la vigueur et l'ampleur de la reprise.

La flambée du chômage de longue durée représente un risque bien réel

Près d'un an et demi après le début de la crise, de nombreuses personnes doivent encore retrouver un emploi à temps plein. Alors que les pays réduisent la voilure des dispositifs de maintien dans l'emploi, les travailleurs qui n'ont pas encore retrouvé un temps de travail normal sont exposés à un risque accru de se trouver en situation de chômage déclaré. Parallèlement, parmi ceux qui ont perdu leur emploi au début de la pandémie, beaucoup n'ont pas encore retrouvé du travail et peuvent avoir de plus en plus de mal à rivaliser avec ceux dont les emplois étaient auparavant protégés. Par conséquent, le chômage de longue durée pourrait grimper rapidement. Fin 2020, le nombre de personnes au chômage depuis au moins six mois avait augmenté de 60 %, et cette tendance s'est poursuivie au premier trimestre 2021.

Après avoir protégé les emplois au plus fort de la crise, les dispositifs de maintien dans l'emploi doivent désormais être repensés pour soutenir la reprise

Les dispositifs de maintien dans l'emploi constituent le principal instrument utilisé par de nombreux pays de l'OCDE pour limiter les conséquences de la crise du COVID-19 sur le marché du travail. En avril 2020, le recours à ces dispositifs s'établissait à des niveaux sans précédent, puisqu'ils concernaient environ 20 % des emplois en moyenne dans les pays de l'OCDE. Au plus fort de la crise, ces dispositifs soutenaient 60 millions d'emplois environ, soit plus de dix fois plus que lors de la crise financière mondiale. Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont permis d'enrayer la hausse du chômage et rien n'indique

qu'ils aient eu une forte incidence négative sur la création d'emplois. Cependant, s'il faut continuer de soutenir les secteurs encore fortement touchés par les restrictions induites par la distanciation sociale, dans les autres secteurs où l'activité économique a redémarré, il faut ajuster progressivement ces dispositifs pour favoriser la reprise et, à terme, les supprimer. D'une manière plus générale, les dispositifs de maintien dans l'emploi bien pensés sont ceux qui sont mis en place en temps voulu, ciblés et limités dans le temps.

Les pays ont renforcé et adapté l'offre de services de l'emploi pour faire face à l'afflux de nouveaux chômeurs sous l'effet de la pandémie

Pour faire face à la montée soudaine du chômage, deux tiers environ des pays de l'OCDE ont revu à la hausse le budget alloué aux services publics de l'emploi en 2020 et près de la moitié d'entre eux prévoient de faire de même en 2021. Les obligations de distanciation sociale ont également entraîné des changements importants dans la prestation des services. L'offre de services numériques a été rapidement élargie pour venir en aide aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs et aux employeurs. Une collaboration étroite avec les parties prenantes et la flexibilité des politiques actives du marché du travail et de leur mise en œuvre ont été déterminantes pour pouvoir réagir rapidement à la pandémie. Au début de la crise, les pays ont eu largement recours aux mesures visant à favoriser la création d'emplois et accroître la demande de main-d'œuvre. Pour assurer une reprise équilibrée, il sera essentiel de mettre en place des programmes de formation et des incitations à l'emploi afin de soutenir les travailleurs licenciés et d'aider les groupes vulnérables, comme les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées, les personnes malades ou handicapées, et celles qui sont les plus éloignées du marché du travail.

L'externalisation nationale progresse dans tous les pays de l'OCDE et pourrait menacer la qualité des emplois et accentuer les inégalités

Dans les pays de l'OCDE, une proportion croissante de travailleurs sont légalement employés par une entreprise mais travaillent en pratique pour une autre. Par exemple, les agents de nettoyage, les agents de sécurité ou le personnel des services de restauration collective travaillent souvent dans les locaux d'une entreprise tout en étant salariés d'une entreprise tierce spécialisée dans les services de soutien. Ces relations d'emploi tripartites, qui correspondent à ce que l'on désigne souvent par « externalisation nationale », sont de plus en plus fréquentes dans de nombreux pays de l'OCDE. Si l'externalisation nationale peut générer des gains de productivité et stimuler l'emploi, les travailleurs qui occupent certaines professions faiblement rémunérées, lorsqu'ils sont employés par des entreprises tierces sous-traitantes, tendent à gagner moins que ceux qui occupent des emplois similaires, mais internes. Ces résultats suggèrent que l'externalisation nationale peut contribuer à creuser les inégalités. Les responsables de l'action publique pourraient envisager de prendre des mesures visant à préserver les retombées positives de l'externalisation, tout en limitant la détérioration de la qualité des emplois pour les travailleurs concernés.

S'il s'est stabilisé ces dernières années, le temps de travail varie considérablement selon les pays et les catégories de travailleurs

Tous les pays de l'OCDE réglementent le temps de travail d'une manière ou d'une autre, mais on observe d'importantes différences entre les pays selon que cette réglementation est plus ou moins stricte, ainsi que dans la hiérarchie entre dispositions légales et dispositions négociées. Il est nécessaire de comprendre ces différences pour analyser le lien entre la réglementation et les résultats en matière de temps de travail (nombre d'heures travaillées ou de jours de congés pris par exemple.). Dans la plupart

des pays, la durée de travail hebdomadaire habituelle des salariés à temps plein est stable depuis le milieu des années 90, tandis que le temps consacré aux loisirs a diminué. L'incidence des heures supplémentaires rémunérées pour les salariés à temps plein est elle aussi stable depuis le milieu des années 2000. Pour les travailleurs concernés, les heures supplémentaires représentaient en moyenne un jour supplémentaire par semaine en 2019. Ces tendances masquent de grandes différences entre les groupes, le temps de travail très court étant beaucoup plus fréquent chez les femmes et les travailleurs peu qualifiés. Le recours à des horaires de travail flexibles varie également. Ces différences ont également influé sur le recours au télétravail pendant la crise du COVID-19. Il était déjà plus fréquent chez les travailleurs très qualifiés et à la rémunération élevée avant la crise du COVID-19, mais ces écarts se sont creusés pendant la pandémie.

Infographie 1. Éléments et graphiques clés

Le chômage reste bien plus élevé qu'avant la crise



En mai 2021, on dénombrait dans les pays de l'OCDE environ 8 millions de chômeurs de plus qu'avant la crise.

Les longs épisodes de chômage sont une menace bien réelle

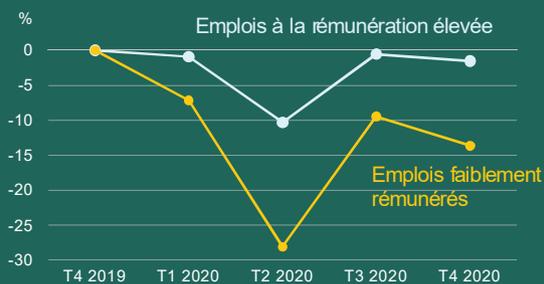
Hausse (en %) du taux de chômage, classé selon la durée, moyenne de l'OCDE, T4 2019 - T4 2020



Fin 2020, le nombre de personnes au chômage depuis plus de 6 mois était supérieur de 22 millions à celui constaté avant la pandémie.

Le nombre d'heures travaillées a fortement chuté pendant la pandémie dans les professions faiblement rémunérées

Moyenne de l'OCDE, variation en glissement annuel (%) par rapport au trimestre correspondant de 2019



Le nombre d'heures totales travaillées au T1 2021 reste inférieur de 7 % à celui constaté au T4 2019.

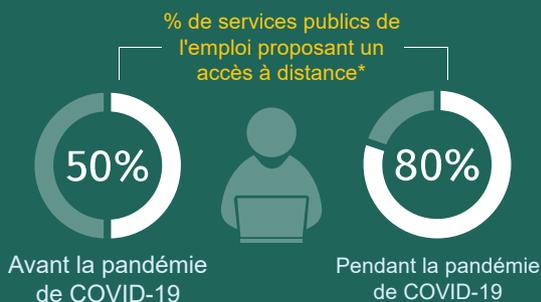
De nombreux pays ont fortement subventionné les heures chômées pour protéger les emplois

Recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi en % de salariés concernés



Jusqu'à 21 millions d'emplois pourraient avoir été sauvés au plus fort de la crise du COVID-19.

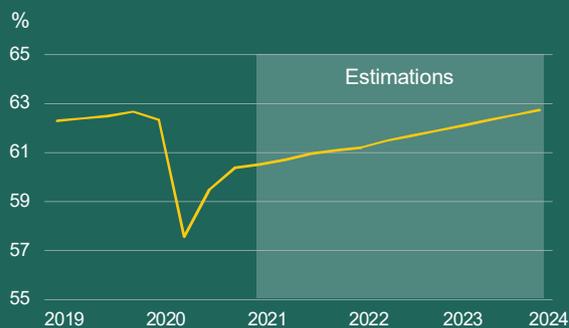
Les services publics de l'emploi ont rapidement développé l'offre de services numériques et à distance



*Moyenne de l'OCDE

Le marché du travail mettra du temps à se redresser dans la plupart des pays

Estimation du taux d'emploi à l'échelle de l'OCDE, en % de la population d'âge actif



1 Évolutions du marché du travail : le déroulement de la crise du COVID-19

La pandémie de COVID-19 a déclenché une crise sanitaire mondiale sans équivalent de mémoire d'homme. Son retentissement sur l'économie et les sociétés du monde entier a été à la fois profond et massif. Le choc initial a frappé de vastes pans de l'économie, la crainte de la contagion et les restrictions rigoureuses à l'appui de la distanciation physique ayant mis l'activité économique en veille dans de nombreux pays. À mesure que les populations et les pouvoirs publics ont appris à vivre avec le virus, les comportements se sont adaptés et les restrictions sont devenues plus sélectives. Si bon nombre de salariés ont ainsi pu retourner au travail, d'autres ont continué de souffrir de la situation. Ce chapitre rend compte de l'incidence de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, ainsi que des problèmes qui continuent de surgir. Il attire l'attention sur les groupes qui lui ont payé le plus lourd tribut, laissant entendre qu'un soutien plus important et durable pourrait s'avérer nécessaire.

En bref

Principaux résultats

Le choc initial de la crise du COVID-19 a frappé des pans entiers de l'économie, les restrictions rigoureuses à l'appui de la distanciation physique et la crainte de la contagion ayant mis en veille une bonne part de l'activité dans les pays de l'OCDE. La plupart des pays ont maintenant subi plusieurs vagues de la pandémie, qui ont fait des victimes toujours plus nombreuses. Par ailleurs, à mesure que les pouvoirs publics et les populations ont appris à mieux connaître le virus et à vivre avec lui, les restrictions ont été quelque peu assouplies et nettement plus sélectives. Nombre de salariés ont ainsi pu reprendre le travail, et l'épicentre de la crise s'est précisé. À l'heure d'aborder la reprise économique, il importe de recenser ceux qui ont été le plus violemment atteints, mais aussi ceux pour qui le retour à la normale risque d'être le plus long. Selon les dernières données disponibles au moment d'écrire ces lignes, on constate ce qui suit :

- **Un an après le début de la crise, le nombre d'heures travaillées demeure nettement inférieur à celui enregistré auparavant.** En mars 2021, il était encore inférieur de 7 % au niveau de décembre 2019, en moyenne, dans les dix pays pour lesquels on dispose de statistiques actualisées. Ce chiffre représente la moitié de celui observé au creux de la crise, au deuxième trimestre de 2020, quand le nombre total d'heures travaillées a chuté de plus de 15 % dans l'OCDE.
- **Les retombées inédites de la crise sur le marché du travail ont été en grande partie déterminées par les politiques publiques.** Si les mises à pied temporaires généralisées ont gonflé les chiffres du chômage aux États-Unis et au Canada, faisant grimper les taux de l'OCDE de 3 % en un mois à peine, ailleurs, les réductions du temps de travail financées par l'État ont en grande partie absorbé le sous-emploi. En effet, dans l'OCDE, les dispositifs de réduction du temps de travail mis en place pour les salariés qui ont conservé leur emploi ont compté pour près des trois quarts de la baisse du nombre d'heures travaillées. Par ailleurs, de nombreuses personnes se sont retirées du marché du travail, amplifiant le nombre d'inactifs à l'heure où la crainte de l'infection et les sollicitations domestiques croissantes (pour les parents de jeunes enfants notamment) rendaient la recherche d'emploi difficile.
- **Étant donné son caractère fortement sectoriel, la crise a essentiellement frappé certaines catégories de la population tandis que d'autres, qui en ont moins souffert, ont en outre bénéficié plus rapidement de la reprise.** Le nombre d'heures travaillées dans les professions faiblement rémunérées a chuté de plus de 28 % dans l'OCDE - recul supérieur de 18 points de pourcentage à celui enregistré dans les professions très rémunératrices. L'effet de la crise sur les heures travaillées des salariés qui ont un faible niveau d'études a été près de trois fois supérieur à celui qu'ont ressenti les personnes très instruites.
- **Les ravages provoqués par la crise ont tout particulièrement touché les jeunes.** Le chômage des jeunes dans l'OCDE a bondi au début de la pandémie ; leur nombre d'heures travaillées a fléchi de plus de 26 % - près du double du recul enregistré chez les travailleurs d'âge très actif et seniors (15 %). De nombreux jeunes - qui travaillent souvent en contrat précaire dans des secteurs durement atteints - ont perdu leur emploi ; ceux qui étaient sur le point d'entrer sur le marché du travail à l'issue de leurs études ont pour leur part peiné à trouver un emploi compte tenu du faible nombre de postes à pourvoir. Le taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif a par conséquent augmenté au début de la pandémie, inversant

ainsi la tendance observée depuis une dizaine d'années. Fin 2020, la proportion des 15-29 ans sans emploi et sortis du système éducatif s'élevait à 12 %, soit un point de pourcentage de plus qu'en 2019.

- **Malgré la mise en place généralisée de dispositifs de maintien dans l'emploi, l'ajustement s'est en grande partie opéré par le biais d'une baisse de l'emploi parmi les salariés peu qualifiés, les professions peu rémunérées, et les jeunes.** De fait, parmi les peu qualifiés, la moitié du nombre d'heures de travail perdues au deuxième trimestre de 2020 par rapport au même trimestre de 2019 est due à la montée du non-emploi. À l'inverse, la baisse des heures travaillées par les salariés très qualifiés tient en quasi-totalité à la réduction du temps de travail et n'a eu aucun effet sur le chômage. La reprise a de ce fait été limitée pour les peu qualifiés, même dans les cas où bon nombre de ceux qui avaient vu leurs heures réduites ont été en mesure de retourner au travail au troisième trimestre de 2020. De même, alors que les réductions du temps travail sont à l'origine d'un peu plus de 40 % du recul du nombre d'heures travaillées des jeunes, ce chiffre atteint près de 80 % chez les salariés d'âge très actif et seniors. Cette situation devrait profondément influencer sur la rapidité de la reprise de l'emploi chez les jeunes.
- **La première vague de la crise a atteint de manière disproportionnée les travailleurs temporaires.** Et si, au cours de la période d'incertitude engendrée par la deuxième vague, la situation des titulaires de contrats temporaires a été relativement plus favorable, l'incidence de la crise sur les travailleurs occupant des emplois atypiques, qu'ils soient temporaires ou indépendants, a des conséquences substantielles sur la sécurité de leur revenus et leur bien-être. En effet, ceux-ci sont généralement moins bien couverts par les dispositifs de maintien dans l'emploi et d'assurance-chômage.
- **Un an et demi après le début de la crise, nombreux sont ceux qui ne sont pas encore revenus au plein emploi.** Dans de nombreux pays de l'OCDE, les taux d'emploi devraient rester à des niveaux inférieurs à ceux constatés avant la crise jusqu'à la fin de 2022 au moins. Avec le retrait progressif et le ciblage plus précis des dispositifs de soutien, d'autres emplois risquent de disparaître. De même, dans les pays qui ont essentiellement eu recours aux dispositifs de chômage partiel, les employeurs risquent de ne pouvoir réintégrer bon nombre des salariés qui comptent encore retrouver leur emploi. Plus le temps passe, plus les travailleurs qui n'ont pas réintégré leur emploi risquent de se retrouver en situation de chômage déclaré.
- **Ceux qui ont perdu leur emploi au début de la pandémie pourraient connaître une situation encore plus défavorable, et le marché du travail demeure exposé au risque d'une montée rapide du chômage de longue durée.** Le nombre des travailleurs sans emploi depuis le début de la crise augmente dans la plupart des pays. Lorsque la recherche d'emploi reprendra, la majorité d'entre eux n'auront pas travaillé depuis plus d'un an. Même si les perspectives économiques sont dans l'ensemble plus engageantes dans de nombreux pays, un fossé pourrait bien se créer entre ceux qui ont continué de travailler et ceux qui ont perdu leur emploi et des revenus. En parallèle, l'écart risque de se creuser entre ceux qui ont surmonté la crise grâce aux dispositifs de réduction du temps de travail et à de courtes périodes de chômage partiel et ceux qui ont perdu leur emploi - qui sont de plus en plus éloignés de la vie active, épuisent leurs droits à prestations et risquent de souffrir de séquelles durables. À la fin de 2020, le nombre de personnes restées au moins six mois au chômage était supérieur de 60 % à celui constaté avant la crise, et ce chiffre a continué de croître durant les premiers mois de 2021.
- **Malgré les retombées substantielles de la pandémie sur l'emploi et les salaires, les gouvernements de l'OCDE sont parvenus à préserver le revenu des ménages moyennant des aides d'envergure et généralisées.** De fait, entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, malgré un *recul* de 12.4 % du PIB par habitant dans la zone OCDE,

le revenu disponible brut réel des ménages a augmenté dans la plupart des pays et a *progressé* de 3.7 % dans l'ensemble de l'OCDE sous l'effet des aides publiques massives mises en place pour faire face au COVID-19. Quoi qu'il en soit, si ces mesures, rapidement conçues et appliquées, ont dans l'ensemble fortement contribué à préserver le bien-être économique des ménages, il ressort de données provisoires que certaines catégories de la population ont été précarisées et démesurément exposées au risque de perte d'emploi et de revenus.

- **Les répercussions de la crise sur le marché du travail ne se sont pas encore pleinement manifestées.** Au final, l'ampleur de la destruction nette d'emplois dépendra sans doute de la durée des restrictions, mais aussi des attentes et des évolutions à long terme des technologies et de la demande des consommateurs. Des données provisoires permettent de penser que les restructurations engagées par les entreprises accélèrent les tendances préexistantes, comme l'automatisation, la numérisation et l'accroissement de la demande de personnel spécialisé dans les secteurs verts et dans celui de la santé. Ce phénomène modifie en profondeur les modes de production des entreprises et la façon dont elles associent travail humain et nouvelles technologies. Les pouvoirs publics doivent maintenant donner priorité au développement des compétences et à la reconversion des travailleurs que la pandémie a le plus durement éprouvés et qui devraient avoir le plus de difficultés à retrouver un emploi durable de qualité.
- **Alors que de nombreux pays de l'OCDE se préparent à aborder la reprise, de nombreux pays émergents et en développement demeurent confrontés à un nombre élevé de nouveaux cas de COVID-19 et à des difficultés pour vacciner leur population.** Cette situation vient brutalement rappeler l'effet potentiel des nouveaux variants et la nécessité d'une coopération internationale, mais aussi le fait que, compte tenu des relations étroites entre pays, la pandémie ne prendra pas fin tant qu'une forte proportion de la population mondiale ne sera pas vaccinée.

Introduction

Près d'un an et demi après le début de la crise économique déclenchée par la pandémie du COVID-19, une lueur est enfin visible au bout du tunnel. Néanmoins, alors même que l'activité redémarre dans l'OCDE, les marchés du travail sont confrontés à des problèmes colossaux. Au fil de la crise, les catégories les plus atteintes par ses effets cataclysmiques ont varié. Certaines, notamment les salariés occupant des emplois peu rémunérateurs, les peu qualifiés, et les jeunes, sont cependant restées dans l'œil du cyclone. Ces groupes ont non seulement été les plus touchés par les réductions d'heures travaillées, mais l'ont plus souvent été sous forme de chômage.

La nature et la rapidité de la reprise du marché du travail seront sans doute déterminées par divers facteurs : le nombre d'emplois actuellement « gelés » que l'état d'urgence sanitaire et la crise économique détruiront à terme, entraînant un nouvel accroissement des pertes d'emplois parmi les salariés en mise à pied temporaire ou en horaires réduits ; la facilité avec laquelle ceux qui sont devenus inactifs peuvent réintégrer la vie active ; et, pour finir, l'ampleur des créations d'emplois pour satisfaire aux besoins du nombre grandissant de personnes actuellement sans travail.

Ce chapitre examine les effets actuels de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, et les problèmes qui continuent de surgir. Il braque les projecteurs sur les groupes qui lui ont payé un lourd tribut et met en évidence les domaines dans lesquels un soutien plus important et durable sera éventuellement nécessaire. Le chapitre est structuré comme suit : la section 1.1 présente brièvement le déroulement de la crise et les mesures d'endiguement. Elle décrit la manière dont l'activité s'est adaptée aux restrictions à mesure que les autorités et les populations des pays de l'OCDE ont appris à mieux connaître le virus et

à vivre avec lui. La section 1.2 s'intéresse pour sa part au marché du travail ; elle examine l'incidence du chômage et la dynamique des heures de travail aux diverses phases de la crise et met en lumière les problèmes qui continuent de surgir sur ce marché. La section 1.3 se penche sur les catégories de la population qui ont le plus souffert de la crise du point de vue de l'emploi. Elle analyse dans quelle mesure la perte d'heures de travail ou d'emplois a touché chacun de ces groupes, et en quoi cette situation peut influencer sur la rapidité de la reprise. Enfin, la section 1.4 passe en revue les données disponibles concernant l'accélération de changements structurels au long cours durant la crise et leur incidence sur le monde du travail, et analyse le rôle stratégique que joueront pendant la reprise les mesures en matière de développement des compétences et de reconversion destinées aux personnes vulnérables.

1.1. Le déroulement de la crise

Lorsque la pandémie s'est déclenchée, au début de 2020, la plupart des pays ont été pris au dépourvu par la rapidité de sa propagation, l'ampleur de ses conséquences, et la durée de la lutte contre le virus. Alors même que la reprise est amorcée, malgré quelques complications dues à de nouvelles vagues de contamination, l'incidence durable de la pandémie sur les marchés du travail et les niveaux de vie dans l'OCDE pourrait encore nous surprendre.

1.1.1. L'évolution de la crise

En mars 2020, la rapidité et l'ampleur du choc provoqué par la pandémie ont précipité l'économie mondiale dans une grave récession. Les mesures d'endiguement rigoureuses et les directives comportementales mises en œuvre pour juguler la contagion ont eu de profondes conséquences économiques, mais n'étaient pas censées durer (Graphique 1.1). La propagation du virus s'est d'abord traduite par un choc d'offre international - du fait que les travailleurs étaient en quarantaine ou malades, empêchés de se rendre au travail ou assujettis à un confinement, et que les entreprises ont été contraintes (ou ont choisi) de suspendre leur activité. Avec la chute des revenus et la baisse de la consommation et de l'investissement due à une incertitude croissante, ce choc s'est cependant rapidement propagé à la demande.

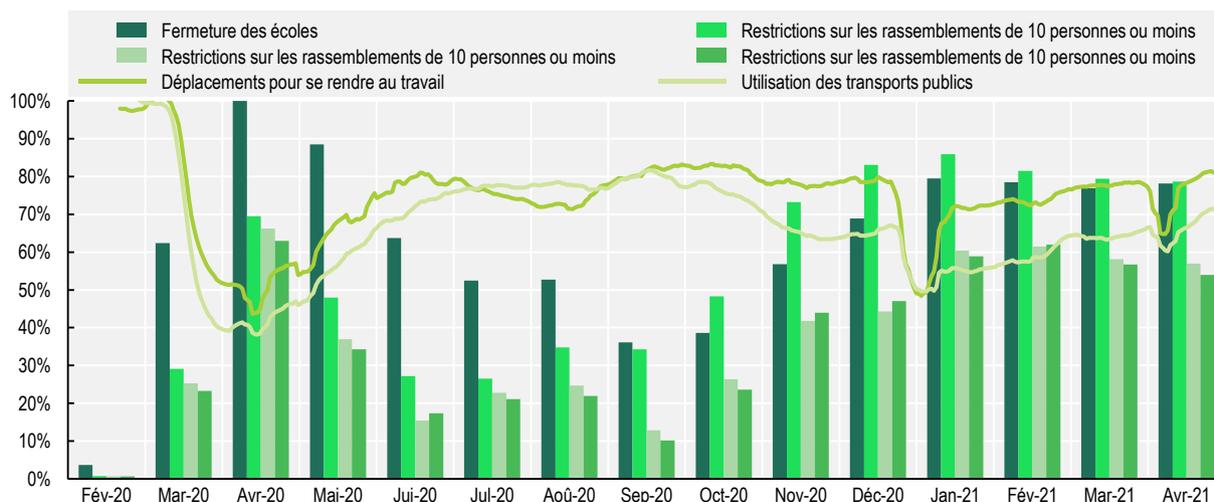
Graphique 1.1. L'évolution de la crise



Au départ, un rétablissement rapide était espéré. De fait, au cours du troisième trimestre de 2020, de nombreux pays ont assoupli leurs mesures de distanciation physique et commencé à organiser le retrait progressif des mesures de soutien (Graphique 1.2). Cet optimisme initial, conjugué à la réouverture des économies, a entraîné un net rebond du PIB au 3e trimestre (Graphique 1.3, partie B). Dès la fin de l'année, il s'était toutefois dissipé. La découverte de nouveaux variants partout dans le monde et la recrudescence du nombre de cas ont amené de nombreux pays de l'OCDE - dans l'hémisphère nord notamment - à restaurer des mesures d'endiguement rigoureuses, voire de confinement. Cette deuxième vague a cependant eu des retombées nettement moins homogènes que celle qui était intervenue au cours des deux premiers trimestres de 2020. De fait, alors que la reprise a fait long feu en Europe, où des mesures draconiennes ont été rétablies, elle s'est poursuivie tout au long du deuxième semestre de 2020 (Graphique 1.3, partie B) dans des pays comme l'Australie et le Japon (où la deuxième vague ne s'est jamais matérialisée - Graphique 1.3, partie A) et, dans une moindre mesure, au Canada et aux États-Unis (où elle s'est manifestée plus tard)¹.

Graphique 1.2. Évolution des mesures de restriction

Pourcentage de pays de l'OCDE appliquant des mesures de restriction¹ et des mesures en matière de mobilité, en comparaison aux niveaux observés avant la crise²

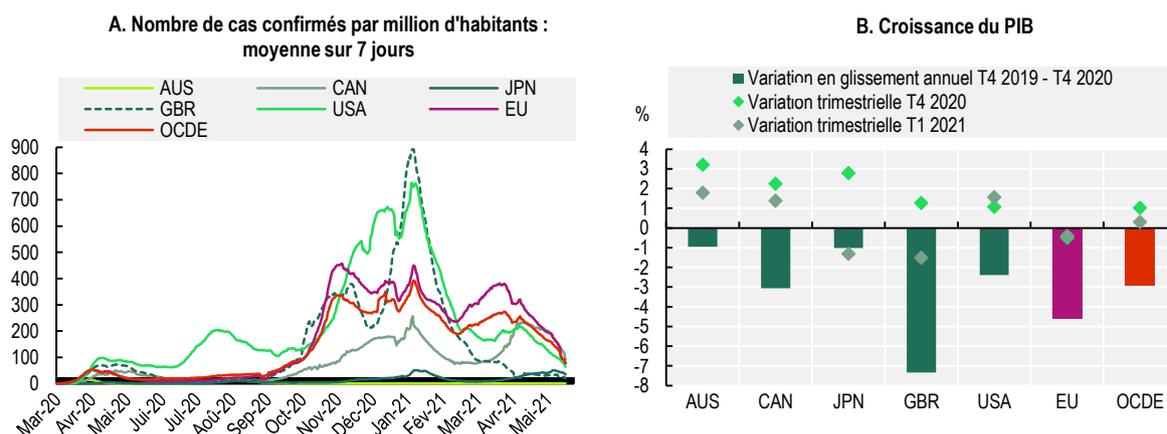


1. L'étendue des mesures de restriction varie sensiblement à l'intérieur des pays. Dans certains, par exemple, les universités n'ont pas fermé en même temps que les écoles primaires, qui ne sont restées ouvertes que pour les enfants des travailleurs essentiels. Ces questions créent des difficultés substantielles d'évaluation aux fins de comparaison systématique des ripostes nationales à la pandémie (Hale et al., 2020_[1]). Le graphique ci-dessus transforme les chiffres ordinaux de Hale et al. (2020_[2]) en variables binaires comme suit : une valeur de 1 est assignée aux fermetures d'écoles si celles-ci sont imposées partiellement (établissements secondaires uniquement) ou à l'échelon national ; aux restrictions à la taille des rassemblements si ceux-ci sont limités à moins de 10 personnes ; à la mise à l'arrêt des transports publics si celle-ci est imposée, et pas seulement recommandée ; aux confinements à domicile si les sorties sont interdites ou limitées à l'exercice quotidien, aux courses alimentaires, etc. Qui plus est, le degré de fermeture varie parfois d'une région à l'autre dans un pays. Les variables binaires sont basées sur les conditions les plus rigoureuses en place dans chaque pays au cours d'un mois donné.

2. Les données permettent d'observer la variation des visites (ou du temps passé) dans les lieux catégorisés par rapport à un (des) jour(s) de référence. Le jour de référence est la valeur médiane de l'OCDE pour la période de cinq semaines comprise entre le 3 janvier et le 6 février 2020 (voir https://support.google.com/COVID-19-mobility/answer/9824897?hl=en&ref_topic=9822927).

Source : Université d'Oxford, COVID-19 government response tracker, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/coronavirus-government-response-tracker#data> et données Google Mobility.

Graphique 1.3. Évolution des retombées de la crise et des mesures d'endiguement



Source : Partie A : Université d'Oxford, COVID 19 government response tracker, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/coronavirus-government-response-tracker#data>. Partie B : base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux.

Source : Partie A : Université d'Oxford, COVID-19 government response tracker, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/coronavirus-government-response-tracker#data>. Partie B : base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux.

StatLink  <https://stat.link/q0ov7t>

À mesure que la pandémie a progressé et que les scientifiques ont mieux compris son mode de transmission, le ciblage des interventions non pharmaceutiques s'est précisé. Les contractions de l'activité qui ont accompagné les deuxième et troisième vagues de restrictions ont été plus modérées et moins uniformes que celles observées au deuxième trimestre de 2020 (Graphique 1.2)². Elles ont également été associées à des changements de comportement plus limités (utilisation des transports publics par exemple). Néanmoins, étant donné le prolongement de la crise, le retard risque d'être plus dur à rattraper. Les responsables publics sont désormais conscients des dangers d'un assouplissement rapide des restrictions et de nombreux citoyens, après une année de précautions draconiennes, s'inquiètent d'une reprise rapide de l'activité économique. Dans le même temps, bien que les aides publiques massives et généralisées aient permis d'éviter des faillites, la pérennisation de la crise a mis à rude épreuve de nombreuses entreprises, et d'autres licenciements risquent d'intervenir lorsque les aides seront retirées.

1.1.2. Perspectives à court terme

Le déploiement des vaccins pour combattre le virus procure une plus grande certitude, favorisant la réouverture de la plupart des pays de l'OCDE. En parallèle, des mesures toujours plus ciblées et efficaces visant à juguler la propagation du virus et les nouvelles aides budgétaires d'envergure accordées par de nombreux pays ont, une fois encore, ranimé l'espoir d'une fin prochaine de la pandémie. Cet optimisme renouvelé transparaît dans les prévisions de l'OCDE (2021^[3]) selon lesquelles la croissance du PIB atteindra 5.75 % en 2021 et 4 % en 2022 dans ses pays membres. Le PIB par habitant ne devrait cependant pas retrouver le niveau affiché avant la pandémie avant 2022 dans la majorité de ces pays et, dans certains d'entre eux, le retour complet à la normale est encore plus éloigné.

Les perspectives économiques demeurent incertaines. La vaccination est au point mort dans plusieurs pays, les pénuries de doses, les retards logistiques et le scepticisme de certaines populations freinant son déploiement au premier semestre de 2021. Par conséquent, les mesures d'endiguement rigoureuses demeurées en place dans certains pays durant cette période risquent de peser, à court terme, sur la reprise - en particulier dans le secteur des services. L'évolution de nouveaux variants du virus partout dans le monde continue de modérer l'optimisme prudent de nombreux pays de l'OCDE à l'heure où ils prévoient

une réouverture graduelle de leurs économies. En même temps, des incertitudes subsistent quant à l'ampleur des difficultés financières auxquelles sont confrontés les employeurs - les petites et moyennes entreprises notamment (voir par exemple Hadjibeyli, Rouleau et Bauer (2021^[4])). Par ailleurs, bien que ces perspectives plus favorables s'étendent au marché du travail (voir la section 1.2), il ne faudra pas perdre de vue les conséquences sans doute durables de la crise, même lorsque les taux de chômage diminueront.

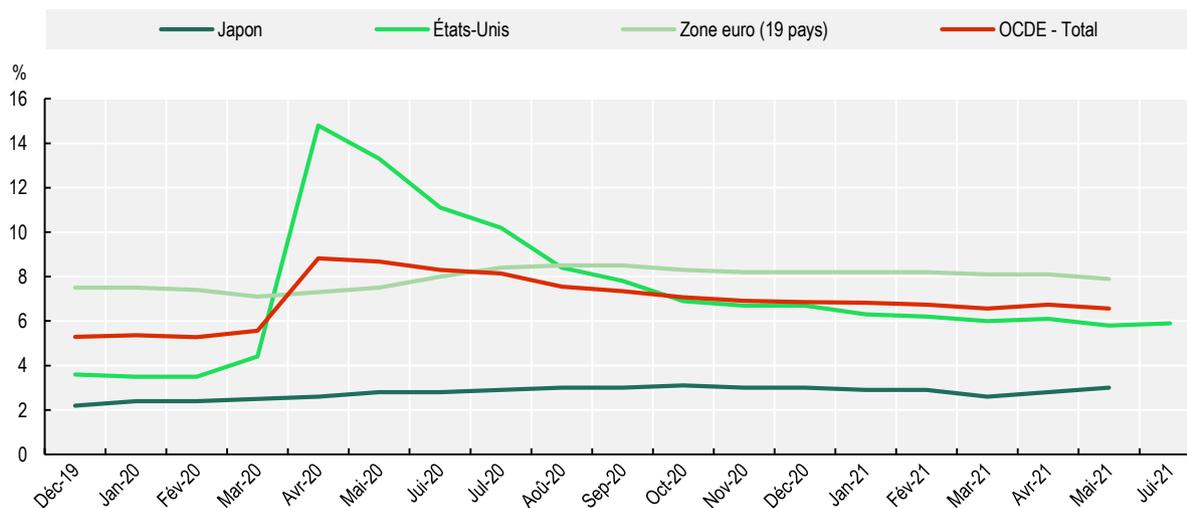
1.2. L'incidence évolutive de la crise sur le marché du travail

1.2.1. Plusieurs pays ont accusé une hausse prononcée du chômage après le déclenchement de la pandémie

La crise du COVID-19 a profondément bouleversé les marchés du travail dans l'OCDE. En avril 2020, suite à l'irruption de la crise, le taux de chômage de l'OCDE a enregistré une hausse sans précédent de 3 points de pourcentage, atteignant 8.8 % - le taux le plus élevé observé depuis dix ans (Graphique 1.4). En un mois à peine, tous les progrès réalisés depuis la crise financière ont été réduits à néant. Cette flambée du chômage tient en grande partie aux hausses substantielles observées dans des pays comme les États-Unis et le Canada, où le recours massif aux mises à pied temporaires a gonflé les chiffres à mesure que les entreprises fermaient et envoyaient leurs salariés se mettre à l'abri du virus chez eux³. Rien qu'aux États-Unis, en un mois seulement, le nombre de chômeurs a enflé de près de 16 millions pour atteindre plus de 23 millions en avril 2020 (voir la Graphique 1.1 ci-dessous). Ce chiffre a ensuite chuté, diminuant de plus de moitié au cours des six mois suivants, à mesure que l'activité économique redémarrait et que les entreprises rappelaient leurs salariés (Graphique 1.5).

Graphique 1.4. Évolution du chômage dans certains pays

Pourcentage de la population active, corrigé de la saisonnalité



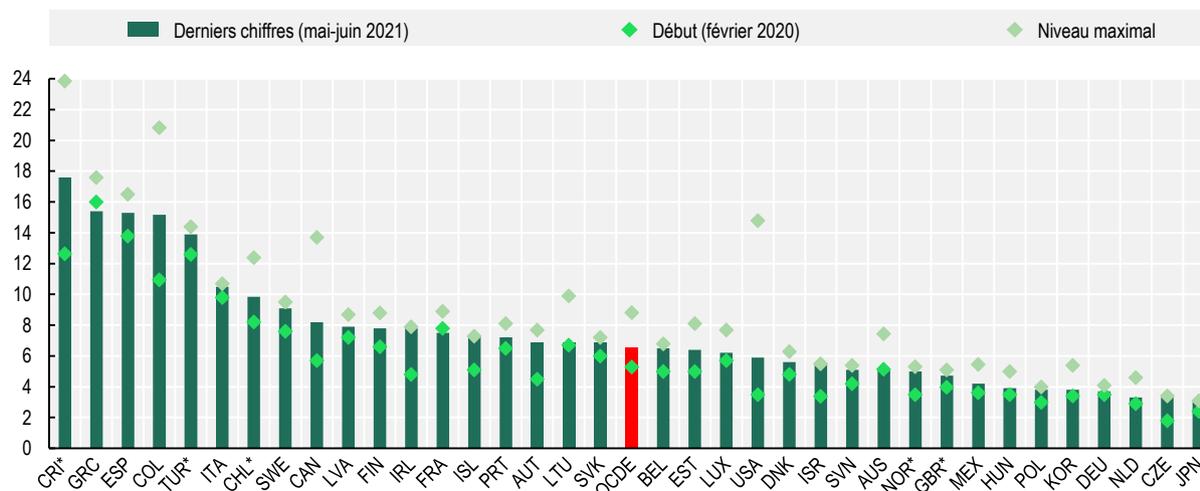
Note : « Zone Euro » désigne les 19 pays membres de l'UE qui font partie de la zone euro.

Source : Base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/ktm1i0>

Graphique 1.5. Chômage, avant la crise, niveau maximal, derniers chiffres

Pourcentage de la population active, corrigé de la saisonnalité



Note : * les derniers chiffres sont ceux d'avril 2021 pour le Chili, le Costa Rica et la Turquie, de mars 2021 pour le Royaume-Uni et de novembre 2020 pour la Norvège. Le niveau maximal correspond à avril 2020 aux États-Unis, à mai 2020 au Canada, en Colombie, au Luxembourg et en Slovaquie, à juin 2020 en Autriche, au Chili, au Costa Rica, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie et au Mexique, à juillet 2020 en Australie, au Danemark et en Turquie, à août 2020 en Allemagne, en Espagne, en Finlande, en France, en Norvège, aux Pays-Bas, au Portugal et en République slovaque, à septembre 2020 en Estonie et Lituanie, à octobre 2020 au Japon, à novembre 2020 au Royaume-Uni, à janvier 2021 en Corée, à mars 2021 en Belgique, en Islande en Pologne, en République tchèque et en Suède, à avril 2021 en Irlande et en Italie et à mai 2021 en Israël.

Source : Base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/3vwh4r>

Ailleurs dans l'OCDE (notamment dans les pays qui ont fait amplement appel aux dispositifs de maintien dans l'emploi qui permettent aux employeurs de réduire le coût de la main d'œuvre en diminuant le nombre d'heures de travail des salariés maintenus en poste - voir le chapitre 2), malgré la hausse du chômage, le nombre de demandeurs d'emploi n'a que modérément augmenté en regard de l'ampleur du choc : il n'a en effet progressé que d'un point de pourcentage dans la majorité des pays au cours de 2020 (voir l'Encadré 1.1 pour une présentation détaillée de la comparabilité des chiffres du chômage)⁴.

1.2.2. Pendant la crise du COVID-19, le sous-emploi de la main d'œuvre a pris des formes diverses

Les chiffres du chômage, bien que parfois saisissants, ne rendent pas pleinement compte de l'incidence de la crise du COVID-19 sur les marchés du travail ; le chômage n'est que l'une des formes du sous-emploi de la main d'œuvre. Cela tient à la spécificité du choc et aux mesures inédites adoptées pour soutenir les entreprises, l'emploi et les populations (voir OCDE (2020^[5]) et les chapitres 2 et 3). Outre les chômeurs, de nombreux citoyens, actifs ou pas, auraient souhaité plus d'emplois, soit parce qu'ils ne travaillaient que quelques heures, soit parce qu'ils n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas disponibles pour en chercher un et travailler - conditions nécessaires pour être considéré chômeur.

Encadré 1.1. Mise en garde concernant la comparabilité des chiffres du chômage et d'autres données relatives à la population active

Les évolutions considérablement hétérogènes du chômage pendant la crise s'expliquent en partie par la diversité des politiques adoptées par les pays pour amortir ses retombées économiques et sociales. Alors que les États-Unis et le Canada ont amplement fait appel au régime normal d'assurance-chômage pour garantir un revenu aux personnes qui avaient perdu leur emploi, même si c'était par le biais de mises à pied temporaires, de nombreux autres pays de l'OCDE ont privilégié les dispositifs de maintien dans l'emploi - qui permettent aux employeurs de réduire leurs coûts de main d'œuvre en diminuant le nombre d'heures de travail des employés maintenus en poste (chapitre 2).

En parallèle, divers éléments d'ordre technique amènent à interpréter avec prudence les chiffres du chômage pendant la pandémie du COVID-19.

Problèmes d'échantillonnage liés aux aspects pratiques de la réalisation d'enquêtes durant une pandémie : partout dans le monde, la crise du COVID-19 a créé des obstacles très concrets à la production de statistiques du marché du travail. Les centres d'appel fonctionnaient à plus faible capacité, et il était impossible de mener des entretiens en face à face. Le taux de réponse a par conséquent chuté dans plusieurs pays. On craint notamment que le taux de non-réponse n'ait créé un biais dans la mesure où il concerne essentiellement certaines populations. Au Royaume-Uni, par exemple, on a constaté que le recours aux entretiens téléphoniques dans le cadre de l'enquête sur la population active durant la pandémie avait davantage augmenté le taux de non-réponse des ménages locataires que celui des ménages propriétaires occupant leur logement (Office of National Statistics du Royaume-Uni (2020^[6])). Cette non-réponse sélective aura altéré l'échantillon de nombreuses populations surreprésentées parmi les locataires.

Les différences dans la classification de la réduction du temps de travail ou de mis à pied temporaires peuvent compromettre la comparabilité¹ :

- **Entre pays** : dans les pays européens, les salariés déclarant une absence temporaire du travail au motif d'un chômage partiel pour raisons techniques ou économiques étaient, jusqu'en janvier 2021 (voir plus loin), considérés comme des « employés » (non présents sur site) dans les cas suivants : i) la durée totale prévue de leur absence était inférieure à trois mois² ; ii) leur employeur continuait de leur verser la moitié au moins de leur salaire (voir Eurostat (2016^[7]))³. En conséquence, la plupart des salariés couverts par les dispositifs de maintien dans l'emploi relevaient de cette catégorie en cas d'absence complète du travail. Il en va de même des salariés encouragés à prendre des congés annuels et de ceux dont le contrat de travail a été suspendu sans indemnisation - même si, en réalité, ces derniers sont sans doute peu nombreux dans la plupart des pays européens compte tenu des réglementations contraignantes en vigueur (voir par exemple Eurofound (2021^[8])). Aux États-Unis et au Canada, les salariés mis à pied temporairement sont classés dans la catégorie « chômeurs » si leur employeur leur a notifié une date de retour au travail, et dans celle des « inactifs » autrement⁴.
- **Dans le temps** : à compter du 1^{er} janvier 2021⁵, en application des nouvelles règles gouvernant la collecte et la diffusion des données relatives à la population active dans l'Union européenne, les personnes déclarant i) n'avoir effectué aucune heure de travail pendant plus de trois mois et ii) ne pas être en recherche d'emploi, sont désormais classées parmi les inactifs (et non parmi les employés non présents sur site comme auparavant). Ces changements de définition devraient avoir une profonde incidence sur le nombre d'employés et d'inactifs couverts par les dispositifs de maintien dans l'emploi, ou de travailleurs indépendants mais n'ayant effectué aucune heure de travail. Bien qu'ils n'influent guère sur les chiffres du chômage, et que les instituts de statistiques aient procédé dans la mesure du possible à des révisions rétrospectives,

ils pourraient induire une légère rupture de série dans les taux de chômage au travers des effets sur la population active. La comparaison des données européennes correspondant à cette période doit donc être considérée avec prudence.

Ces différences de définition n'ont généralement qu'une incidence limitée sur la comparabilité globale des statistiques de l'emploi et du chômage. En temps de crise, en revanche, elles peuvent sensiblement influencer sur celle des statistiques du chômage. En Italie, par exemple, les pertes d'emplois intervenues entre février et décembre 2020 ont augmenté de 80 % dans la série chronologique révisée (Istituto Nazionale di Statistica, 2021^[9]).

Les statistiques du chômage témoignent de ce que la crainte de l'infection et les confinements ont modifié les comportements en matière de recherche d'emploi. Pour être considérée « au chômage », une personne sans travail doit être en recherche active d'emploi. Comme les restrictions imposées par les pouvoirs publics et la crainte de l'infection ont considérablement perturbé la recherche d'emploi, de nombreuses personnes sans travail qui seraient normalement en quête d'un emploi, et donc comptabilisées comme chômeurs, le seront en réalité comme inactives.

1. Voir la note détaillée dans OCDE (2020^[10]).

2. Ou plus si le retour à l'emploi dans la même unité économique est garanti.

3. Y compris une rémunération partielle, même s'ils bénéficient également d'une aide provenant d'autres sources, notamment de dispositifs publics.

4. Aux États-Unis, les personnes mis à pied temporairement sont classées dans la catégorie « chômeurs » si elles prévoient d'être rappelées à leur poste dans un délai de six mois. Si leur employeur ne leur a indiqué aucune date de retour au travail et si elles ne pensent pas reprendre le travail dans un délai de six mois, elles doivent satisfaire aux critères de « recherche d'emploi » pour être classées dans la catégorie « chômeurs ».

5. Le 1^{er} janvier 2021, le règlement (UE) 2019/1700 est entré en vigueur : il précise les éléments techniques de l'Enquête sur la population active, établit les formats techniques de transmission de l'information et décrit dans le détail les modalités et le contenu des rapports de qualité sur l'organisation d'une enquête par échantillonnage.

Source : adaptation et mise à jour de OCDE (2020^[11]) « OECD employment and unemployment statistics during the COVID-19 crisis », <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/OECD-employment-and-unemployment-statistics-during-the-COVID-19-crisis.pdf>, et de OCDE (2020^[5]), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

La demande excédentaire de travail se compose en fait de trois éléments : i) les *chômeurs*, qui sont disponibles et à la recherche d'un emploi ; ii) les personnes *en marge du marché de l'emploi*, qui sont disponibles pour un emploi mais n'en cherchent pas ; iii) les travailleurs *sous-employés*, à savoir les salariés à temps plein qui travaillent moins d'une semaine complète et les travailleurs à temps partiel qui souhaitent un emploi à temps plein mais n'en trouvent pas⁵. Dans le contexte du COVID-19 et des interventions sur le marché du travail qui ont accompagné la pandémie, ces autres composantes du sous-emploi de la main d'œuvre ont gagné en importance.

1.2.3. Bon nombre de travailleurs se sont retirés du marché du travail...

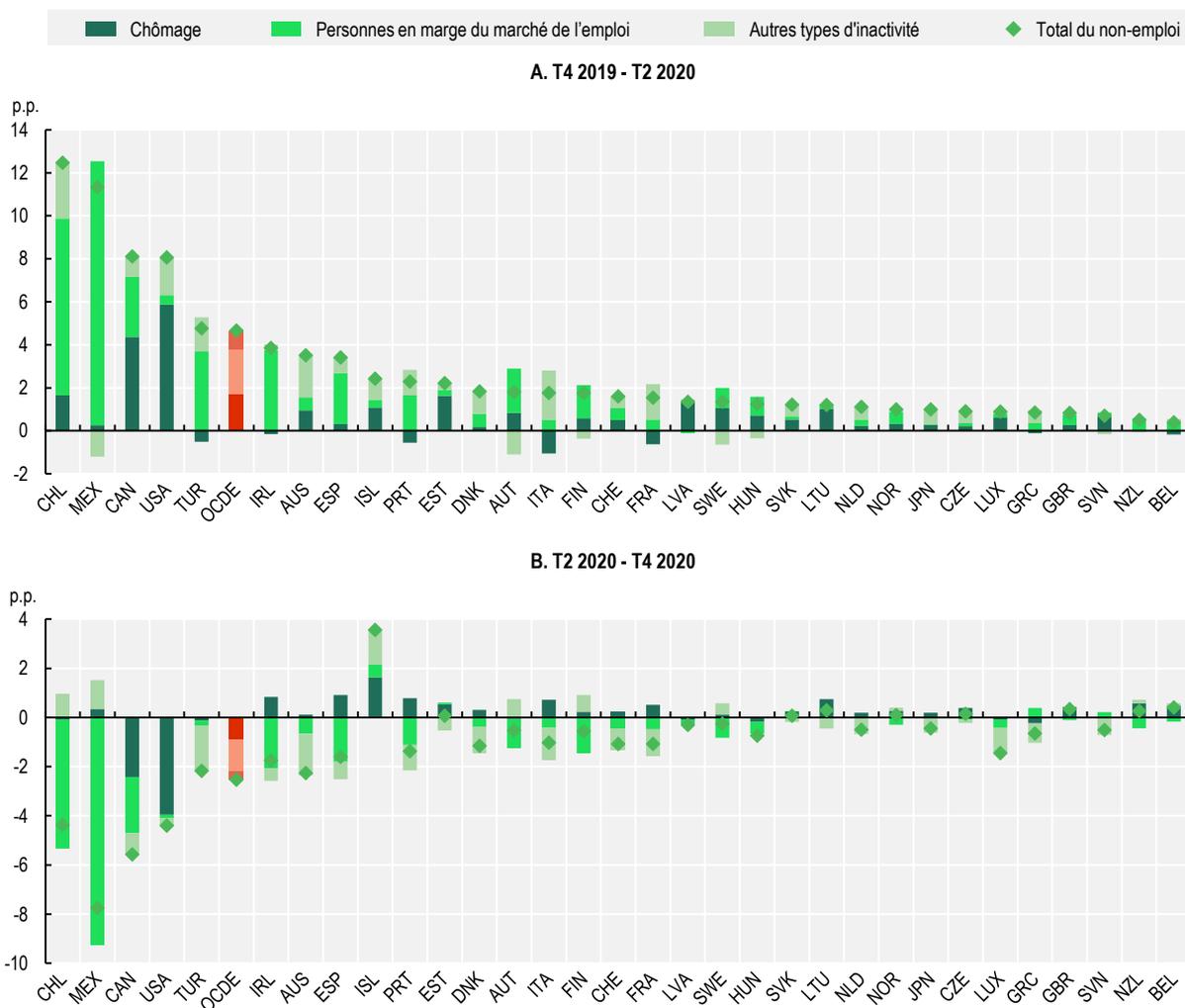
Au paroxysme de la première vague du coronavirus, les restrictions généralisées sur les déplacements et les contacts sociaux, conjuguées à la crainte de contracter le virus, ont mis un coup d'arrêt brutal aux recherches d'emploi car bon nombre de ceux qui avaient perdu leur travail n'ont pu se mettre immédiatement en quête d'un nouveau poste. De fait, alors que, d'ordinaire, la recherche d'emploi globale augmente en temps de récession, elle semble avoir diminué dans de nombreux pays durant la crise du COVID-19 (Encadré 1.2). En effet, conscients des difficultés et des dangers de cette activité au plus fort de la pandémie, plusieurs pays ont provisoirement levé l'obligation de recherche d'emploi qui conditionne le versement des prestations (chapitre 3)⁶.

Quoiqu'il en soit, pour être considérée comme « chômeur », au sens des statistiques du marché du travail, une personne sans travail doit être en recherche active d'emploi. Les obstacles créés par la pandémie ont donc fait basculer bon nombre de ceux qui, en temps normal, auraient été considérés comme des

chômeurs dans la catégorie des inactifs - ou des travailleurs en marge du marché du travail. La contribution de ces personnes à la flambée de l'inactivité a été particulièrement importante au Chili, au Mexique et en Turquie, ainsi que dans divers pays européens comme l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, l'Irlande et le Portugal (Graphique 1.6, partie A).

Graphique 1.6. Composition de la variation du non-emploi

Variation en points de pourcentage, pourcentage de la population âgée de plus de 15 ans, corrigé de la saisonnalité



Note : OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques en raison des restrictions nationales dues à la pandémie.

Source : OCDE, base de données des comptes nationaux - Tableau de bord sur les ménages.

StatLink  <https://stat.link/verfwi>

Parallèlement aux personnes qui demeurent en marge de la population active, une proportion préoccupante des retraits de la vie active observés au deuxième trimestre de 2020 tient cependant dans plusieurs pays au nombre grandissant de personnes qui n'étaient plus disponibles pour travailler. Ces retraits dans l'inactivité ont sans doute été partiellement motivés par la fermeture des établissements scolaires et l'accroissement de la charge de travail domestique qui ont empêché bon nombre de personnes éventuellement désireuses de travailler, les femmes notamment, de le faire.

Au cours des troisième et quatrième trimestres de 2020, dans le contexte d'un assouplissement des restrictions aux déplacements, la part des personnes en marge du marché du travail dans le taux de chômage a légèrement reculé, diminuant de plus de deux points au Canada, au Chili, en Irlande et au Mexique, et de plus de 1.8 point en Espagne. Elle n'a continué à progresser qu'en Estonie, en Grèce, en Islande, en République slovaque et en Slovénie (Graphique 1.6, partie B). Elle demeure toutefois supérieure aux niveaux constatés avant la crise dans tous les pays hormis l'Australie, la Lettonie et le Luxembourg.

Encadré 1.2. L'activité de recherche d'emploi pendant la crise du COVID-19 a été singulièrement modérée

L'augmentation prononcée du chômage temporaire et du nombre de salariés en horaires réduits ou mis à pied temporairement a sans doute participé d'une autre caractéristique inhabituelle de la crise induite par le COVID-19. Comme bon nombre de ceux qui ne travaillent pas comptent retrouver leur poste antérieur, contrairement à ce qui se produit habituellement dans le cadre d'une récession, la recherche d'emploi durant la contraction due à la pandémie semble avoir diminué au lieu d'augmenter. La crise n'a pas seulement fait chuter la demande de main d'œuvre ; elle a également paralysé l'offre (voir Forsythe et al. (2020_[12]), Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot (2021_[13]), et Balgova et al. (2021_[14]).

Les enquêtes classiques sur la population active fournissent des informations sur le nombre de chômeurs et d'inactifs, mais elles nous en disent peu sur l'intensité de la recherche d'emploi. Autrement dit, elles nous renseignent sur la marge extensive - s'il y a recherche d'emploi ou pas - mais pas sur la marge intensive - l'ardeur que les individus mettent à cette recherche. Généralement, elles ne procurent pas non plus d'informations concernant la recherche d'emploi de ceux qui travaillent.

Normalement, en période de ralentissement économique, on observe une intensification de la recherche d'emploi globale (voir Forsythe et al. (2020_[12]) et Balgova et al. (2021_[14])¹). Celle-ci peut intervenir au travers de divers mécanismes. D'abord, le nombre de chômeurs augmente, ce qui fait que même si certains se découragent, la marge extensive tend à croître. Ensuite, la sécurité de l'emploi diminue, ce qui peut amener un plus grand nombre de salariés à se mettre en quête d'un travail. Enfin, l'intensité de la recherche - chez les chômeurs et les salariés - peut évoluer. Les données relatives à la recherche d'emploi résultant des enquêtes sur la population active ne portent généralement que sur le premier de ces mécanismes - le nombre de chômeurs en recherche d'emploi.

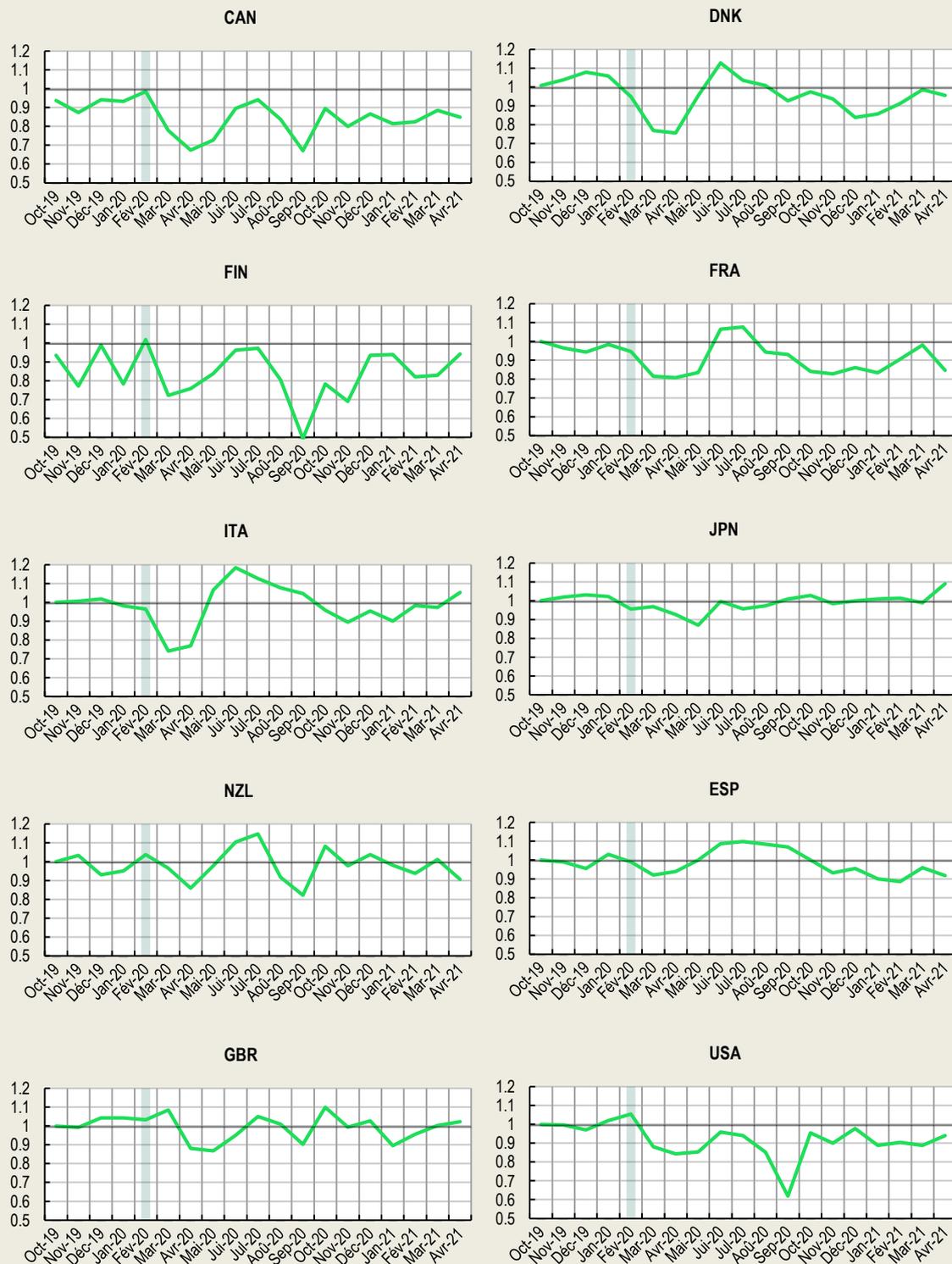
Pendant la crise du COVID-19, la recherche d'emploi ne semble pas avoir obéi à ce scénario. Dans la majorité des pays de l'OCDE, elle a en fait chuté au début de la pandémie (Graphique 1.7). Ce recul est probablement dû à plusieurs facteurs, notamment : i) la crainte de l'infection ; ii) l'offre restreinte de services de l'emploi ; iii) l'assouplissement des conditions donnant droit aux prestations ; iv) le grand nombre de personnes couvertes par des dispositifs de mise à pied temporaire ou de maintien dans l'emploi comptant retrouver leur poste antérieur ; v) la fermeture des écoles, qui a fait que de nombreux parents n'étaient pas disponibles pour travailler (ou pour chercher un emploi).

Les personnes mises à pied temporairement, notamment, peuvent biaiser les indicateurs classiques des tensions sur le marché du travail - le rapport entre postes à pourvoir et demandeurs d'emploi - qui se fondent sur les chiffres du chômage. En effet, bien que certains pays les classent parmi les chômeurs, elles sont moins susceptibles de rechercher activement un travail du fait qu'elles attendent que leur employeur les rappelle.

Compte tenu de ces éléments, la Graphique 1.7 ci-dessous suit Forsythe et al. (2020_[12]) et Baker et Fradkin (2017_[15]) en ce qu'il utilise les recherches effectuées sur Google portant sur mot « emploi » (ou l'équivalent dans la langue locale) comme indicateur de l'intensité de la recherche globale². Il en résulte une mesure de l'intensité de la recherche qui englobe les recherches engagées par les salariés, par les employés qui travaillent en horaires réduits ou pas du tout, par les personnes en mise à pied temporaire, et par les chômeurs.

Graphique 1.7. Recherche d'emploi

Indice de recherche Google Trends (requêtes contenant le mot « emploi »). Rapport de la moyenne de chaque mois à la moyenne du même mois au cours des trois années précédentes



Note : Google Trends produit une série chronologique représentant l'activité de recherche sur Internet pour un terme, une période et un lieu donnés. La série correspond au nombre de requêtes effectuées pour le terme spécifié par rapport au nombre total de requêtes sur ce terme lancées sur Google au cours de la période considérée. La série ci-dessus mesure l'activité de recherche d'emploi représentée par les requêtes effectuées sur Google contenant le terme « emploi », celui-ci étant traduit dans la langue locale principale par l'intermédiaire de Google translate. Les tendances saisonnières sont prises en compte, suivant Forsythe et al. (2020^[12]), en rapportant l'intensité de recherche actuelle à la moyenne des trois années précédentes.

Source : Google Trends.

StatLink  <https://stat.link/g6rzjx>

Dans les premières phases de la crise, l'intensité de la recherche d'emploi a chuté du fait que, partout dans l'OCDE, les restrictions liées à la pandémie, les problèmes sanitaires et la charge accrue de travail domestique ont amené les personnes qui avaient perdu leur travail à suspendre temporairement leur recherche. Si elle semble s'être légèrement redressée au cours du deuxième trimestre de 2020 - retrouvant des niveaux équivalents, ou très légèrement supérieurs, à ceux observés avant le début de la pandémie - un deuxième creux est observable dans la majorité des pays au début du quatrième trimestre de 2020 (Graphique 1.7). C'est alors, face à l'ampleur de la deuxième vague d'infections, qu'est apparu le caractère durable de la crise.

Élément important, la baisse de l'activité de recherche d'emploi aux premiers temps de la crise ne semble pas avoir été motivée par la générosité accrue des prestations. En effet, des études fondées à la fois sur les annonces publiées sur les sites d'emploi en Suède (Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot, 2021^[13]) et sur les sites d'emploi en ligne aux États-Unis (Marinescu, Skandalis et Zhao, 2020^[16]) constatent que ce recul a précédé l'instauration des dispositifs renforcés d'assurance-chômage. On peut en revanche se demander si cet accroissement des prestations ne va pas freiner la recherche d'emploi lorsque la reprise économique sera plus nettement amorcée.

Dans ce climat d'atonie de l'activité de recherche, les tensions sur les marchés du travail peuvent paraître exagérées, d'où un optimisme excessif quant à la rapidité avec laquelle la hausse du chômage sera absorbée une fois la pandémie terminée.

Cette morosité risque par ailleurs d'avoir des retombées notables sur le calendrier et l'efficacité des subventions à l'embauche. D'une part, elle peut freiner la création de postes si les employeurs prévoient un nombre restreint de candidats (et, partant, des recrutements de moindre qualité) pour ceux qu'ils créent (Forsythe et al., 2020^[12]) ; des subventions à l'embauche pourraient dans ce cas donner un coup d'envoi important à la reprise. D'autre part, les subventions temporaires à l'embauche sont généralement plus efficaces en temps de crise (ou dans les secteurs durement touchés). En effet, sur des marchés léthargiques, l'effet de ces subventions sur les salaires est habituellement négligeable. Si la faiblesse de l'activité de recherche signifie que les marchés du travail sont tendus - malgré l'incidence profonde que la pandémie a eue sur eux -, les subventions à l'embauche risquent de se répercuter sur les salaires. Autrement dit, elles pourraient avoir un effet dynamisant plus marqué sur la création d'emplois si leur mise en place était reportée jusqu'à ce que les entreprises puissent rouvrir et retrouver une activité normale, et les travailleurs reprendre leur recherche (voir également le chapitre 3).

1. En examinant des données en provenance des Pays-Bas, Balgova et al. (2021^[14]) observent, plus précisément, que la recherche d'emploi des chômeurs pendant la pandémie a été sensiblement inférieure à ce que les circonstances auraient laissé présager, alors qu'elle a été légèrement plus élevée chez les salariés.

2. La validité de cet indicateur dépend du taux d'accès et d'utilisation de l'Internet dans le pays.

Si la contribution des autres formes d'inactivité a diminué en parallèle au nombre des personnes en marge du marché du travail, elle est restée particulièrement forte au Chili (3.6 points de pourcentage), en Islande (2.4) aux États-Unis (1.3) et en Italie (1.0), où elle affiche des niveaux supérieurs à ceux observés avant

la pandémie. Mis à part l'Islande, ces pays comptent parmi ceux où les écoles sont restées le plus longtemps fermées du fait de la pandémie (UNESCO, 2021^[17]).

1.2.4. Nombreuses sont les personnes qui, ayant conservé leur emploi, ont vu leurs heures de travail sensiblement réduites

Tout comme la fermeture des entreprises et la levée des conditions relatives à la recherche d'emploi, en augmentant le nombre de personnes qui ont suspendu leur recherche, ont estompé la frontière entre chômage et inactivité, le recours massif aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans de nombreux pays a brouillé celle entre emploi et chômage.

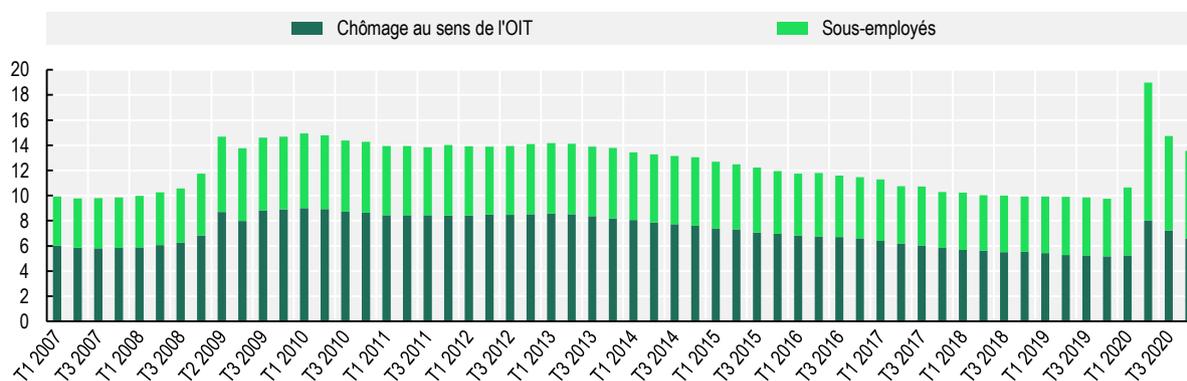
Dans l'OCDE, les restrictions imposées par les mesures d'endiguement du COVID-19 sont allées de pair avec des aides aux entreprises des secteurs « non essentiels » pour qu'elles conservent leur personnel. Parmi ces mesures, les dispositifs de maintien dans l'emploi occupent une place dominante (chapitre 2). Ces derniers visent à limiter les pertes d'emplois en permettant aux entreprises qui connaissent un creux temporaire d'activité de bénéficier d'une aide couvrant une part substantielle de la rémunération des salariés en horaires réduits. Au début de la pandémie, de nombreux pays, en Europe notamment, ont facilité l'accès des entreprises à ces dispositifs ou en ont instauré de nouveaux à titre temporaire. Soucieux de limiter les pertes d'emplois et de favoriser un redémarrage rapide de l'activité économique à la réouverture des entreprises, ils ont élargi la couverture des secteurs et des entreprises assurée par ces dispositifs (qui sont le plus souvent devenus universels), renforcé leur générosité et minoré les conditions à remplir pour en bénéficier. Le recours à ces mécanismes a en conséquence explosé, le nombre de bénéficiaires en mai 2020 étant dix fois supérieur à celui enregistré à l'apogée de la crise financière mondiale. Outre ce soutien aux salaires, de nombreux pays de l'OCDE se sont efforcés de parer aux licenciements moyennant un soutien massif à la trésorerie des entreprises tandis que d'autres - comme l'Espagne, la France et l'Italie - ont interdit, implicitement ou explicitement, aux entreprises bénéficiaires des aides au maintien dans l'emploi de procéder à des licenciements.

Dans la mesure où ces dispositifs ont permis aux employeurs d'éviter des licenciements à grande échelle, ils ont empêché la crise de se traduire par un chômage de masse. Par ailleurs, étant donné le recours sans précédent à ces mécanismes dans de nombreux pays, les ajustements au temps de travail des salariés qui ont conservé leur emploi jouent un rôle inédit. La Graphique 1.8 ci-dessous montre en quoi le sous-emploi a contribué à amortir les conséquences de la pandémie sur les marchés du travail de l'OCDE. Le sous-emploi a rapidement augmenté depuis le début de la pandémie puisqu'il a doublé en un trimestre seulement, passant de 5.4 % à 11 % de la population active. Cette hausse a été le facteur essentiel de la croissance prononcée de la sous-utilisation de la population active de l'OCDE au deuxième trimestre de 2020⁷. Pour mettre les choses en perspective, au début de 2010 - acmé de la crise financière mondiale -, sur trois personnes sans travail, travaillant moins qu'habituellement, ou moins qu'elles ne l'auraient souhaité, près de deux relevaient du chômage. Au deuxième trimestre de 2020, ce chiffre était inférieur à une personne sur deux. Malgré un taux nettement plus élevé de sous-utilisation de la main d'œuvre, le taux de chômage est resté inférieur à celui observé pendant la crise financière. Cela s'est vérifié dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Australie, qui n'est pas entrée en récession pendant cette crise, de même qu'au Canada et aux États-Unis, pays où les mises à pied temporaires ont fait bondir les chiffres du chômage.

Aux troisième et quatrième trimestres de 2020, la sous-utilisation de la main d'œuvre a considérablement diminué (de 4 points), recul dû pour l'essentiel à la chute du sous-emploi. On notera toutefois que dans les pays où le repli du sous-emploi a été le plus marqué, le chômage a souvent progressé.

Graphique 1.8. Composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre, par trimestre

Taux de sous-utilisation de la main d'œuvre en pourcentage de la population active, moyenne de l'OCDE, corrigé de la saisonnalité



Note : moyenne de l'OCDE à l'exclusion de la Colombie, de la Corée, du Costa Rica et d'Israël. On entend par sous-employés les salariés à temps plein qui travaillent moins d'une semaine complète et les travailleurs à temps partiel qui souhaitent un emploi à temps plein mais n'en trouvent pas.

Source : OCDE, base de données des comptes nationaux - Tableau de bord sur les ménages.

StatLink  <https://stat.link/yt61w3>

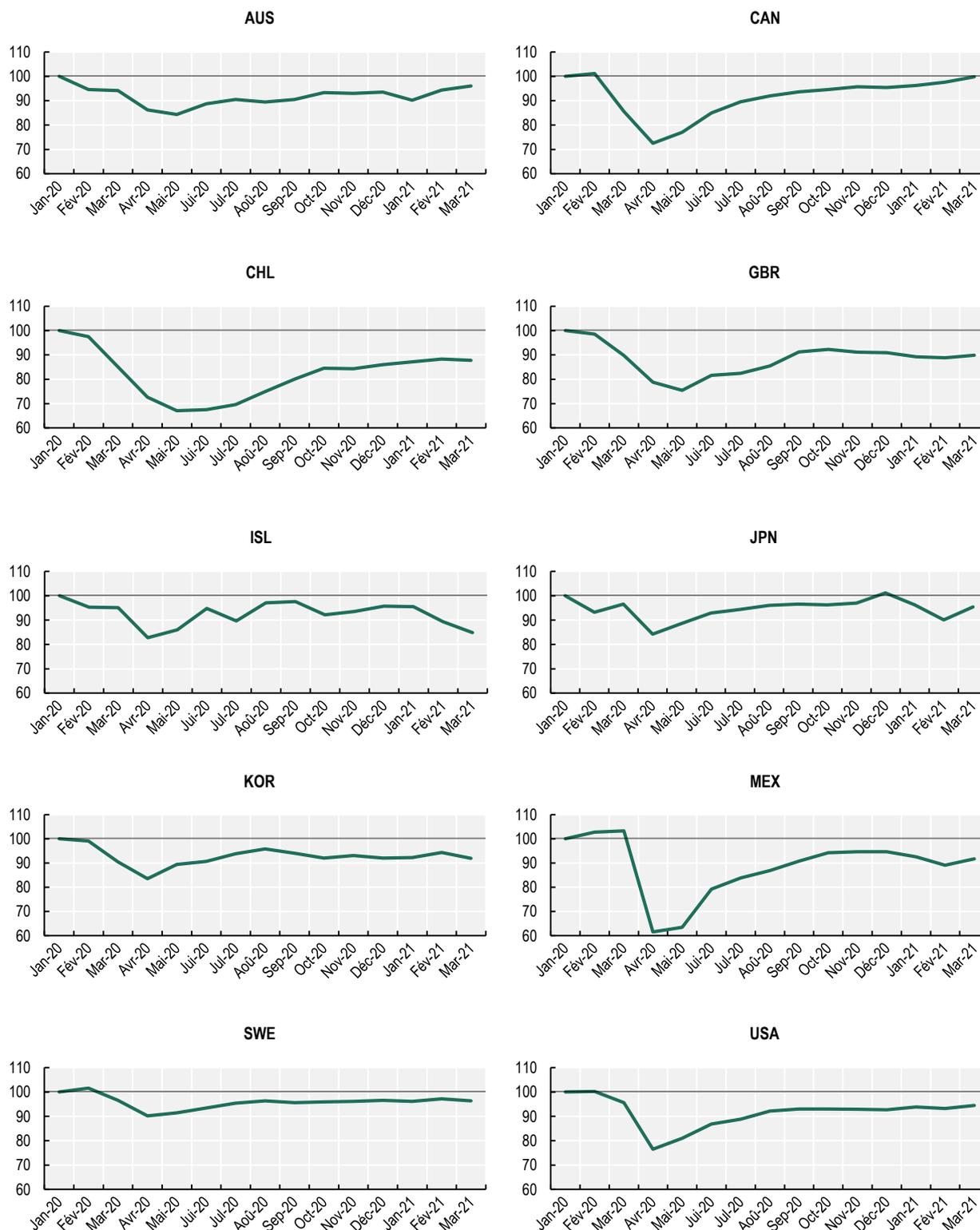
1.2.5. Ainsi, la réduction du temps de travail des salariés en emploi a en grande partie absorbé le choc initial

Les chiffres du chômage, du sous-emploi et de l'inactivité sont un indicateur important du grand nombre de personnes touchées par la crise du COVID-19. Pour autant, quoique sans appel, ils ne donnent isolément qu'une idée partielle de la situation. Un tableau complet des effets de la pandémie sur les marchés du travail de l'OCDE doit réunir ces multiples éléments. C'est précisément ce tableau que procure l'évolution du nombre d'heures travaillées depuis le début de la crise car elle en saisit les retombées à la fois sur la marge extensive (baisse du nombre d'employés) et sur la marge intensive (réduction des heures de travail des employés restés en poste). En moyenne, dans les pays pour lesquels on dispose de données mensuelles, le nombre total d'heures travaillées a chuté de près de 20 % en un mois à peine, entre mars et avril (Graphique 1.9). Cet effet initial s'est immédiatement fait ressentir chez les femmes, chez qui elles ont diminué de plus de 21 %, contre 19 % pour les hommes. Néanmoins, lorsqu'un retour à la normale s'est esquissé, au cours du deuxième trimestre, il apparaît que les femmes ont repris le travail et que leurs heures de travail ont augmenté plus rapidement que celles des hommes. Ces moyennes masquent cependant une certaine hétérogénéité entre pays, le nombre d'heures ayant dans un premier temps accusé une baisse particulièrement brutale au Canada, au Chili, aux États-Unis, au Mexique et au Royaume-Uni où, en avril 2020, il avait reculé de plus de 20 % par rapport au début de l'année. En Suède, où les restrictions sur l'activité ont été moindres, il n'a diminué que de 10 %.

Outre qu'elle donne une idée plus complète de l'incidence globale de la pandémie sur les marchés du travail de l'OCDE, la ventilation par origine de la réduction des heures permet de mieux appréhender les mécanismes au travers desquels celle-ci s'est manifestée. La Graphique 1.10 ci-après répartit la baisse du nombre d'heures sur un an⁸ selon qu'elle est due aux travailleurs qui ont perdu leur emploi ou à ceux qui l'ont conservé mais ont vu leur temps de travail diminuer.

Graphique 1.9. Évolution des heures travaillées durant la pandémie du COVID-19

Indice des heures mensuelles travaillées (janvier 2020=100), corrigé de la saisonnalité, sélection de pays



Note : Les pays ont été choisis en fonction de la disponibilité de données actualisées. Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays.

Source : calculs de l'OCDE basés sur Australian Bureau of Statistics (*Labour Force Survey*), Statistiques Canada (Enquête sur la population active), Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*), Statistiques Islande (Enquête sur la population active), Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), Office coréen de statistiques (Enquête sur la population économiquement active), Institut national des statistiques et de la géographie du Mexique (ENOE et ETOE), Office suédois de statistiques (Enquêtes sur la population active), Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) et Bureau of Labor Statistics des États-Unis (*Current Population Survey*).

StatLink  <https://stat.link/12yxhr>

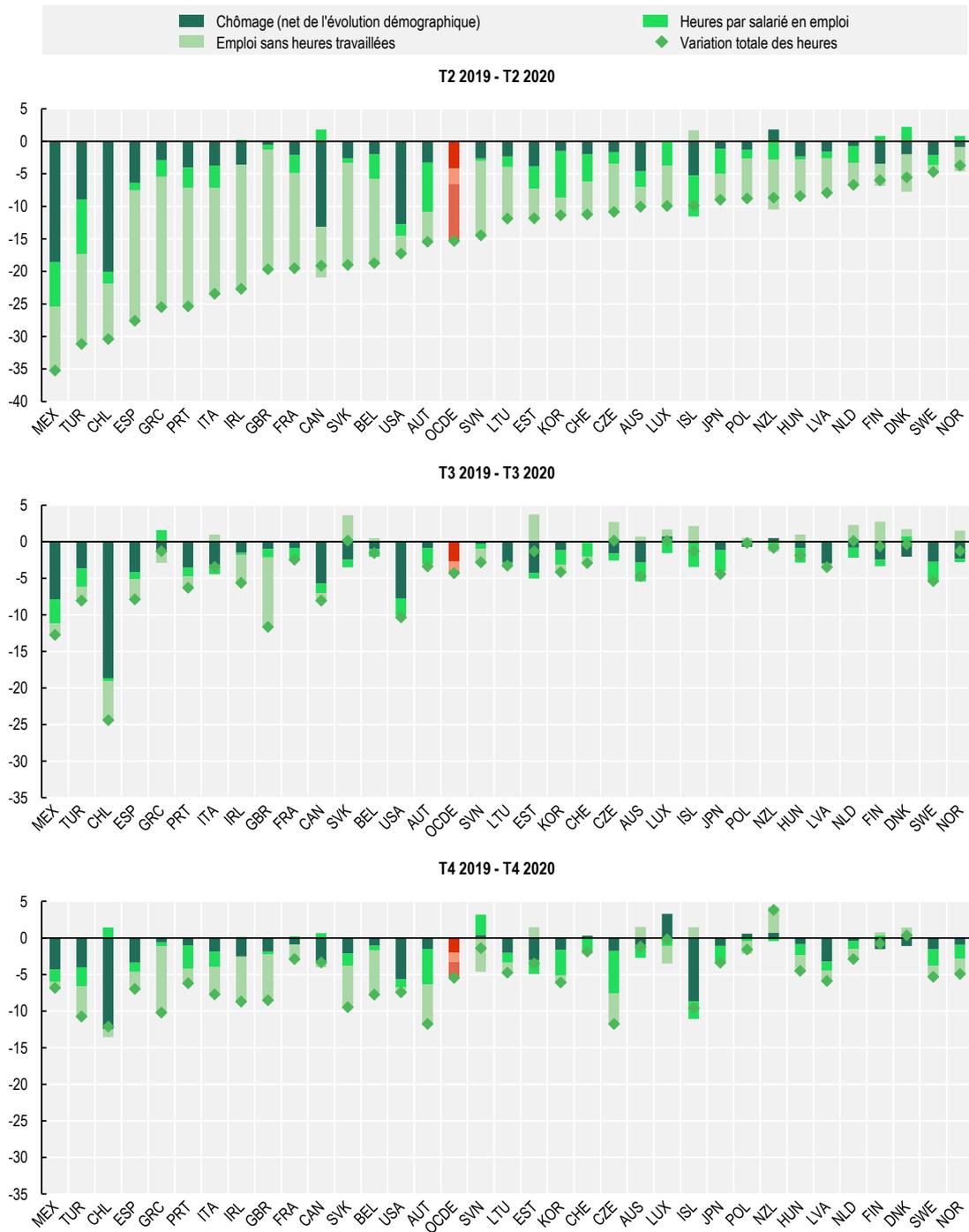
Au début de la crise, près de quatre heures non travaillées sur cinq avaient pour origine un dispositif de réduction du temps de travail. Fait encore plus frappant, la majorité des heures chômées - plus de deux sur trois - étaient le fait de salariés qui, bien qu'employés, avaient vu leur temps de travail ramené à zéro. Ce sont essentiellement les pays européens qui ont fait massivement appel à la marge intensive pour absorber les premiers effets de la pandémie sur le marché du travail. De fait, dans des pays comme la Belgique, la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, la réduction du temps de travail des salariés représente neuf heures non travaillées sur dix. Aux États-Unis, en revanche, la marge intensive ne compte que pour un quart des heures non travaillées, l'ajustement intervenant essentiellement par le biais du chômage (quoique temporaire dans de nombreux cas - voir plus loin).

Une reprise prononcée du temps de travail, se situant, en moyenne, à un niveau inférieur de 4.3 % à peine à celui enregistré au troisième trimestre de 2019, a été observée au troisième trimestre de 2020 dans la plupart des pays suite à la réouverture de nombreux magasins et restaurants et au retour au travail des salariés. Ce redressement semble tenir en grande partie à la résorption de la marge intensive. La composition des heures perdues a par conséquent quelque peu évolué durant cette phase de la crise, le chômage intervenant davantage dans l'ajustement - et représentant environ deux heures non travaillées sur trois en moyenne (Graphique 1.10, partie B)⁹. En parallèle, dans les pays qui avaient fait le plus appel aux mises à pied temporaires au deuxième trimestre de 2020 - notamment le Chili, les États-Unis, la Turquie et le Canada - la hausse des heures travaillées au troisième trimestre de 2020 a été moins prononcée¹⁰.

Au quatrième trimestre, le retour des restrictions dans plusieurs pays (voir la section 1.1.1) a entraîné un nouveau repli du nombre d'heures travaillées. Celui-ci s'est accentué dans l'ensemble de l'OCDE, passant en moyenne, d'une année sur l'autre, de 4.3 % au troisième trimestre à 5.6 % au quatrième (Graphique 1.10). Cela dit, la moyenne de l'OCDE occulte là encore une certaine hétérogénéité. En effet, dans plusieurs pays - comme l'Autriche, la Belgique, la Grèce, l'Islande, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque - cette baisse a plus que triplé entre les troisième et quatrième trimestres alors que dans d'autres, comme l'Australie, le Canada, le Chili, le Danemark, les États-Unis, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, elle n'a pas cessé de se résorber, le nombre d'heures travaillées revenant même dans certains cas au niveau enregistré avant la pandémie. Parallèlement à cette nouvelle baisse des heures travaillées, c'est encore la marge intensive qui a été utilisée pour absorber une bonne part de ce sous-emploi au dernier trimestre de 2020. En mars 2021, le nombre d'heures travaillées était encore inférieur de 7 % au niveau observé avant la crise, en moyenne, dans les dix pays pour lesquels on dispose de statistiques mensuelles actualisées (Graphique 1.9), le Canada étant le seul pays où il est revenu à la normale. On estime aussi à 7 % environ le déficit du premier trimestre 2021 par rapport au quatrième trimestre 2019 pour l'ensemble de la zone OCDE, estimations qui se fondent sur les chiffres des comptes nationaux trimestriels pour les pays qui ne disposent pas encore de données d'enquête sur la population active pour le premier trimestre de 2021.

Graphique 1.10. Décomposition de la variation du nombre total d'heures

Variation en %, en glissement annuel



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Voir l'Annexe 1.A pour une explication détaillée de la décomposition. Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs du Secrétariat fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Australian Bureau of Statistics ; Statistiques Canada (Statistiques de la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; Office coréen de statistiques (Enquête sur la population économiquement active) ; Statistics New Zealand (*Household Labour Force Survey*) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/qapzdl>

1.2.6. Bon nombre de salariés mis à pied temporairement, ou en horaires réduits, risquent de se trouver en situation de chômage déclaré...

Étant donné le caractère extérieur du choc provoqué par la pandémie du COVID-19, les problèmes de trésorerie immédiats que de nombreuses entreprises ont connu en conséquence ne permettent guère de prévoir leur viabilité à long terme. Pour maintenir ces entreprises à flot jusqu'à la reprise de l'activité économique, les gouvernements de l'OCDE ont apporté des aides d'un niveau inédit, notamment sous forme d'achats d'obligations d'entreprises, de prêts directs, d'injections de liquidités, de subventions en espèces et de soutien direct aux coûts de main d'œuvre. Ces dispositifs ont permis aux entreprises de diminuer les coûts de main d'œuvre, et ainsi atténué les problèmes de liquidité immédiats résultant de la pandémie et des mesures de confinement s'y rattachant.

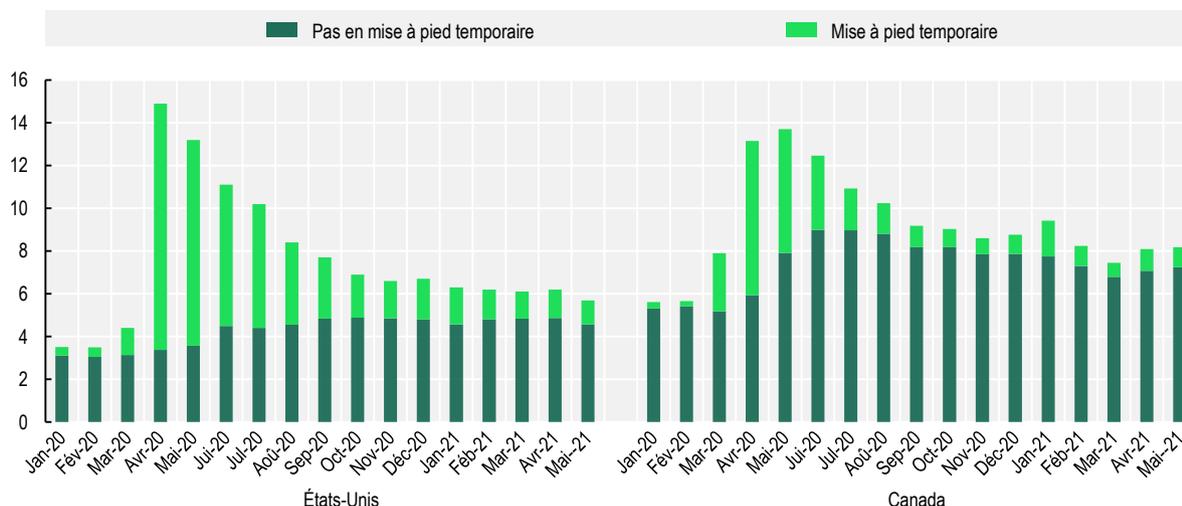
Pour l'heure, la crise du COVID-19 a donc renversé la tendance historique qui veut que les faillites suivent le cycle conjoncturel. En effet, d'après l'indice des faillites de l'OCDE, le nombre de faillites enregistré à chacun des trimestres de 2020 a diminué par rapport à l'année précédente dans quasiment tous les pays membres pour lesquels on dispose de données¹¹. Néanmoins, ces dispositifs ont été conçus pour aider les entreprises et les salariés à surmonter l'effet immédiat de la pandémie ; plus la crise se prolongera, plus le nombre d'entreprises luttant pour préserver leur solvabilité augmentera (voir Demmou et al. (2021_[18]) et Hadjibeyli, Roulleau et Bauer (2021_[4])). Des licenciements seront inévitables.

Outre le nombre croissant d'entreprises confrontées à des problèmes de solvabilité, les employeurs risquent fort de constater, la crise se pérennisant, que la rétention de main d'œuvre encouragée par les dispositifs de maintien dans l'emploi perd de son intérêt - d'autant que les subventions seront progressivement supprimées et de plus en plus ciblées. Les avantages de la rétention de main d'œuvre (la tendance des entreprises à conserver, face à un choc défavorable, un plus grand nombre de salariés qu'il ne le faudrait pour assurer un niveau de production optimal) sont particulièrement importants lorsque les chocs sont temporaires (Giupponi et Landais, 2018_[19]). En effet, alors que les coûts prévus sont liés au facteur temps, les économies dérivant des mesures prises pour éviter de licencier des salariés et d'en réembaucher par la suite ne le sont pas. À la fin de 2020, l'espoir que la crise serait de courte durée avait quasiment été réduit à néant face à l'incertitude grandissante quant à sa durée potentielle et aux changements structurels qu'elle provoquerait. De fait, les demandes de soutien des employeurs au titre des dispositifs de maintien dans l'emploi ont brutalement diminué au troisième trimestre de 2020, avec la réouverture de l'économie et, lorsqu'elles ont à nouveau augmenté, durant le deuxième confinement, elles n'ont pas atteint le pic enregistré en avril et mai (chapitre 2).

De même, dans les pays qui ont principalement recouru aux mises à pied temporaires, les employeurs risquent de ne pas être en mesure de rappeler bon nombre des salariés qui comptent encore retrouver leur emploi¹². Par ailleurs, alors que les variations rapides de l'emploi entre mars et juin s'expliquent au premier chef par les mises à pied temporaires et aux rappels des travailleurs, les salariés que leurs employeurs n'ont pas réintégrés risquent fort, à mesure que le temps passe, de perdre définitivement leur emploi (Cheng et al., 2020_[20]). En effet, le recul rapide des mises à pied temporaires au cours du troisième trimestre 2020 est allé de pair avec une hausse des pertes permanentes d'emploi, au Canada comme aux États-Unis (Graphique 1.11). Aux États-Unis, par exemple, la baisse du pourcentage de la population active en mise à pied temporaire - de plus de 10 points entre avril 2020 et avril 2021 -, s'est accompagnée d'une augmentation de 1.5 point de celui de la population active au chômage déclaré.

Les taux de rappel des salariés mis à pied temporairement sont d'habitude relativement élevés, les estimations indiquant en général qu'aux États-Unis, plus de deux sur trois sont rappelés - la majorité dans les huit semaines suivant leur mise en disponibilité (Katz et Meyer, 1990^[21])¹³. Néanmoins, la crise s'étant prolongée au-delà de la durée escomptée au moment où les entreprises ont pris leurs décisions à cet égard, et alors qu'elles continuent de s'interroger sur les moyens de s'adapter, la possibilité de rappeler les employés encore au chômage a évolué pour nombre d'entre elles. Les schémas historiques observés dans des conjonctures plus prévisibles de l'emploi ne sauraient donc constituer un guide fiable. En effet, en avril 2021, plus de 48 % des salariés se déclarant temporairement au chômage aux États-Unis l'étaient depuis 27 semaines au moins¹⁴, de nombreux autres traversant plusieurs périodes de chômage durant la pandémie. Se fondant sur des données anonymisées de comptes bancaires, Ganong et al. (2021^[22]) ont constaté que plus de la moitié des nouvelles demandes d'allocation de chômage ont été faites par des salariés qui avaient déjà bénéficié d'indemnités de chômage pendant la pandémie, ce qui permet de penser que bon nombre des travailleurs rappelés durant l'été ont été à nouveau licenciés ultérieurement.

Graphique 1.11. Évolution du chômage déclaré et de la mise à pied temporaire, États-Unis et Canada



Source : Bureau of Labor Statistics des États-Unis, <https://www.bls.gov/web/empsit/cpseea11.htm>, et Statistiques Canada, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410005801&request_locale=fr et https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410012501&request_locale=fr.

StatLink  <https://stat.link/kdpf6h>

1.2.7. Pour ceux qui ont perdu leur emploi, le chômage de longue durée et ses séquelles peuvent devenir une source de préoccupation

Compte tenu du nombre croissant de chômeurs, des nombreux salariés travaillant encore en horaires réduits ou en chômage technique, et du taux d'inactivité élevé, le marché du travail demeure exposé à une montée rapide du chômage de longue durée. Bon nombre des personnes actuellement sans emploi ont suspendu leurs recherches pour des raisons diverses liées à la pandémie (Graphique 1.7). Lorsqu'elles reviendront sur le marché du travail (en même temps que les employés actuellement en horaires réduits et en mise à pied temporaire qui découvriront que leur emploi n'existe plus), les tensions que celui-ci connaît actuellement - le rapport des postes à pourvoir aux demandeurs d'emploi - s'aggraveront sans doute, ce qui pourrait entraîner une baisse des taux d'accès à l'emploi et, éventuellement, un chômage

durable. Plus d'un an après le début de la crise provoquée par la pandémie, le problème du chômage de longue durée gagne en urgence.

Généralement défini comme le pourcentage de personnes au chômage depuis 12 mois ou plus, le taux de chômage de longue durée ne commence normalement à croître qu'un an après le taux de chômage ordinaire. Or, suivant cette définition, et compte tenu du délai de mise à disposition des données internationales, les derniers chiffres dont on dispose à ce sujet (4^e trimestre de 2020) ne prennent pas encore en compte les chômeurs licenciés au début de la crise du COVID-19. Étant donné le nombre croissant de personnes restées entre 6 et 12 mois sans emploi, le phénomène paraît toutefois imminent. En l'absence d'une forte augmentation des postes à pourvoir, les chiffres indiquent clairement que le taux de chômage de longue durée va bientôt augmenter. En conséquence, l'analyse ci-dessous suit le Bureau of Labor Statistics des États-Unis et se concentre sur les personnes au chômage depuis plus de six mois¹⁵.

Au quatrième trimestre de 2020, soit neuf mois après le début de la pandémie, le nombre de personnes au chômage depuis 6 à 12 mois avait en moyenne plus que doublé, sur cette période, dans l'OCDE (Graphique 1.12). Cette hausse importante s'explique à la fois par le nombre limité de postes à pourvoir et par le faible taux de recherche d'emploi, qui ont fait que les personnes qui avaient perdu leur travail au début de la pandémie étaient peu nombreuses à en avoir retrouvé un à la fin de l'année. Aux États-Unis et au Canada, où le chômage a absorbé une grande part du choc initial du marché du travail, la proportion de la population active ayant connu des périodes de chômage de 6 à 12 mois avait respectivement progressé de plus de 540% et 370 %¹⁶. En Australie et dans divers pays européens, malgré un soutien substantiel à l'emploi, le pourcentage de la population active dont la période de chômage se prolongeait était déjà en hausse : des pays comme l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Lituanie, les Pays-Bas et la République tchèque ont vu le nombre de personnes au chômage depuis 6 à 12 mois augmenter de plus de deux tiers, tandis qu'en Australie, en Estonie, en Irlande, en Islande, en Norvège, au Portugal, et en Slovénie, ce chiffre avait plus que doublé au quatrième trimestre de 2020. Aux États-Unis, les personnes au chômage depuis six mois au moins comptaient pour 43.4 % des chômeurs en mars 2021, taux proche du niveau historique de 45.5 % enregistré en avril 2010, avant de reculer légèrement pour atteindre 42.1 % en juin 2021 suite au redressement de l'économie nationale¹⁷.

L'accroissement du nombre de personnes au chômage depuis 12 mois ou plus demeure relativement modéré dans la majorité des pays de l'OCDE. Au quatrième trimestre de 2020, moins d'un an s'était écoulé depuis le déclenchement de la pandémie ; son incidence ne transparaissait donc pas encore dans le taux de chômage de longue durée. De fait, plusieurs pays (France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Portugal, République slovaque et Turquie) ont vu le pourcentage de la population active connaissant des périodes de chômage supérieures à un an diminuer. Néanmoins, cette baisse tient sans doute à ce que les personnes restées plus longtemps au chômage se sont découragées et ont renoncé à chercher un emploi étant donné les obstacles supplémentaires créés par la pandémie, conjugués à la suspension des obligations mutuelles dans de nombreux pays (chapitre 3).

L'augmentation du chômage de longue durée dépend des entrées dans le chômage, mais aussi de la possibilité d'en sortir rapidement. Étant donné le climat d'incertitude entourant la propagation de nouveaux variants du virus, la date à laquelle les mesures de distanciation physique ne freineront plus l'activité économique, et l'ampleur du sous-emploi caché, même une hausse relativement modérée du chômage de longue durée peut être source de préoccupation.

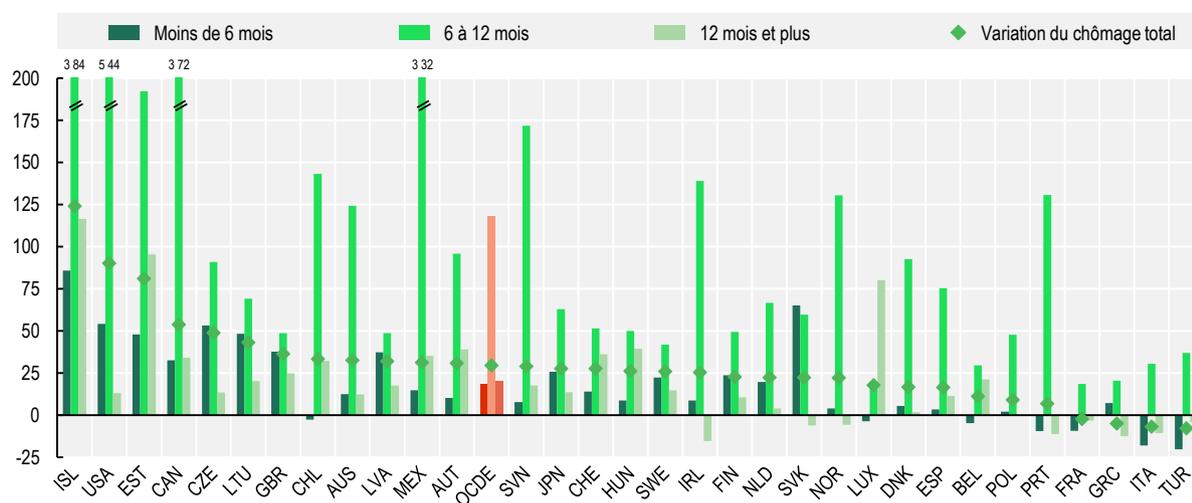
Si les périodes de chômage courtes sont peu inquiétantes, surtout quand les chômeurs sont couverts par des régimes d'assurance-chômage ou d'autres dispositifs de soutien financier, les périodes prolongées soulèvent davantage de problèmes. En particulier, lorsque les prestations de garantie de revenu et l'épargne sont épuisées, le chômage de longue durée peut créer des difficultés financières. Des chiffres récents recueillis dans le cadre de l'enquête « Des risques qui comptent » (OCDE, 2020_[23]) indiquent qu'en moyenne, dans les pays examinés, près d'un ménage sur trois ayant subi une perte d'emploi depuis le début de la pandémie déclare ne pas être en mesure de payer une dépense courante, et un sur huit

signale avoir souffert de la faim (Graphique 1.13). Les difficultés financières, préoccupantes en soi, peuvent aussi avoir des répercussions à long terme sur l'emploi si elles contraignent les demandeurs d'emploi à accepter des postes de moindre qualité, créant ainsi un risque d'inadéquation des compétences.

Outre les difficultés financières et les problèmes mentaux et matériels qui les accompagnent, le chômage de longue durée peut avoir des séquelles qui risquent de compromettre les perspectives professionnelles des chômeurs et de créer une situation dans laquelle les emplois seront plus difficiles à trouver, moins rémunérateurs et plus instables. Il est désormais assez bien établi que les chômeurs de relativement courte durée trouvent plus rapidement un emploi que ceux de longue durée (voir par exemple OCDE (2019^[24])). Néanmoins, on ignore encore à quoi tient cette association, et l'ampleur des effets perniciose qu'aura le chômage lié au COVID-19. Dans les cas où la stigmatisation est due à la dépréciation du capital humain et à la dégradation des compétences pendant la période de non-emploi (voir par exemple (Pissarides, 1992^[25])), ses effets risquent de ne pas se limiter aux chômeurs de longue durée. Les salariés qui travaillent en horaires réduits ou pas du tout pendant de longues périodes - même si, techniquement, ils n'ont pas été au chômage - voient aussi sans doute leur capital humain se déprécier. C'est notamment le cas lorsque ceux qui n'ont pas du tout travaillé n'ont pas eu la possibilité (ou ressenti le besoin) de suivre une formation professionnelle (chapitre 3).

Graphique 1.12. Durée du chômage

Variation en pourcentage (4^e trimestre 2019 - 4^e trimestre 2020)



Note : voir l'Encadré 1.1 pour des précisions concernant la comparabilité des données du chômage. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Australian Bureau of Statistics ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Quarterly Labour Force Survey*) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau of Labor Statistics des États-Unis (*Current Population Survey - CPS*) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active).

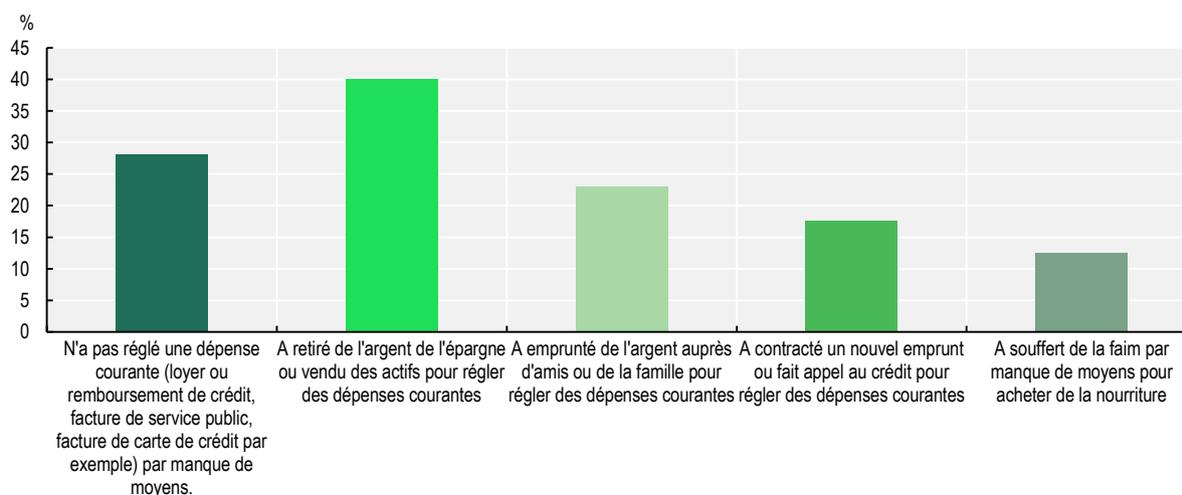
StatLink  <https://stat.link/p785gc>

Reste que le chômage de longue durée résulte sans doute aussi partiellement de la stigmatisation liée aux périodes prolongées de chômage. Lorsque les employeurs voient dans ces dernières un signal négatif de la qualité du demandeur d'emploi, la discrimination qui en résulte risque de les pérenniser (voir par exemple Farber et al. (2018^[26])). Des données expérimentales résultant de tests de discrimination à

l'embauche fondée sur le CV indiquent que, toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité qu'un candidat à un poste soit convoqué à un entretien diminue sensiblement avec la durée de la période de chômage (Kroft, Lange et Notowidigdo, 2013^[27]), en particulier pour les chômeurs de très longue durée (Farber et al., 2018^[26]). Dans le climat économique actuel, l'ampleur du chômage tient bien davantage aux restrictions exceptionnelles à l'activité économique et aux difficultés financières que connaissent en conséquence de nombreux employeurs qu'à la qualité du travail des salariés licenciés. Il se pourrait donc que l'effet de stigmatisation lié au chômage de longue durée dans le contexte du choc extérieur du COVID-19 soit modéré. Kroft, Lange et Notowidigdo (2013^[27]) constatent d'ailleurs que cet effet est plus faible sur les marchés du travail moins tendus, ce qui permet de penser que les employeurs sont conscients de ce que la durée du chômage est moins révélatrice quand le chômage est élevé. Quoi qu'il en soit, si, la crise se prolongeant, de nouveaux chômeurs viennent grossir les rangs des demandeurs d'emploi, les chômeurs de plus longue durée risquent de se retrouver en bout de file quand les embauches reprendront.

Graphique 1.13. Difficultés financières des ménages déclarant une perte d'emploi depuis le début de la pandémie

Pourcentage de répondants signalant chacune des difficultés financières suivantes depuis le début de la pandémie de COVID-19, moyenne de l'OCDE, 2020



Note : moyenne de l'OCDE, voir le Graphique d'annexe 1.B.1 pour les données par pays. Les répondants pouvaient sélectionner toutes les réponses pertinentes. Les pourcentages représentent la part des personnes qui en ont choisi au moins une. « Perte d'emploi au sein du ménage » renvoie aux répondants qui déclarent avoir (eux-mêmes ou un membre du ménage) perdu leur emploi ou avoir été licenciés par leur employeur et (ou) avoir perdu leur emploi indépendant ou leur propre entreprise, depuis le début de la pandémie de COVID-19. Les ménages « qui n'ont perdu aucun emploi » peuvent avoir souffert d'autres formes de perturbation de l'emploi.

Source : OCDE (2021^[28]), Enquête « Des risques qui comptent » 2020 : les effets à long terme du COVID-19, <https://doi.org/10.1787/44932654-en>.

StatLink  <https://stat.link/xcrs3p>

L'ampleur et les effets du chômage de longue durée pendant la crise induite par le COVID-19 influenceront à long terme sur le creusement des vulnérabilités sur le marché du travail. Déjà, des études liminaires indiquent qu'en général, les catégories qui enregistraient les taux de chômage les plus élevés en avril affichaient aussi les taux de réemploi les plus faibles (Cheng et al., 2020^[20]). Comme la crise perdure, un abîme risque de se creuser entre ceux qui ont pu travailler à domicile et ceux qui ont subi une perte d'emploi et de revenu (voir OCDE (2020^[5]) et le chapitre 5), mais aussi entre ceux qui ont surmonté la crise grâce au travail en horaires réduits et à de courtes périodes de mise à pied temporaire et ceux qui se sont retrouvés sans emploi, de plus en plus éloignés de la vie active, et exposés au risque de séquelles durables.

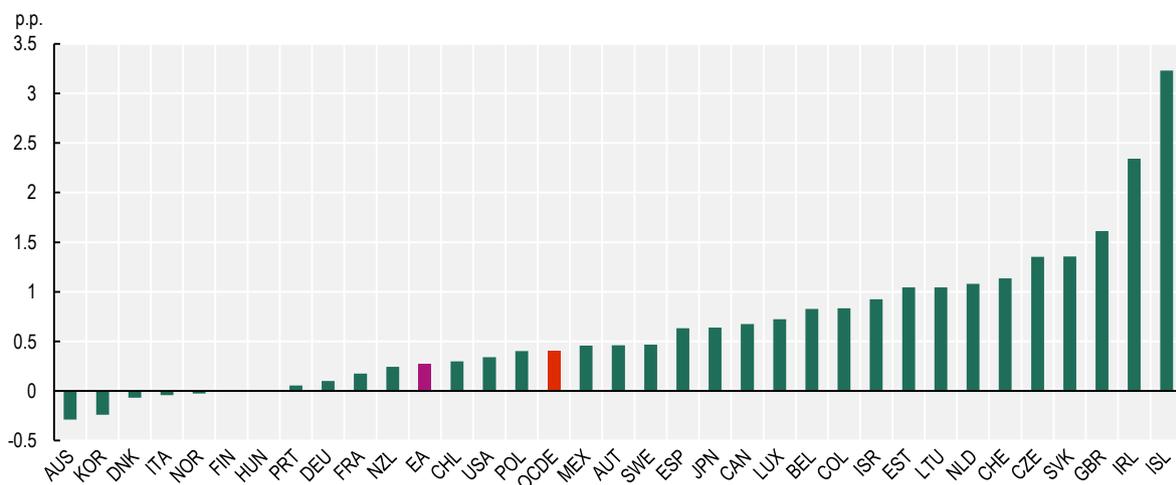
1.2.8. La capacité de créer de nouveaux appariements sera déterminante

Alors que le déploiement des vaccins est en cours et que l'activité économique peut, une fois encore, redémarrer dans tous les secteurs, on espère que le surcroît d'épargne aura créé une forte demande potentielle susceptible, tôt ou tard, de stimuler la reprise. De fait, l'OCDE (2021^[3]) prévoit que le chômage continuera de reculer en 2021 et 2022 et atteindra 5,7 % au dernier trimestre de 2022. Malgré ces perspectives plus favorables, son taux devrait rester supérieur au niveau enregistré avant la crise dans la plupart des pays (Graphique 1.14), avec une sous-utilisation persistante de la main d'œuvre en 2021-22. Ces prévisions reposent en grande partie sur l'hypothèse selon laquelle l'absorption du sous-emploi des salariés qui bénéficient de dispositifs de maintien dans l'emploi et travaillent actuellement en horaires réduits précédera la création d'emplois à grande échelle.

Malgré des projections plus optimistes qu'auparavant, l'OCDE (2021^[3]) prévoit des disparités notables en ce qui concerne le rythme et l'évolution de la reprise dans les pays membres. De fait, le taux de chômage est déjà revenu au niveau enregistré avant la crise dans un petit nombre de pays et, d'ici la fin de 2022, il l'atteindra également ou s'en approchera dans beaucoup d'autres. Dans quelques-uns, en revanche, l'emploi ne devrait pas retrouver son niveau pré-pandémique avant plusieurs années.

Graphique 1.14. Dans de nombreux pays, le chômage n'aura pas renoué avec son taux antérieur à la fin de 2022

Taux de chômage projetés au 4^e trimestre 2022, écart en point de pourcentage par rapport au 4^e trimestre 2019



Note : EA = zone euro.

Source : OCDE (2021^[3]), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2021 Numéro 1*, <https://doi.org/10.1787/631c1b44-fr>.

StatLink  <https://stat.link/xzft01>

C'est seulement quand le marché du travail ne sera plus exposé au risque de restrictions obligatoires de l'activité, à la fermeture des établissements scolaires, et aux craintes individuelles de contracter l'infection que l'on pourra appréhender pleinement l'ampleur de la reprise nécessaire. Divers facteurs détermineront sans doute la nature et la rapidité de la reprise de l'emploi : le pourcentage des emplois actuellement « gelés » - chômage technique ou horaires réduits - que la pandémie détruira à terme, provoquant une nouvelle flambée des pertes d'emplois ; la facilité avec laquelle ceux qui sont devenus inactifs peuvent réintégrer la population active ; et l'ampleur des créations d'emplois pour satisfaire aux besoins du nombre grandissant de personnes actuellement sans travail.

1.3. Qui sont les principales victimes de la crise ? Qui bénéficie de la reprise ?

Alors que le déploiement de la vaccination permet d'espérer une fin prochaine de la pandémie dans plusieurs pays de l'OCDE, les marchés du travail de la zone demeurent confrontés à d'énormes difficultés. Un nombre sans précédent de salariés en horaires réduits, au chômage technique ou au chômage déclaré n'ont pas, ou peu, travaillé depuis plus d'un an. Cette absence d'activité professionnelle risque d'avoir des effets considérablement plus durables que la crise elle-même. Comme il est maintenant possible de faire le point sur les retombées probables de l'année écoulée, il convient d'analyser ce bilan et d'en déduire quelles catégories de la population subiront les conséquences économiques de la crise au cours des mois et des années à venir.

1.3.1. Incidence sectorielle de la crise

L'une des caractéristiques de la crise induite par le COVID-19 est son caractère éminemment sectoriel

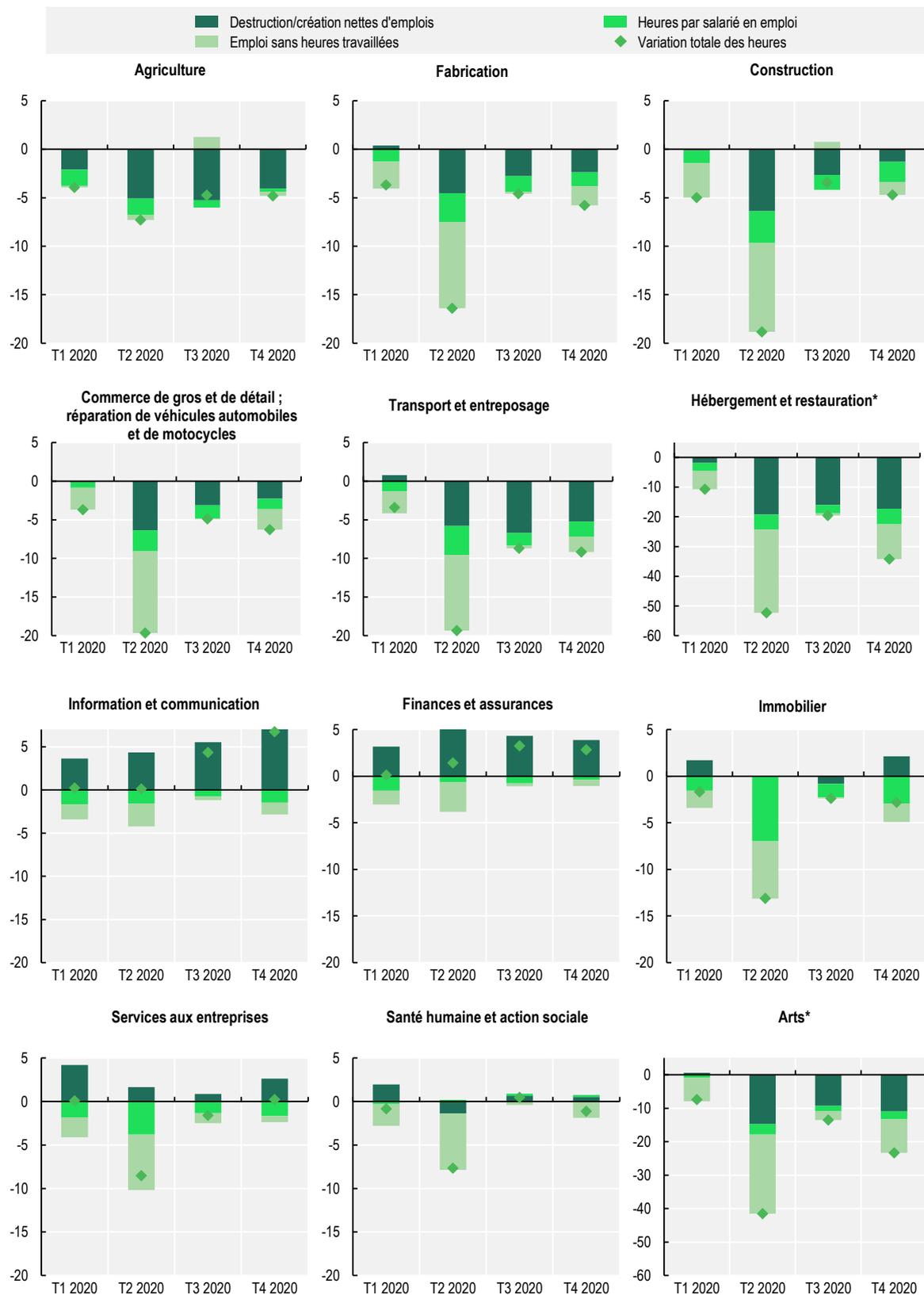
Durant la première phase de la crise, alors que des confinements étaient en vigueur dans de nombreux pays de l'OCDE, les mesures rigoureuses de restriction des déplacements et de distanciation physique face au COVID-19 ont amené de nombreux secteurs à suspendre leur activité. Le premier choc de la pandémie a donc été réparti sur de larges pans de l'économie. Mais alors que les économies redémarreraient lentement et que nous nous sommes habitués à vivre et à travailler avec le virus, des secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, le tourisme, la culture et les loisirs ont vu leur situation s'aggraver¹⁸.

Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le nombre d'heures travaillées dans l'OCDE a diminué de plus de moitié au deuxième trimestre de 2020. À l'époque, on pensait que les arrêts d'activité seraient de courte durée, ce qui a incité les employeurs à faire largement appel aux dispositifs de maintien de l'emploi pour conserver leurs salariés en prévision d'une reprise en V. En conséquence, près de deux heures perdues sur trois sont dues à la réduction des heures de travail dans ce secteur (Graphique 1.15). Au troisième trimestre, lorsque les magasins, restaurants et hôtels ont rouvert, la baisse des heures travaillées a été plus modérée (20 %), de nombreux salariés en chômage partiel ou en mise à pied temporaire reprenant le travail. La charge de l'ajustement s'est cependant portée sur la marge extensive ; en effet, si bon nombre des salariés en horaires réduits sont retournés au travail, les emplois détruits n'ont pas été recréés. Les destructions d'emplois ont ainsi compté pour plus de 80 % des heures de travail perdues au troisième trimestre de 2020. Un schéma similaire a été observé dans le secteur culturel, où le nombre d'heures travaillées a fléchi de plus de 42 % au deuxième trimestre de 2020, avant de remonter légèrement pour atteindre 14 %, en glissement annuel, au troisième trimestre de 2020. Une exception notable à cette évolution est constatée aux États-Unis, où le recours aux mises à pied temporaires a fait que l'absorption par la marge extensive de la réduction des heures travaillées - même au deuxième trimestre de 2020 - a été plus marquée, les destructions nettes d'emplois comptant pour environ quatre heures de travail perdues sur cinq dans des secteurs comme la culture et l'hôtellerie et la restauration, y compris au deuxième trimestre de 2020.

Contrairement à ces secteurs, qui ont connu une baisse modérée du nombre d'heures de travail perdues sous l'effet des destructions nettes d'emploi au troisième trimestre de 2020, celui du transport et de l'entreposage a vu ce chiffre augmenter durant cette même période. Cette situation tient peut-être à l'offre restreinte d'emplois saisonniers et (ou) au fait que les emplois d'une partie des salariés qui, dans un premier temps, ont travaillé en horaires réduits ou ont été temporairement mis à pied ont été supprimés au troisième trimestre - ce qui pourrait témoigner d'une évolution des attentes quant à la durée de la crise, notamment en ce qui concerne la demande future de déplacements¹⁹.

Graphique 1.15. Décomposition des horaires, par secteur

Moyenne de l'OCDE, variation en %, en glissement annuel



Note : *l'échelle est différente. Le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Moyenne des pays suivants : UE (à l'exception de l'Allemagne), Chili, États-Unis, Japon, Mexique, Norvège, Royaume-Uni, Suisse et Turquie.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/mep5vr>

Pendant le troisième trimestre également, le commerce de détail, qui avait été la première victime de la crise, a commencé à bénéficier, parallèlement au secteur de la fabrication, d'une réorientation des dépenses des services vers les biens, ce qui a modéré la réduction des heures de travail observée au cours de cette période. Dans le même temps, plusieurs secteurs - dont l'immobilier, les services aux entreprises et la construction - ont connu un vigoureux rebond sous l'effet de la réouverture progressive des économies au cours du trimestre et du retour du nombre d'heures de travail aux niveaux constatés l'année précédente, avant la pandémie.

Dans l'information et la communication, ainsi que dans la finance et les assurances, le nombre d'heures travaillées a en revanche augmenté par rapport à l'année antérieure, ces secteurs ne faisant guère appel à la réduction des horaires de travail mais augmentant l'utilisation de la main d'œuvre à la marge extensive. À vrai dire, l'emploi dans ces deux secteurs a continué de croître, en moyenne, au plus fort de la crise. Dans leur cas, ce schéma s'explique sans doute par la rapidité à laquelle ils ont su s'adapter en modifiant leurs pratiques de travail, moyennant la diminution des déplacements et le télétravail par exemple (voir Dingel et Neiman (2020^[29])).

Dans les secteurs où les effets maximaux de la crise ont été de courte durée, comme l'immobilier, ainsi que la santé et l'action sociale, la chute des heures non travaillées imputables aux salariés en horaires réduits ou au chômage technique observée entre le deuxième et le troisième trimestres de 2020 ne s'est pas accompagnée d'une hausse des destructions nettes d'emplois au troisième trimestre. Ce schéma permet de penser que, dans ces secteurs, le recours massif aux dispositifs de maintien de l'emploi, qui a permis aux salariés en horaires réduits de reprendre rapidement le travail lorsque l'activité a redémarré, a porté ses fruits. D'autres secteurs - comme l'agriculture - moins tributaires de la proximité physique ont aussi été beaucoup moins touchés.

Lorsque le nombre de cas est reparti à la hausse, au quatrième trimestre de 2020, la baisse des heures travaillées sur douze mois s'est accentuée dans quasiment tous les secteurs par rapport à celle observée au trimestre précédent. Ont fait exception les secteurs dont les salariés ont pu assez bien s'adapter aux restrictions sur les déplacements grâce au télétravail, à savoir ceux de l'information et la communication, des services financiers et d'assurance et des services aux entreprises. Malgré l'incidence négative de la deuxième vague sur le nombre d'heures travaillées, la majorité des secteurs ont été en mesure de s'adapter, essentiellement par la réduction des heures de travail des salariés, la marge extensive n'absorbant une partie de cet effet que dans les secteurs les plus durement frappés - ceux des services d'hôtellerie et de restauration et de la culture.

Une forte incertitude subsiste quant à la durée et à la nature des restrictions actuelles (et changeantes) sur l'activité, et quant à la permanence des modifications que les périodes prolongées de confinement ont apporté aux habitudes et aux préférences des consommateurs. Certains secteurs, comme la construction et l'immobilier, peuvent bénéficier, avant même que la pandémie ne prenne fin, de la faiblesse des taux d'intérêt, de la demande refoulée et du désir des consommateurs d'améliorer leur cadre de vie, mais dans d'autres, la reprise risque d'arriver trop tard pour de nombreuses entreprises. Si les consommateurs modifient de manière permanente leurs façons de travailler, de faire des courses et d'occuper leur temps libre, certains secteurs risquent de ne jamais rebondir, même avec l'accélération de la vaccination. Des travaux récents de l'OCDE prévoient un fort accroissement du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés sous l'effet de la chute des bénéfices résultant de la pandémie et des restrictions

qui lui sont associées (Demmou et al., 2021^[18]). Bien que les résultats varient selon les catégories d'entreprises, dans les secteurs qui subissent le plus important contrecoup, comme les « Activités d'hébergement et de restauration » et les « Arts et spectacles », pas moins de 32 % et 24 %, respectivement, d'entreprises par ailleurs viables devraient connaître de grandes difficultés, même dans le contexte des mesures de soutien en vigueur. Si une vague de faillites s'annonce, la sous-utilisation de la main d'œuvre dans certains secteurs de l'économie pourrait bien perdurer.

L'incidence de la pandémie du COVID-19 s'est concentrée sur le secteur des services, ce qui est inhabituel. En effet, contrairement à l'industrie manufacturière et à la construction, qui souffrent généralement davantage des ralentissements conjoncturels, celui-ci est d'ordinaire résilient. Les retombées massives de la récession actuelle sur ce secteur pourraient influencer sur la rapidité de la reprise (Beraia et Wolf, 2021^[30]) et, compte tenu de la concentration de certaines catégories socioéconomiques dans ces professions - sur l'incidence de la crise sur les plus vulnérables (Encadré 1.3).

Encadré 1.3. Concentration sectorielle des catégories sociodémographiques en Europe

Certaines catégories démographiques sont concentrées dans des secteurs touchés de plein fouet par les destructions nettes d'emplois

En Europe, au premier trimestre de 2020, les restaurants, les magasins et les lieux récréatifs ont été contraints de fermer, les voyages aériens ont été interrompus, et les transports publics fortement réduits. Plusieurs études ont maintenant analysé l'effet de ces arrêts d'activité et examiné dans quelle mesure la concentration sectorielle détermine les catégories de travailleurs les plus touchées. Ainsi, se fondant sur des données du Royaume-Uni, Joyce et Yu (2020^[31]) constatent que 17 % des femmes travaillaient dans un secteur ayant cessé toute activité pendant le premier confinement, alors que ce chiffre se montait à 13 % seulement pour les hommes. De même, les salariés âgés de moins de 25 ans étaient deux fois et demi plus susceptibles que les autres de travailler dans l'un de ces secteurs.

Néanmoins, l'incidence probable de la crise du COVID-19 sur les destructions nettes d'emploi ne dépend pas seulement de l'éventuelle interruption d'activité d'un secteur, mais aussi du recul de la demande des consommateurs, des attentes sectorielles quant à la durée de l'arrêt d'activité, de la facilité à licencier et embaucher (et reformer) des employés et, dans le même ordre d'idée, de la mesure dans laquelle les secteurs ont eu recours à la marge extensive ou intensive pour absorber les effets de la crise sur le marché du travail. Une étude récemment menée aux États-Unis au moyen de données de Google Trends pour estimer les retombées des interventions non pharmaceutiques sur les demandes d'assurance-chômage constate qu'en mars 2020 les restrictions imposées aux cafés et restaurants et la fermeture des commerces non essentiels n'ont été à l'origine que de 6 % et 6.4 %, respectivement, des demandes déposées, signe que leur augmentation récente tient pour l'essentiel à d'autres facteurs (Kong et Prinz, 2020^[32]). Ce résultat concorde avec les données présentées dans l'OCDE (2020^[5]), qui concluait que la majeure partie de la hausse des demandes d'assurance-chômage aux États-Unis au cours de cette période était imputable aux restrictions auxquelles se sont volontairement soumis les individus et les entreprises à la suite de la déclaration d'urgence fédérale et de la publication de directives fédérales, et non à d'autres interventions non pharmaceutiques.

Le Graphique 1.16 ci-après illustre la concentration sectorielle de plusieurs groupes démographiques et met notamment en évidence les secteurs où de nombreux emplois nets ont été détruits pendant la crise (ceux où un recul trimestriel de plus de 3 % sur 12 mois du nombre d'heures travaillées est imputable à ces destructions).

Les salariés exerçant des emplois peu rémunérés couraient deux fois plus de risques de travailler dans un secteur victime d'un nombre substantiel de destructions nettes d'emplois, et plus de la moitié des

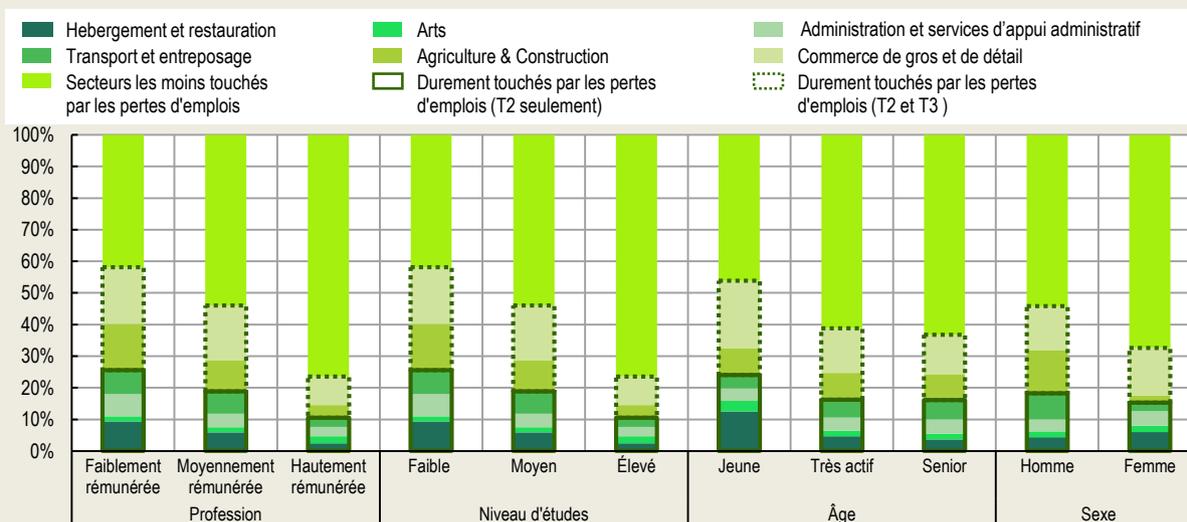
salariés peu qualifiés travaillaient dans des secteurs lourdement frappés par la crise. À titre comparatif, cette proportion était inférieure à un sur cinq pour les salariés très qualifiés.

Les jeunes sont particulièrement concentrés dans les secteurs où de nombreux emplois nets ont été détruits. En 2019, 12 % d'entre eux travaillaient dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, qui a connu des destructions nettes d'emplois au deuxième et au troisième trimestres de 2020.

Les hommes étaient plus susceptibles de travailler dans des secteurs où de nombreux emplois nets ont été détruits au début de la pandémie, au deuxième trimestre de 2020. En effet, si les femmes sont effectivement plus concentrées dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail, elles travaillent aussi plus souvent dans ceux de l'éducation et de l'administration publique, ou de la santé et de l'action sociale, qui ont été relativement épargnés par ce phénomène. Néanmoins, dans les phases ultérieures de la crise, lorsque les secteurs de la construction et de l'agriculture, où la main d'œuvre masculine domine, ont pu reprendre leur activité, l'équilibre femmes-hommes s'est rétabli dans les secteurs où des destructions d'emplois massives sont intervenues au troisième trimestre de 2020.

Graphique 1.16. Concentration sectorielle des catégories sociodémographiques en Europe

Pourcentage, 2019



Note : répartition sectorielle de chaque catégorie de travailleurs. Les secteurs lourdement frappés par les destructions d'emplois sont définis comme ceux dans lesquels le nombre d'heures travaillées a reculé de plus de 3 % sur douze mois, en moyenne, dans l'UE (à l'exclusion de l'Allemagne) sous l'effet des destructions nettes d'emplois intervenues au cours du (des) trimestre(s) indiqué(s). Les secteurs les moins touchés par ce phénomène sont tous les autres secteurs. La concentration sectorielle ne change pas lorsque l'on retire les étudiants de l'échantillon.

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

StatLink  <https://stat.link/usq23y>

1.3.2. Incidence de la crise sur les catégories sociodémographiques

La pandémie du coronavirus a eu des retombées économiques très diverses sur les différentes catégories socioéconomiques : certaines ont supporté l'essentiel des conséquences de la crise tandis que d'autres en ont peu souffert et se sont rapidement relevées. Aux États-Unis, par exemple, où l'on a fait appel aux

données sur les opérations de plusieurs entreprises privées pour étudier l'incidence de la pandémie sur l'emploi et les dépenses des particuliers, il apparaît que l'emploi s'est en grande partie redressé dans les quintiles supérieurs de revenu alors qu'il demeure atone à l'extrémité inférieure de la distribution²⁰.

Bien des études ont déjà été consacrées aux répercussions de la pandémie sur certaines catégories socioéconomiques, notamment les salariés peu rémunérés, les personnes peu qualifiées, les jeunes et les femmes (voir par exemple OCDE (2020^[5]), Adams-Prassl et al. (2020^[33]), Cheng et al. (2020^[20])). S'appuyant sur ces travaux, l'analyse qui suit examine la façon dont ces effets ont évolué au cours de la crise, et s'intéresse en particulier à ceux qui ont bénéficié de l'ajustement du marché du travail par le recours à la marge intensive plutôt qu'extensive, à savoir à la réduction des horaires des salariés plutôt qu'au chômage. L'incidence de la pandémie a revêtu des formes diverses selon les catégories sociodémographiques, et influera sans doute sur la rapidité de la reprise et sur les problèmes à plus long terme qui pourraient encore surgir.

Les professions peu rémunératrices ont été durement frappées et la crise s'est en grande partie traduite par des destructions d'emplois

La pandémie a modifié la façon dont nous considérons les salariés faiblement rémunérés et a clairement montré à quel point la société est tributaire des travailleurs essentiels. Dans le même temps, le travail héroïque de ces salariés, exercé dans des conditions souvent dangereuses et éreintantes, a suscité de nombreux éloges. D'aucuns ont exprimé en parallèle le regret que la qualité des emplois dans plusieurs secteurs essentiels ne corresponde ni à l'importance du travail effectué, ni aux risques encourus. En effet, il ressort de travaux récents fondés sur les données relatives à 800 000 personnes bénéficiant d'une assurance privée à Philadelphie (États-Unis) que, pendant le confinement, les risques pour les travailleurs essentiels de contracter le COVID-19 étaient supérieurs de 55 % à ceux des autres (Song et al., 2021^[34]). Si la définition du travail considéré « essentiel » n'est pas claire et varie selon les pays (et même à l'intérieur de ces derniers), la catégorie des « travailleurs essentiels » recouvre en général ceux des secteurs suivants : santé et action sociale ; éducation et puériculture ; produits alimentaires et autres produits de première nécessité ; services publics stratégiques ; administrations locales et nationales ; services d'utilité publique ; sécurité publique et nationale ; transports²¹. En Europe, ces travailleurs représentent un peu plus d'un quart des salariés²².

Si la protection de tous les travailleurs essentiels est incontestablement importante, seuls certains d'entre eux doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail. Ces derniers, les plus exposés aux risques sanitaires, sont généralement qualifiés de travailleurs « de première ligne » et, dans de nombreux pays, ont bénéficié d'un accès prioritaire aux services d'accueil des enfants, au matériel de protection et aux vaccins. Plus exposés au virus, ils sont aussi généralement moins en mesure de se prémunir contre ses conséquences financières (voir Encadré 1.4 sur les travailleurs de première ligne dans le secteur de la dépendance). Dans le prolongement des travaux de Dingel et Neiman (2020^[29]) visant à recenser les travailleurs essentiels dont le travail requiert une présence physique, une étude récente de Blau, Koebe et Meyerhofer (2020^[35]) cherche à isoler les « travailleurs de première ligne » de la catégorie plus vaste des travailleurs essentiels. Les auteurs constatent qu'aux États-Unis, alors que cette dernière tend à reproduire les caractéristiques démographiques de la population active, les travailleurs de première ligne ont un niveau de qualification plus faible, sont généralement moins bien rémunérés, et comportent une proportion relativement élevée d'immigrés.

Outre la plus forte exposition à la contamination des travailleurs de première ligne faiblement rémunérés, les travailleurs exerçant des emplois peu rémunérateurs ont été de manière générale nettement plus vulnérables aux pertes de revenu, d'emploi, et d'heures de travail résultant de la pandémie. Qui plus est, les dispositifs de maintien dans l'emploi semblent avoir été moins efficaces pour ces salariés, dont la baisse des heures de travail relève en grande partie de la marge extensive (voir le chapitre 2 pour une analyse approfondie des dispositifs de maintien dans l'emploi). Cela tient probablement à la moindre

proportion d'emplois faiblement rémunérés s'inscrivant dans le cadre de contrats de travail stables et protecteurs, et aux coûts de recrutement et de licenciement plus bas de cette catégorie de travailleurs.

Le Graphique 1.17 reprend les catégories professionnelles définies dans Goos, Manning et Salomons (2014^[36]) et les regroupe en trois catégories : fortement rémunératrices, moyennement rémunératrices et faiblement rémunératrices²³. Les professions faiblement rémunératrices ont été rudement frappées dans les premiers mois de la crise. En effet, le nombre d'heures dans ces métiers a fléchi de 28 % en moyenne dans l'OCDE, soit 18 points de pourcentage de plus que les professions hautement rémunérées. Dans des pays comme l'Espagne et le Portugal, il a accusé un repli de plus de 40 % par rapport à l'année précédente (Annexe 1.B). Ces évolutions contrastent avec celles du nombre de postes à pourvoir observées après le déclenchement de la crise, dont la baisse avait été comparable dans les professions fortement et faiblement rémunérées (OCDE, 2020^[5]), alors qu'elle était légèrement plus marquée dans les professions moyennement rémunératrices²⁴.

De surcroît, l'incidence apparemment homogène de la crise sur les postes vacants semble avoir masqué un effet très différent sur les marges extensive et intensive, comme le révèle le nombre d'heures de travail des personnes en emploi. Au deuxième trimestre de 2020, dans l'OCDE, les destructions nettes d'emplois ont été à l'origine de plus de 34 % de la réduction du temps de travail dans les professions peu rémunératrices. Dans les professions fortement rémunérées, en revanche, même dans le contexte d'un recul du temps de travail total, le nombre d'heures travaillées à la marge extensive a continué de progresser. Il semblerait donc que les salariés faiblement rémunérés ont été doublement désavantagés. Outre le recul massif des heures de travail dans cette catégorie d'emplois, l'ampleur du chômage qui en est résulté semble indiquer que l'instabilité, les pertes de revenu et le préjudice professionnel les ont touchés de manière disproportionnée.

Au troisième trimestre de 2020, alors que le temps de travail total des salariés hautement rémunérés était largement revenu au niveau observé avant la pandémie, il restait inférieur de 10 % à celui constaté en 2019 pour les moins rémunérés, l'ajustement s'opérant essentiellement (plus de 80 %) au travers des destructions d'emplois. Il convient également de noter que durant ce même trimestre, alors que le temps de travail repartait à la hausse, le schéma de la reprise dans les professions peu et moyennement rémunérées a présenté une certaine convergence - bon nombre des salariés en horaires réduits ont repris le travail, mais il n'y a guère eu d'amélioration à la marge extensive.

Encadré 1.4. Les travailleurs de première ligne dans le secteur de la dépendance

Le secteur de la dépendance a été durement frappé par le COVID-19

Compte tenu des risques élevés auxquels les personnes âgées et celles souffrant de pathologies chroniques sont confrontées, les travailleurs du secteur de la dépendance ont joué un rôle exceptionnellement important pendant la crise. Selon les estimations, pas moins de 50 % des décès liés au virus sont intervenus dans les établissements de soins de longue durée (OCDE, 2020^[37]), situation qui a mis en lumière, en particulier, le manque de personnel dans ce secteur.

Dans la majorité des pays de l'OCDE, le secteur de la dépendance souffre d'une pénurie de main d'œuvre. Un rapport récent de l'OCDE (OCDE, 2020^[38]) portant sur ce secteur a constaté qu'entre 2011 et 2016, déjà, le nombre de personnes âgées augmentait plus rapidement que le nombre de soignants dans trois quarts des pays membres. Pour y maintenir le rapport actuel de cinq soignants pour 100 personnes âgées de 65 ans et plus, il faudrait que les effectifs du secteur augmentent de 13.5 millions de personnes d'ici à 2040. Comme de nombreuses personnes dépendantes ont contracté le virus, les soignants ont été exposés à un risque de contamination accru. La pandémie a mis en relief les problèmes structurels à l'origine de la pénurie de personnel, à savoir la médiocrité des emplois et les difficultés de recrutement et de rétention.

La médiocrité des emplois amène les salariés à quitter le secteur des soins aux personnes âgées

Les bas salaires et la médiocrité des emplois, qui créent des difficultés de recrutement et de rétention, aggravent la pénurie de personnel. Par rapport au personnel hospitalier exerçant des métiers similaires, les travailleurs du secteur de la dépendance ont généralement moins de possibilités de promotion et des salaires sensiblement inférieurs. Leur salaire médian dans les pays européens (9 EUR de l'heure) est en effet inférieur de plus de 50 % à celui de leurs homologues hospitaliers (OCDE, 2020^[38]).

En parallèle, l'emploi atypique, travail à temps partiel et temporaire compris, est répandu dans le secteur, dont près de la moitié (45 %) du personnel travaille à temps partiel dans les pays de l'OCDE (pourcentage représentant plus du double de celui constaté dans l'ensemble de l'économie), et près d'un employé sur cinq est en contrat temporaire (contre un peu plus d'un sur dix dans les hôpitaux). La moitié de ces travailleurs sont en travail posté, lequel est associé à des risques pour la santé, comme l'anxiété, le surmenage et la dépression. Même avant la crise, les salariés du secteur souffraient de manière disproportionnée de problèmes de santé, dont 44 % en moyenne de problèmes de santé mentale (OCDE, 2020^[38]). Compte tenu des risques élevés d'infection des patients en soins de longue durée et du stress, amplifié par la crise, qui leur est lié, ces risques professionnels devraient s'intensifier.

Repenser la qualité de l'emploi des travailleurs de première ligne

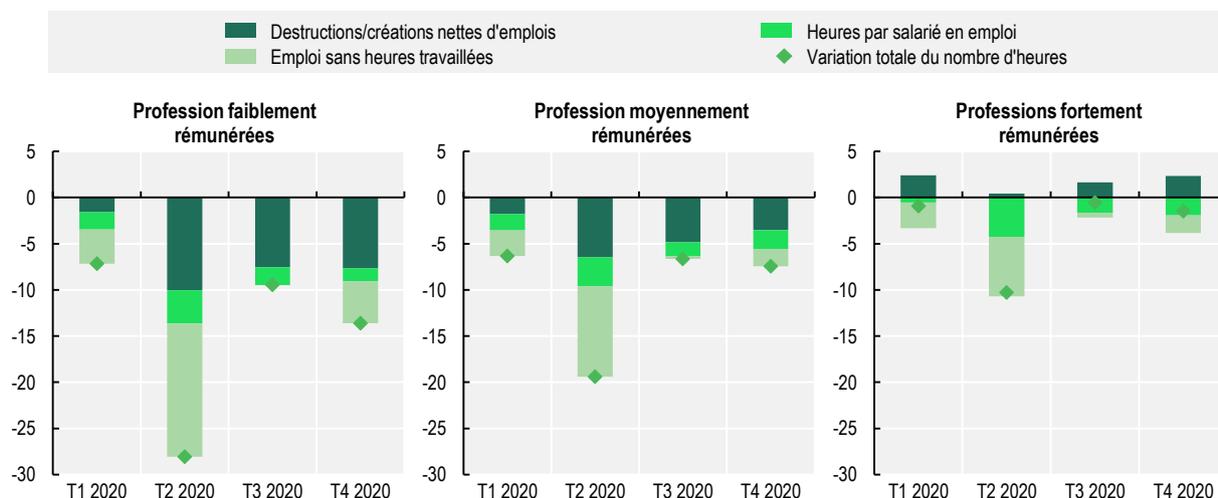
L'importance des travailleurs de première ligne, qui ont assuré le fonctionnement de nos sociétés pendant les confinements et dans un contexte de hausse des taux de contamination, souvent au prix de risques considérables pour leur santé, est de plus en plus reconnue (Song et al., 2021^[34]). La pandémie du COVID-19 a mis en évidence les demandes auxquelles sont assujettis certains travailleurs, et le peu qu'ils obtiennent en retour. On ignore pour l'heure si c'est là l'amorce d'une réflexion approfondie sur la façon dont ces emplois sont valorisés et rémunérés, mais des appels de plus en plus nombreux à l'instauration de primes de risques et d'autres avantages se font entendre dans plusieurs pays.

Au-delà des salaires, la promotion d'environnements de travail plus sains et la prévention des accidents et maladies professionnels devraient mobiliser davantage l'attention à l'ère post-COVID-19. Dans le secteur de la dépendance, divers pays ont déjà pris des mesures en ce sens ; les Pays-Bas ont mis en place des programmes d'accompagnement, le Japon assure des services de conseil en matière de prévention des accidents et du surmenage, et quelques pays, comme la Corée et le Danemark, développent les offres de formation et les perspectives professionnelles des employés du secteur (OCDE, 2020^[38]).

Au quatrième trimestre de 2020, la baisse des heures de travail sur douze mois s'est à nouveau accentuée. Si, une fois encore, la totalité des heures perdues dans les professions très rémunératrices a été globalement absorbée par la réduction des heures de travail (une hausse de la création d'emplois a en fait atténué les pertes d'heures travaillées dues aux horaires réduits), les pertes en heures de travail dues aux destructions d'emplois dans les métiers peu rémunérateurs n'ont pas été récupérées. À vrai dire, les destructions d'emplois dans les professions faiblement rémunérées, à l'origine de plus de la moitié des heures de travail réduites, en ont représenté une part encore plus importante au cours de la deuxième vague que lors de la première, au deuxième trimestre. Contrairement aux métiers moyennement et fortement rémunérés, l'essentiel des heures perdues restantes sont imputables aux salariés qui ont travaillé zéro heure (et non en horaires réduits).

Graphique 1.17. Décomposition des heures par catégorie professionnelle

Moyenne de l'OCDE, variation en %, en glissement annuel



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Moyenne des pays suivants : UE (à l'exception de l'Allemagne), Chili, États-Unis, Japon, Mexique, Norvège, Royaume-Uni, Suisse et Turquie. Une table de correspondance officielle entre la nomenclature de la CIP, la Japan Standard Occupation Classification (JSOC) et la Classification mexicaine des professions (CMO) a été établie par le Secrétariat de l'OCDE aux seules fins de cette analyse.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/gz3svj>

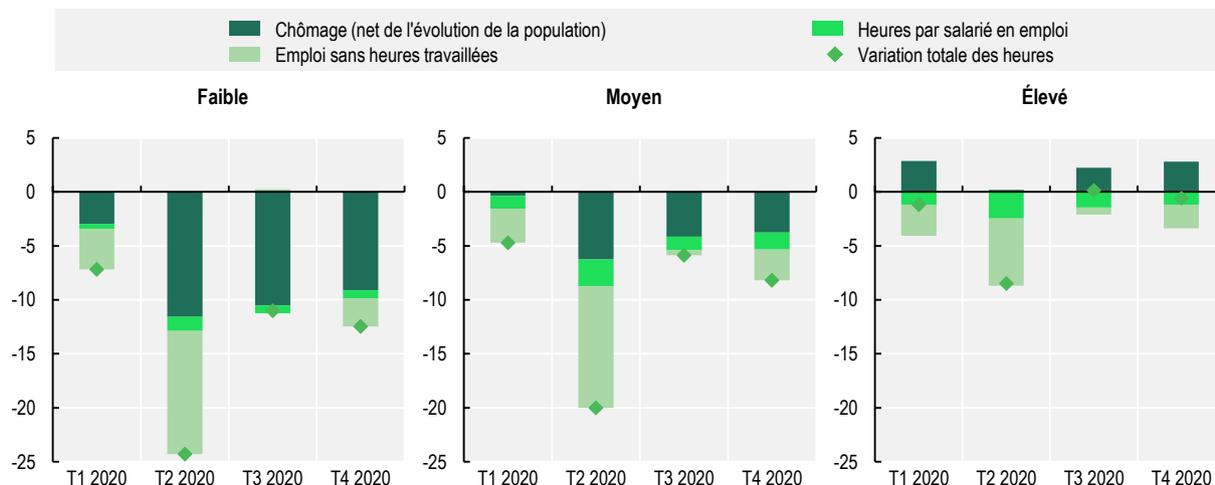
Les profondes retombées de la pandémie sur les professions peu rémunératrices tiennent en partie à ce que celles-ci sont pour beaucoup concentrées dans les secteurs les plus touchés par les interruptions d'activité et le recul de la demande - notamment le commerce de détail et les échanges (Encadré 1.3) -, mais peut-être aussi à la composition des compétences de ces secteurs et à ses conséquences sur la disposition des entreprises à retenir (ou pas) les travailleurs dotés de ces qualifications dans le cadre de dispositifs de maintien dans l'emploi.

... Et les salariés moins instruits sont plus susceptibles d'avoir perdu leur emploi

Dans les premières phases de la pandémie, une chute considérable et généralisée des heures travaillées a été observée chez les salariés de tous niveaux d'études. L'effet initial sur l'emploi s'est toutefois fait plus fortement ressentir chez les moins instruits. Dans l'OCDE, le nombre moyen d'heures travaillées a reculé de 8,5 % chez les très qualifiés, de 20 % chez les salariés au niveau d'études intermédiaire, et de 24 % chez ceux qui étaient tout au plus diplômés du premier cycle du secondaire (Graphique 1.18). Ces disparités ont été particulièrement marquées dans des pays comme les États-Unis, la Finlande, l'Irlande, la République slovaque et la Slovaquie, où la réduction des heures de travail chez les peu qualifiés a été supérieure de 25 points à celle observée chez ceux qui avaient un niveau d'études élevé (supérieur pour certains). Elles ont été moins prononcées en Autriche, au Danemark, en Grèce, au Mexique, en République tchèque et en Suisse, où l'écart est resté inférieur à 10 points. En Lettonie et en Lituanie, l'incidence sur l'emploi a été plus forte pour les très qualifiés.

Graphique 1.18. Décomposition des heures par niveau d'études

Variation en %, en glissement annuel



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Moyenne des pays suivants : UE (à l'exception de l'Allemagne), Canada, Chili, États-Unis, Mexique, Norvège, Royaume-Uni, Suisse et Turquie.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLi <https://stat.link/io398d>

Outre que la contraction de la demande de travail a été plus forte pour les peu qualifiés, la réduction de leurs heures travaillées est plus souvent intervenue à la marge extensive. En effet, la hausse du chômage net dans cette catégorie a représenté la moitié environ des heures de travail perdues au cours de l'année précédant le deuxième trimestre de 2020, ce qui s'explique en partie par le fait que les emplois temporaires y sont plus répandus (voir l'Encadré 1.5) et ont moins été couverts par les dispositifs de maintien dans l'emploi. À l'inverse, le chômage net n'a pas augmenté chez les très qualifiés, ce qui concorde avec la constatation selon laquelle les destructions nettes d'emplois ont été limitées dans les professions fortement rémunératrices - la réduction des heures de travail a été intégralement opérée à la marge intensive²⁵.

Une évolution peut-être plus inquiétante, du point de vue des inégalités croissantes dues à la pandémie sur le marché du travail, est celle de la composition des heures chômées entre le deuxième et le troisième trimestres de 2020. Contrairement à ce qui a été observé dans les professions faiblement, moyennement et hautement rémunératrices, les disparités éducatives se sont renforcées au troisième trimestre avec le retour aux horaires normaux de nombreux salariés moyennement et très qualifiés jusque-là en horaires réduits ou au chômage technique, alors que le chômage persistait chez les peu qualifiés - et a même augmenté dans certains pays comme la Belgique, le Chili, la Grèce, la Lettonie, la Lituanie, la Norvège, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie et la Suède.

Au quatrième trimestre de 2020, l'accélération de la propagation du virus et les restrictions concomitantes se sont traduites par une nouvelle diminution du nombre d'heures travaillées sur un an résultant en grande part de nouvelles réductions des heures de travail à tous les niveaux de qualification. Pour les salariés très qualifiés, toutefois, le recours à la marge intensive pour absorber le choc s'est accompagné d'une création nette d'emplois, tandis que chez les salariés moyennement et peu qualifiés, la baisse des heures de travail est intervenue aussi bien à la marge extensive qu'intensive²⁶. Globalement, à la fin de 2020, le

nombre de personnes peu qualifiées en emploi était inférieur de près de 10 % à l'année précédente, alors que l'emploi des personnes diplômées de l'enseignement post-secondaire au moins avait augmenté de 3% au cours de la même période.

Il convient de noter que l'analyse de la seule incidence de la crise sur l'emploi et les heures travaillées ne permet pas de saisir pleinement ses retombées sur les revenus. En effet, on ne peut distinguer, dans les données relatives aux heures travaillées, les salariés travaillant en horaires réduits dans le cadre de dispositifs de maintien dans l'emploi de ceux en contrat précaire dont les heures de travail perdues n'ont pas été indemnisées par ces dispositifs. La proportion de la réduction du temps de travail indemnisée a sans doute été encore plus faible chez les salariés peu rémunérés. Au Royaume-Uni, la Low Pay Commission a ainsi constaté une progression des revenus de la proportion de travailleurs en horaires réduits à plein salaire (Low Pay Commission, 2020^[39]).

Du point de vue des employeurs, le recours aux dispositifs de financement des heures chômées pour conserver des employés en période de réduction temporaire de la demande a pour principal avantage de leur économiser les coûts liés au licenciement et à la réembauche de travailleurs (chapitre 2). Il y a tout lieu de penser que ces coûts sont plus élevés pour les travailleurs très qualifiés, qui occupent généralement des postes plus stables et bénéficient d'une protection de l'emploi et sont en outre, dans de nombreux cas, plus difficiles à remplacer. De surcroît, le remplacement de certains salariés suppose des coûts substantiels de requalification spécifique à l'entreprise ou au poste. Dans la mesure où ces postes ont aussi plus de chances d'être occupés par des personnes qualifiées, il paraît logique que le chômage représente une part plus faible de la réduction des heures de travail parmi les travailleurs qui ont un niveau de formation élevé (Pfann et Palm, 1993^[40]). Quoique intuitive, la conclusion selon laquelle la rétention subventionnée de la main d'œuvre profite de manière disproportionnée aux plus qualifiés a des conséquences importantes pour la complémentarité du soutien à l'emploi et des allocations chômage, et laisse entendre qu'un régime d'assurance-chômage solide et d'autres dispositifs de remplacement des revenus des chômeurs sont nécessaires.

Encadré 1.5. Les travailleurs faiblement qualifiés se concentrent dans les emplois précaires en Europe

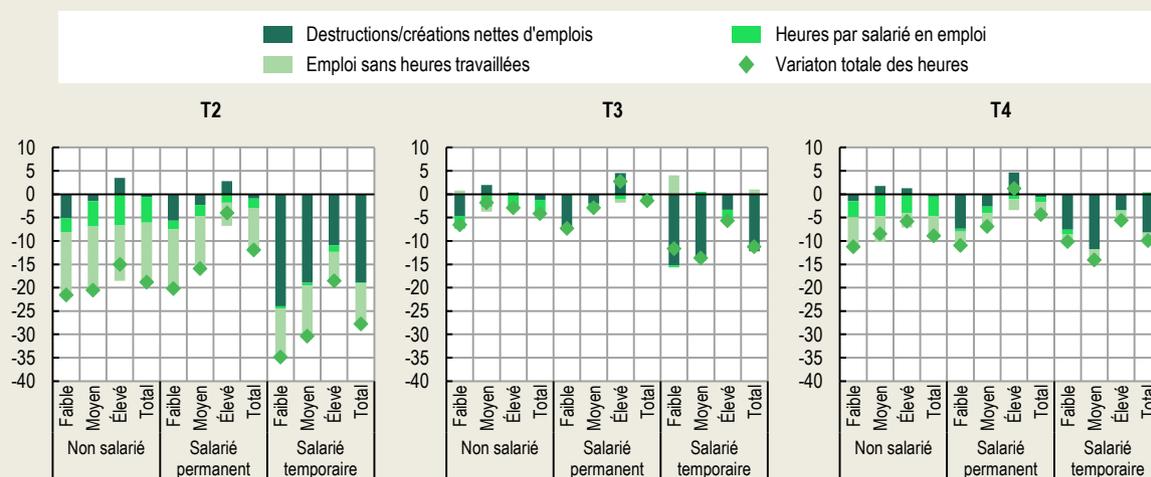
La première vague a frappé de manière disproportionnée les travailleurs temporaires du fait que même la création d'emplois intérimaires a été limitée

L'incidence de la pandémie du COVID-19 sur le nombre d'heures travaillées par les salariés en contrat temporaire a été considérable et s'est en grande partie traduite par des destructions d'emplois - parmi les moins qualifiés notamment. Au deuxième trimestre de 2020, ces travailleurs ont vu leurs heures chuter de 28 % en moyenne en glissement annuel - un recul plus de deux fois supérieur à celui observé pour les salariés permanents (Graphique 1.19). La contribution des destructions nettes d'emplois à la réduction des heures travaillées est encore plus impressionnante. Parmi les travailleurs faiblement qualifiés sous contrat temporaire, elles sont responsables, au deuxième trimestre de 2020, de la perte d'un quart des heures travaillées par rapport au deuxième trimestre de 2019.

Cette évolution notable intervenue dans les premiers mois de la crise, alors que les contrats temporaires n'étaient pas renouvelés et que la création d'emplois était au point mort, témoigne de la tendance des secteurs durement frappés à faire amplement appel au travail temporaire, mais aussi de la précarité inhérente à ces contrats et de la facilité avec laquelle les employeurs peuvent licencier à faible coût ces travailleurs.

Graphique 1.19. Baisse du nombre d'heures travaillées par niveau d'études et statut d'emploi

Variation en %, en glissement annuel



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Moyenne des pays de l'UE (à l'exclusion de l'Allemagne), de la Norvège, du Royaume-Uni, de la Suisse et de la Turquie. La catégorie « non salarié » comprend les travailleurs indépendants avec et sans employé(s) et ceux qui se définissent comme travailleurs familiaux.

Source : Calculs de l'OCDE à partir des bases de données EFT-UE et EU-KLEMS.

StatLink  <https://stat.link/m3rw71>

Les travailleurs indépendants ont également été frappés de plein fouet par la récession, mais le niveau d'études a moins joué

Au deuxième trimestre de 2020, le nombre d'heures travaillées des travailleurs indépendants avait reculé de 19 % par rapport au même trimestre de l'année antérieure. Ce repli, quoique sensiblement plus important (12 points) que celui observé chez les salariés, a cependant été plus également réparti entre les différents niveaux d'études - les plus qualifiés étant tout aussi touchés que les moins instruits (Graphique 1.19). Cette configuration tient sans doute en partie à ce que de nombreux travailleurs indépendants peu qualifiés, notamment ceux qui trouvent du travail par le biais des applications, comme les chauffeurs de VTC, comptent parmi les moins atteints par la baisse des heures travaillées¹. Au Royaume-Uni, par exemple, pas moins d'un tiers de ces travailleurs ont déclaré avoir plus de travail qu'à l'ordinaire (Blundell, Machin et Ventura, 2020^[41]). Bon nombre d'entre eux ont généralement un niveau d'études plus faible, mais la forte demande pour leurs services a pu partiellement compenser le nombre d'heures perdues par d'autres travailleurs de la même catégorie. Il se peut aussi que des salariés licenciés se soient tournés vers ces emplois de plateforme pour compenser leur perte de revenu.

En même temps, la moindre tendance des travailleurs indépendants peu qualifiés à absorber la perte d'heures travaillées par la marge intensive que leurs homologues moyennement et très qualifiés aux deuxième et troisième trimestres de 2020 tient peut-être à ce que des contraintes de liquidité ou la crainte de perdre leur emploi les ont incités à poursuivre leur activité malgré les risques sanitaires élevés. Une étude récente menée au Royaume-Uni a constaté que de nombreux « travailleurs à la demande », quoique conscients des risques pour leur santé, ont continué à travailler, et que bon nombre d'entre eux n'étaient pas informés des dispositifs d'aide publics dont ils pouvaient bénéficier (Blundell, Machin et Ventura, 2020^[41]). Cette forte proportion d'heures perdues imputable à la marge

intensive - parmi les travailleurs indépendants moyennement et très qualifiés notamment - est peut-être un indicateur de l'accès aux mesures gouvernementales ciblées de soutien au revenu (OCDE, (2020^[42])).

Les retombées de la deuxième vague ont été moins inégales

Durant la deuxième vague de la pandémie, la baisse des heures travaillées a nettement moins pesé sur les salariés et les travailleurs temporaires. En effet, la perte d'heures travaillées sur 12 mois des peu qualifiés, au dernier trimestre de 2020, a été légèrement *plus élevée* chez les salariés en contrat à durée indéterminée que chez ceux en contrat temporaire (Graphique 1.19). Cette évolution a été encore plus marquée en ce qui concerne les heures perdues suite à des destructions d'emplois.

Si la facilité avec laquelle les contrats temporaires peuvent être résiliés explique sans doute en partie l'ampleur du choc subi par leurs titulaires au cours de la première vague de la pandémie, elle a peut-être aussi contribué à amortir celui de la deuxième du fait que, dans le climat d'incertitude régnant, les entreprises hésitaient à recruter des employés permanents.

Quoi qu'il en soit, l'incidence de la crise sur la sécurité des revenus et le bien-être est en grande partie déterminée par ses tombées sur les travailleurs atypiques, qu'ils soient temporaires ou indépendants, car ceux-ci sont généralement moins bien protégés par les dispositifs de maintien dans l'emploi et d'assurance-chômage (voir OCDE (2020^[42]) et OCDE (2020^[5])).

1. Il ressort d'estimations européennes établies avant la pandémie qu'en moyenne, dans les pays européens, 6 % de la population adulte consacrent plus de 25 heures au travail de plateforme ou en dérivent plus de 25 % de leur revenu (CCR, Commission européenne, 2020^[43]).

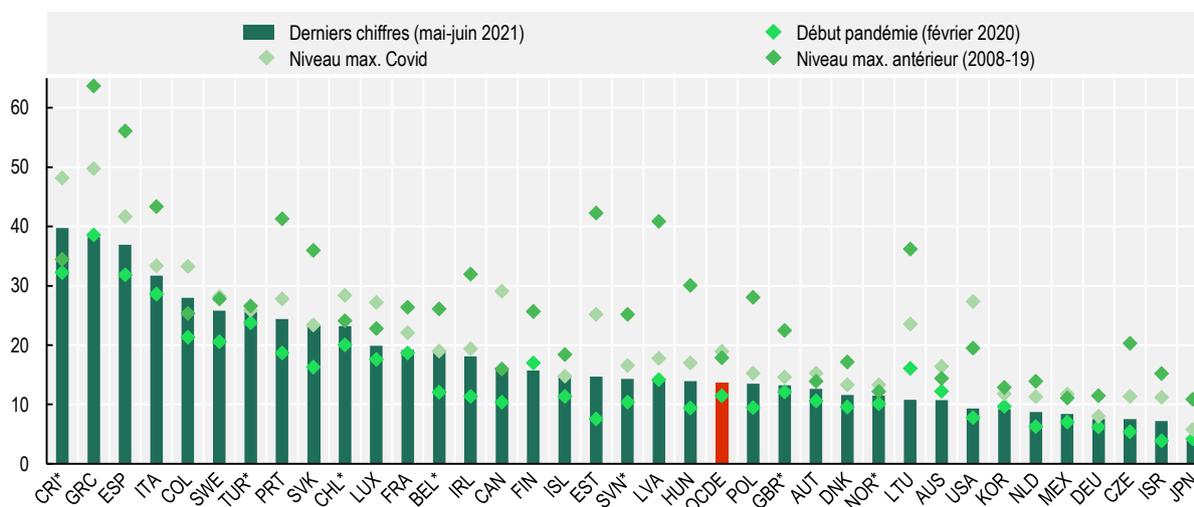
Le taux de chômage a bondi chez les jeunes...

La pandémie et les restrictions à l'activité qu'elle a entraînées ont fortement pesé sur les jeunes. Même en période de prospérité, le marché du travail des jeunes est très sensible aux cycles économiques ; leur recrutement relativement récent ne leur a pas permis d'acquérir une expérience et des compétences propres à l'entreprise et, en tant que derniers embauchés, ils sont souvent les premiers licenciés. La crise déclenchée par le COVID-19 leur a par ailleurs été particulièrement préjudiciable du fait qu'ils travaillent plus souvent dans les secteurs qui ont été les plus touchés par les mesures de confinement et de distanciation physique, notamment ceux de l'hébergement et du commerce de détail non alimentaire (Encadré 1.3).

Au début de la pandémie, le chômage a flambé chez les jeunes de 15-24 ans dans l'OCDE, passant d'un niveau historiquement bas de 11.5 % en février 2020 à 19 % en deux mois à peine, soit une hausse plus de deux fois supérieure, en points de pourcentage, à celle du taux de chômage des 25 ans et plus. À l'instar des chiffres globaux du chômage, ces fluctuations considérables tiennent en grande partie aux amples variations observées dans les pays qui ont fait fortement appel au chômage technique. Aux États-Unis comme au Canada, le taux de chômage des jeunes a augmenté de 17 points en deux mois à peine, atteignant plus de 27 % en avril 2020. Dans l'Union européenne, en revanche, il est pour l'heure resté sensiblement inférieur au niveau enregistré durant la crise financière mondiale (et dans les mois qui ont suivi) (Graphique 1.20). Néanmoins, même en Europe, sa hausse de 3 points depuis le début de l'année est nettement supérieure (d'un point) à celle observée pour les plus âgés. Il continue en outre d'augmenter dans de nombreux pays (Graphique 1.20). Cette forte progression tient sans doute aux pertes d'emplois, mais aussi au nombre croissant de jeunes qui arrivent sur le marché du travail mais qui, dans un contexte de faible recrutement, ne parviennent pas à trouver un premier emploi. Compte tenu des nouvelles restrictions à l'activité économique instaurées au quatrième trimestre de 2020 et au premier trimestre de 2021 et du nombre important de jeunes ayant achevé leurs études qui arrivent sur un marché du travail léthargique, ce taux devrait rester élevé un certain temps encore.

Graphique 1.20. Taux de chômage des jeunes par pays

Personnes de 15 à 24 ans, pourcentage



Note : * les derniers chiffres sont ceux d'avril 2021 pour la Belgique, le Chili, le Costa Rica et la Turquie, de mars 2021 pour le Royaume-Uni et la Slovaquie, et de novembre 2020 pour la Norvège. Les niveaux maximaux correspondent aux mois suivants : avril 2020 pour les États-Unis et la Slovaquie ; mai 2020 pour l'Autriche, le Canada, la Colombie, la Corée, la Finlande et la Lettonie ; juin 2020 pour le Chili, l'Espagne, la Hongrie, le Luxembourg et le Portugal ; juillet 2020 pour l'Australie, l'Estonie, la France, la Norvège et la Suède ; août 2020 pour Israël, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ; septembre 2020 pour le Costa Rica, l'Irlande et la Lituanie ; décembre 2020 pour l'Allemagne ; janvier 2021 pour la Belgique, l'Italie, le Japon et la République tchèque ; février 2021 pour la Pologne et la Turquie ; mars 2021 pour le Danemark ; avril 2021 pour le Mexique et la République slovaque ; mai 2021 pour l'Islande. La moyenne pondérée du chômage des jeunes dans les pays de l'OCDE a atteint son niveau maximal en avril 2020.

Source : Base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE.

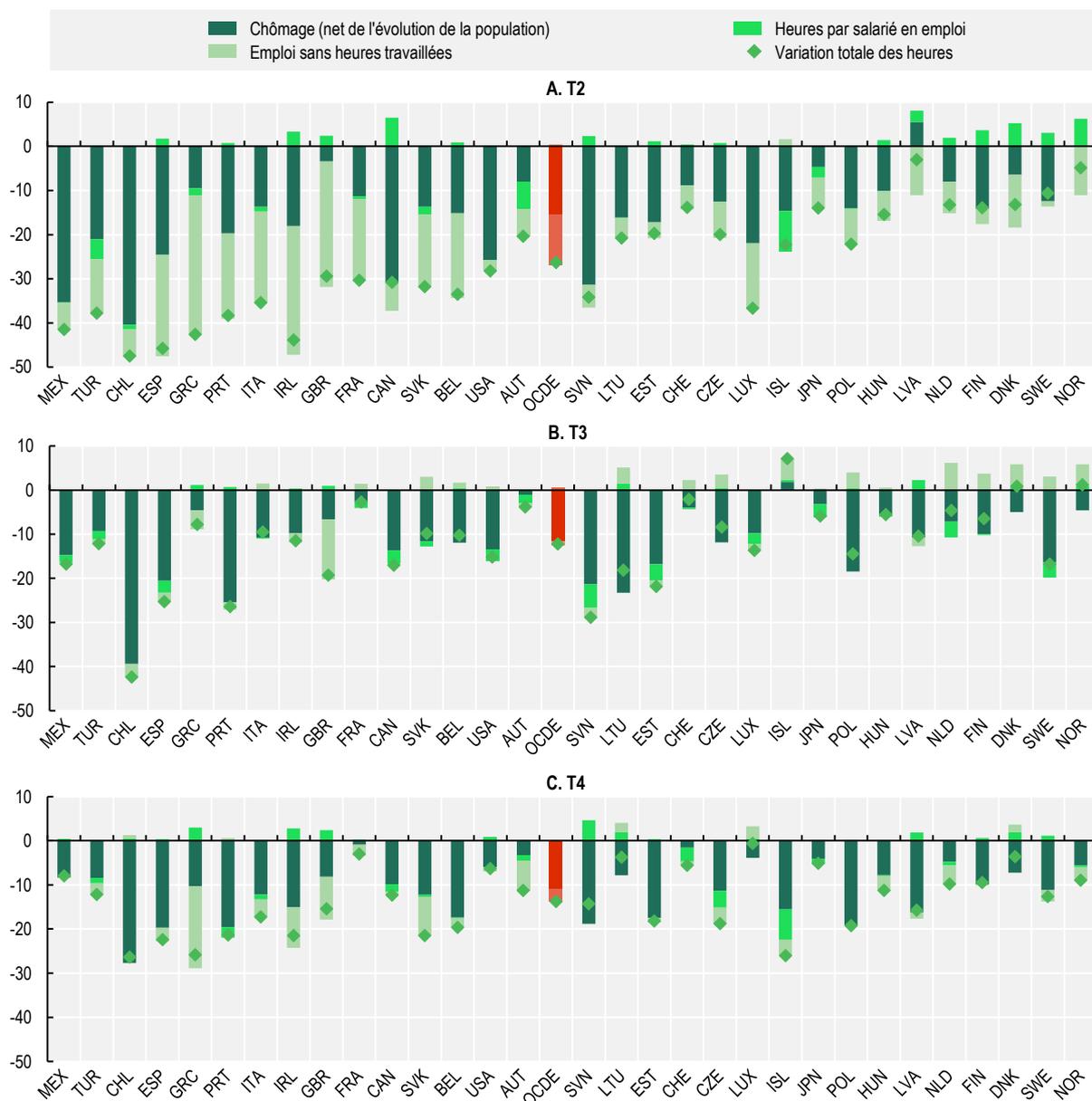
StatLink  <https://stat.link/gleq0w>

... puisque c'est principalement sous cette forme que l'incidence de la crise sur le marché du travail des jeunes s'est traduite

Étant donné la concentration des jeunes travailleurs dans les secteurs touchés par les mesures de confinement et de distanciation physique (Encadré 1.3) et dans les emplois précaires, il n'est pas surprenant qu'ils aient connu, parallèlement au chômage, des réductions considérables de leurs heures de travail. Au deuxième trimestre de 2020, dans l'OCDE, les réductions du temps de travail ont concouru pour près de moitié à la chute de 24 % des heures travaillées de cette tranche d'âge. Contrairement au schéma observé chez les travailleurs d'âge très actif et seniors, c'est seulement dans une minorité de pays, dont l'Autriche, l'Islande, la Turquie et, dans une moindre mesure, la Grèce, l'Italie et la République slovaque, que l'ajustement s'est opéré au travers d'une réduction partielle des heures de travail (voir Graphique 1.21 et Graphique 1.22). En effet, chez les jeunes, l'immense majorité de ces réductions est imputable à ceux dont le temps de travail a été ramené à zéro heures. Compte tenu du nombre considérable de jeunes travailleurs en contrat atypique, une partie de ces emplois sans heures travaillées n'ont sans doute pas bénéficié des dispositifs de maintien dans l'emploi (congrés rémunérés ou non rémunérés par exemple) ; les données disponibles ne permettent cependant pas d'examiner l'ampleur du phénomène.

Graphique 1.21. Décomposition horaire : jeunes travailleurs

Variation en %, en glissement annuel, 2020



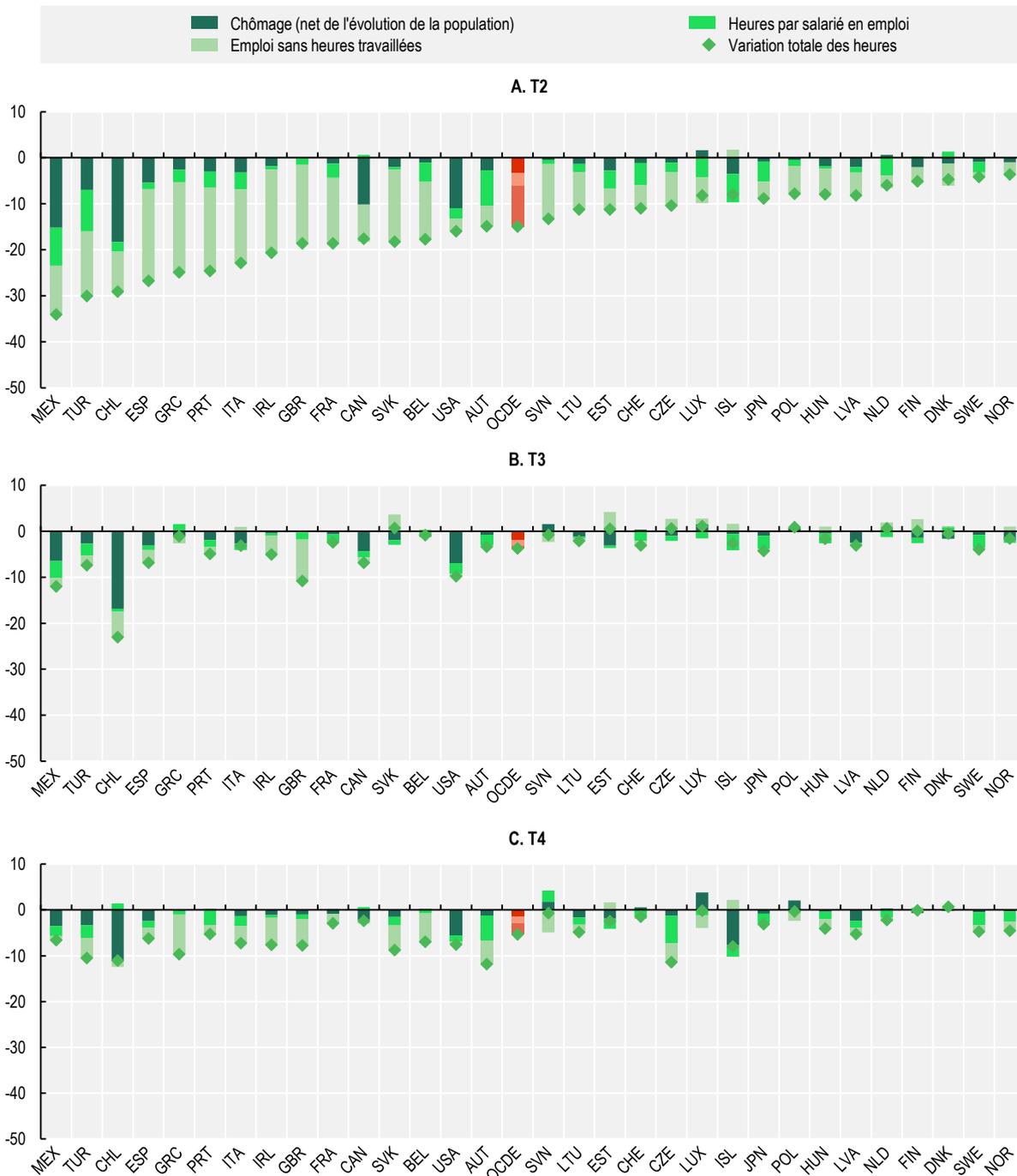
Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. On entend par « jeunes » les personnes âgées de 15 à 24 ans. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Enquête sur la population active du Japon ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/5h3kpi>

Graphique 1.22. Décomposition horaire : travailleurs d'âge très actif et seniors

Variation en %, en glissement annuel, 2020



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. On entend par « travailleurs d'âge très actifs et seniors » les personnes âgées de 25 ans et plus. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

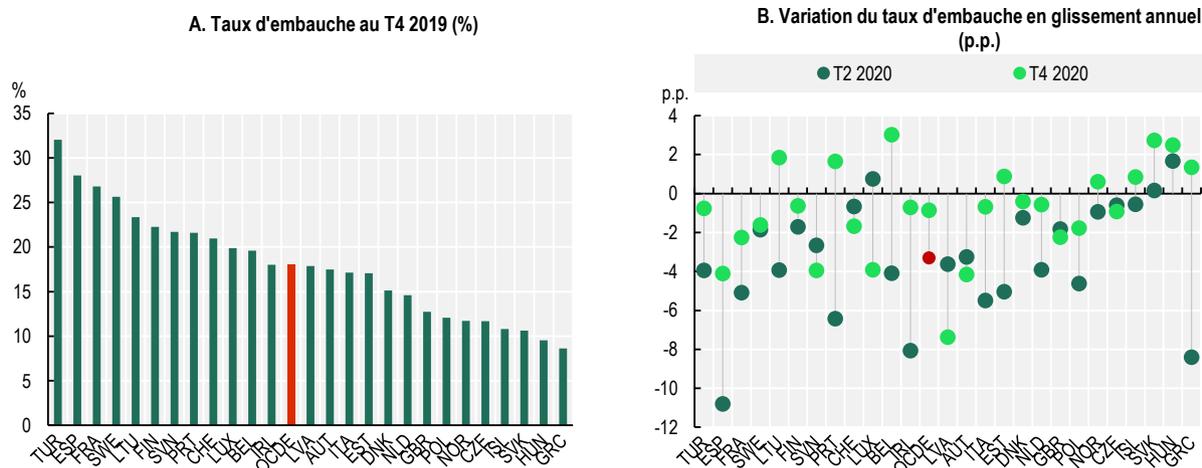
Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Enquête sur la population active du Japon ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/krmvul>

Au troisième trimestre 2020, suite à l'assouplissement des mesures de confinement et de distanciation physique dans l'OCDE, de nombreux jeunes travaillant zéro heures ont repris leur activité. Cependant, compte tenu de la part relativement importante du chômage dans la réduction de leur temps de travail, contrairement aux travailleurs d'âge très actif et seniors, leurs heures chômées n'ont pas sensiblement diminué²⁷. Au quatrième trimestre 2020, alors que les salariés de tous âges revenaient aux horaires réduits, la baisse des heures sur douze mois résultant du chômage est restée importante pour eux.

La montée du chômage des jeunes provoquée par la pandémie tient essentiellement à deux facteurs. Il y a d'abord ceux, souvent employés dans des secteurs durement frappés et dans le cadre de contrats précaires, qui perdent leur travail. S'y ajoute toutefois le grand nombre de ceux qui quittent le système éducatif, soit parce qu'ils abandonnent leurs études, soit parce qu'ils les ont terminées, et peinent à trouver un emploi dans un contexte de pénurie d'offre. Les données internationales actualisées sur les recrutements de jeunes sont rares, mais l'examen du taux d'embauche, défini ici comme la proportion des jeunes salariés qui ont pris leur fonction au cours des trois derniers mois, en donne une idée (Graphique 1.23, partie A). Au deuxième trimestre de 2020, ce taux a substantiellement diminué - de plus de 5 points de pourcentage, en glissement annuel, en Espagne, en Grèce, en Irlande, au Portugal, en Italie, en France et en Estonie (Graphique 1.23, partie B)²⁸. Cette baisse, qui s'est poursuivie, quoique à un moindre degré, aux deux trimestres suivants, permet de supposer que les nouveaux venus sur le marché du travail ont contribué dans une mesure relativement importante à la progression du chômage chez les jeunes.

Graphique 1.23. Taux d'embauche des jeunes en Europe



Note : les embauches sont définies comme les salariés qui occupent leur emploi actuel de manière continue depuis moins de trois mois. Le taux d'embauche est défini comme le rapport des embauches à l'emploi. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. p.p. : points de pourcentage

Source : calculs de l'OCDE basés sur des données communiquées par Eurostat et l'Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*).

StatLink  <https://stat.link/uvehjk>

L'augmentation du nombre de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif tient essentiellement à l'inactivité, de nombreux jeunes ayant dû mettre leur vie entre parenthèses

Bien des jeunes continuent de suivre des études à temps plein et ont déployé des efforts considérables, pendant toute la crise, pour apprendre à distance. Cette situation a eu des effets néfastes sur la santé mentale de bon nombre d'entre eux et son coût véritable, en termes de pertes d'apprentissage, chez les plus fragiles notamment, pourrait bien ne pas être pleinement appréhendé avant de nombreuses années. D'autres, ceux qui quittent maintenant le système d'enseignement ou avaient à peine mis pied sur le marché du travail lorsque la pandémie a frappé, sont particulièrement exposés au chômage dans l'immédiat, et au risque de séquelles durables s'ils doivent traverser une longue période de chômage et d'inactivité. Enfin, il y a ceux qui avaient prévu de travailler pendant leurs études pour les financer. Pour ces derniers, la pénurie d'emplois ne risque pas seulement de compromettre leur activité sur le marché du travail, mais aussi leur parcours éducatif et, partant, leurs perspectives professionnelles à long terme.

La crise a aussi considérablement diminué les possibilités de formation et d'apprentissage dans le cadre de l'emploi, les employeurs ayant souvent été contraints de supprimer ce type de programmes ou de les organiser à distance compte tenu des mesures de distanciation physique et de la fermeture des entreprises. En Allemagne, par exemple, moins de 500 000 personnes ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage en 2020, chiffre en baisse de 9.4% par rapport à l'année précédente. Au Royaume-Uni, 61 000 formations seulement ont débuté dans le cadre d'apprentissages entre mars et juillet 2020 - soit un recul de plus de 45 % d'une année sur l'autre (OCDE, 2021^[44]).

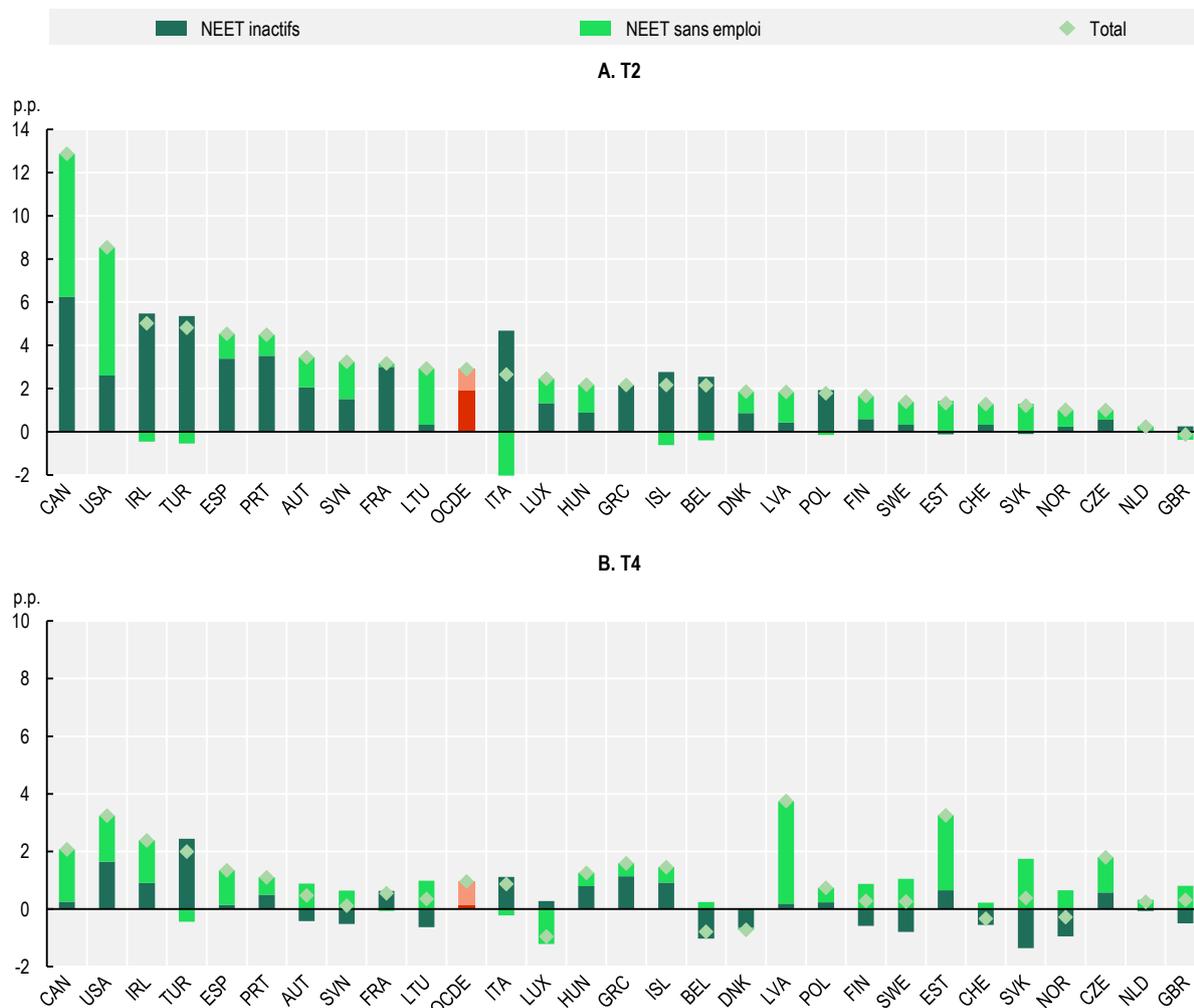
En 2019, le pourcentage de jeunes adultes sans emploi et sortis du système éducatif était le plus faible enregistré depuis le début du siècle. À la fin de 2019, avant le déclenchement de la pandémie, un peu plus d'un jeune de 15 à 29 ans sur dix était dans cette situation, en moyenne, dans les pays de l'OCDE. Or, dans les premières phases de la crise du COVID-19, le taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif a flambé dans ces pays (Graphique 1.24, partie A), renversant la tendance de la décennie précédente ; il a par exemple augmenté de plus de 4 points dans des pays comme le Canada, les États-Unis²⁹, l'Irlande, la Turquie, l'Espagne et le Portugal. Un élément particulièrement inquiétant au deuxième trimestre de 2020 a été la forte proportion du nombre grandissant de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif en situation d'inactivité.

Au troisième trimestre 2020, avec l'assouplissement des restrictions aux déplacements, les économies ont amorcé une réouverture et des emplois se sont créés (quoiqu'en nombre limité). De nombreux jeunes sans emploi et sortis du système éducatif ont recommencé à chercher activement du travail et l'augmentation, en glissement annuel, du taux de ces jeunes en situation d'inactivité a sensiblement diminué. Au quatrième trimestre 2020, ce chiffre demeurerait toutefois élevé dans la majorité des pays - dont la Turquie, les États-Unis, la Grèce, l'Italie, l'Islande, l'Irlande, la Hongrie, l'Estonie et la France (Graphique 1.24, partie B).

Cette hausse du nombre de ces jeunes en situation d'inactivité n'est pas surprenante compte tenu des restrictions à l'activité imposées par le virus et de la réduction des offres d'emploi et des services de garde d'enfants. Elle se distingue cependant de celle observée pendant la crise financière mondiale (Carcillo et al., 2015^[45]). Comme il est avéré que les périodes d'inactivité sont particulièrement préjudiciables aux perspectives professionnelles des jeunes, un taux élevé d'inactivité chez les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif risque d'en aggraver les séquelles. Il conviendra donc de recenser et de contacter les jeunes qui ont abandonné le système d'enseignement, et de veiller à ne pas laisser les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif s'éloigner encore davantage du marché du travail. Souvent, les jeunes les plus vulnérables ne prennent pas contact avec le Service public d'emploi (SPE) ou avec les services destinés aux jeunes parce qu'ils n'ont pas droit à un soutien au revenu, parce qu'ils n'ont pas confiance dans les pouvoirs publics, ou simplement parce qu'ils ne sont pas informés des aides auxquelles ils peuvent prétendre. Des interventions rapides et préventives seront d'une importance cruciale dans le cadre de la crise actuelle.

Graphique 1.24. Variation du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (15-29 ans)

Variation en %, en glissement annuel, 2020



Note : NEET : jeunes sans emploi et sortis du système éducatif. Au Canada, la forte augmentation du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif au deuxième trimestre tient en grande partie à la fermeture des établissements scolaires et aux grands nombres de jeunes qui, de ce fait, ont déclaré ne pas aller à l'école. Voir <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2020001-eng.htm> pour des informations plus détaillées. Ailleurs, les données portent sur les taux d'inscription, et non de fréquentation scolaire ; la fermeture des écoles ne les modifie donc en rien. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE basés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (*Enquête sur les forces de travail*) et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/igh6rw>

Le niveau d'études est généralement un facteur déterminant de la situation de jeune sans emploi et sorti du système éducatif. Dans les pays de l'OCDE, les jeunes de 25 à 29 ans n'ayant pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont quatre fois plus susceptibles d'être sans emploi et sortis du système éducatif que les diplômés du supérieur (OCDE, 2020^[46]). Par ailleurs, dans quasiment tous ces pays, les jeunes qui n'ont qu'un faible niveau d'études (premier cycle du secondaire au plus) sont fortement surreprésentés dans cette catégorie. Ces dernières années, toutefois, la proportion des jeunes possédant un niveau d'études intermédiaire ou élevé parmi les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif a augmenté (Carcillo et al., 2015^[45]) et, dans plusieurs pays, elle a encore progressé pendant la crise du

COVID-19 (Graphique 1.25). Dans une grande partie de l'OCDE, le pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif ayant suivi quelques années d'enseignement supérieur au moins a progressé depuis le début de la crise, des hausses importantes ayant été observées dans plusieurs pays au début de la pandémie : au Danemark, en France, en Hongrie, en Lettonie, au Portugal et en Suède, le pourcentage des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif ayant un niveau d'études élevé ou intermédiaire a accusé une augmentation de plus de 7 points de pourcentage au deuxième trimestre 2020. Et si, en glissement annuel, la croissance de ce taux s'est légèrement tassée au troisième trimestre 2020 dans la majorité des pays, elle a repris au dernier trimestre de l'année, et a même été supérieure à celle enregistrée au deuxième trimestre dans plusieurs pays.

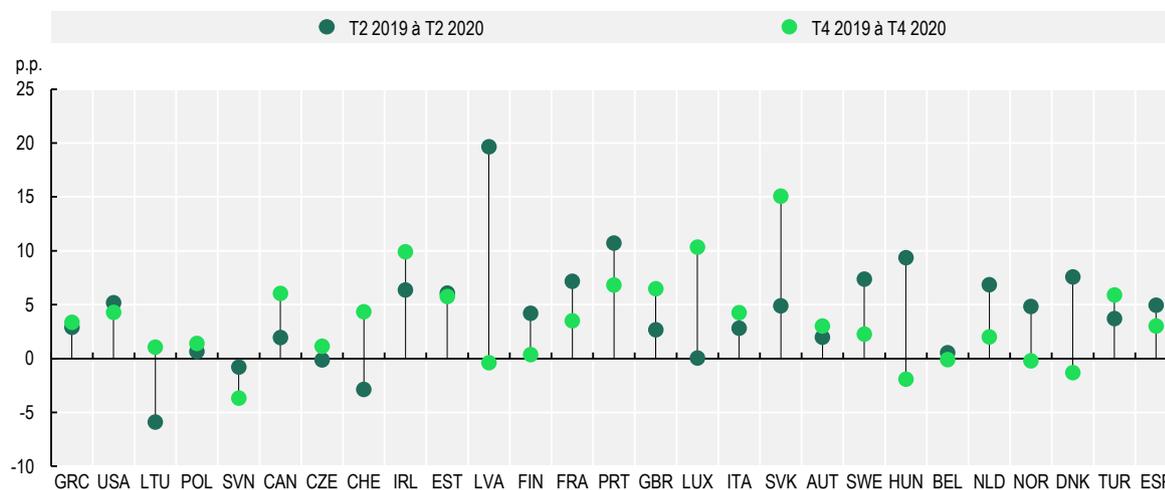
Le manque d'expérience fait que les jeunes sont particulièrement exposés au chômage de longue durée et à ses séquelles

Une mauvaise conjoncture du marché du travail au moment où les jeunes terminent leurs études peut sérieusement compromettre leurs perspectives professionnelles. Ses conséquences durables, directement liées aux retombées de crises économiques, influent parfois lourdement sur le parcours professionnel de ces nouveaux arrivants. Chez les jeunes, elles interviennent généralement sous deux formes. Pour ceux qui ne parviennent pas à trouver un emploi dès leur arrivée sur le marché du travail, des périodes de chômage et, en particulier, d'inactivité peuvent hypothéquer les perspectives d'emploi et de rémunération (Dorsett et Lucchino, 2018^[47]). Ceux qui trouvent du travail peuvent cependant aussi en pâtir durablement s'ils sont contraints d'accepter des postes subalternes, si la rareté des postes à pourvoir fait obstacle à leur mobilité, ou si leurs possibilités de formation et de promotion sont moindres³⁰. Il ressort en effet de certains travaux qu'une forte récession au moment où les jeunes obtiennent leur diplôme réduit les rémunérations à l'entrée dans la vie active, et que cet effet persiste en outre par la suite. Une étude d'Altonji, Kahn et Speer (2016^[48]) portant sur les États-Unis observe une baisse de rémunération d'environ 10 % du diplômé moyen entrant sur le marché du travail au cours d'une récession type, assortie d'une perte de revenu annuelle d'environ 1.8 % au cours des dix années suivant son diplôme. Oreopoulos, von Wachter et Heisz (2012^[49]) obtiennent des résultats de même ordre à partir de données appariées employeurs-employés au Canada. Il apparaît également que ces effets nocifs s'étendent à la santé et au bien-être (Garrouste et Godard, 2016^[50]).

Certaines catégories de jeunes sont particulièrement vulnérables à ces effets délétères. Des travaux ont ainsi constaté que c'est notamment le cas des jeunes peu qualifiés, ainsi que des diplômés de secteurs caractérisés par des rémunérations relativement faibles (voir Kroft, Lange et Notowidigdo (2013^[27]) et Altonji, Kahn et Speer (2016^[48])). Ces effets de répartition diffèrent en outre d'une récession à l'autre (Altonji, Kahn et Speer, 2016^[48]). Par ailleurs, tout porte à croire que la distanciation physique et le télétravail résultant du COVID-19 auront également des retombées négatives sur les perspectives professionnelles des jeunes qui ont réussi à obtenir un emploi, surtout dans les domaines où l'accumulation de capital humain après les études est importante.

Graphique 1.25. Variation du pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif possédant un niveau d'études élevé ou intermédiaire (15-29 ans)

Variation, en glissement annuel, du pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif ayant un niveau d'études intermédiaire ou élevé sur le nombre total de ces jeunes



Note : p.p. : points de pourcentage. NEET : jeunes sans emploi et sortis du système éducatif

Source : calculs de l'OCDE basés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Enquête sur les forces de travail) et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/nlemt>

L'incidence disproportionnée sur la participation à la vie active des femmes s'est dissipée dans plusieurs pays de l'OCDE

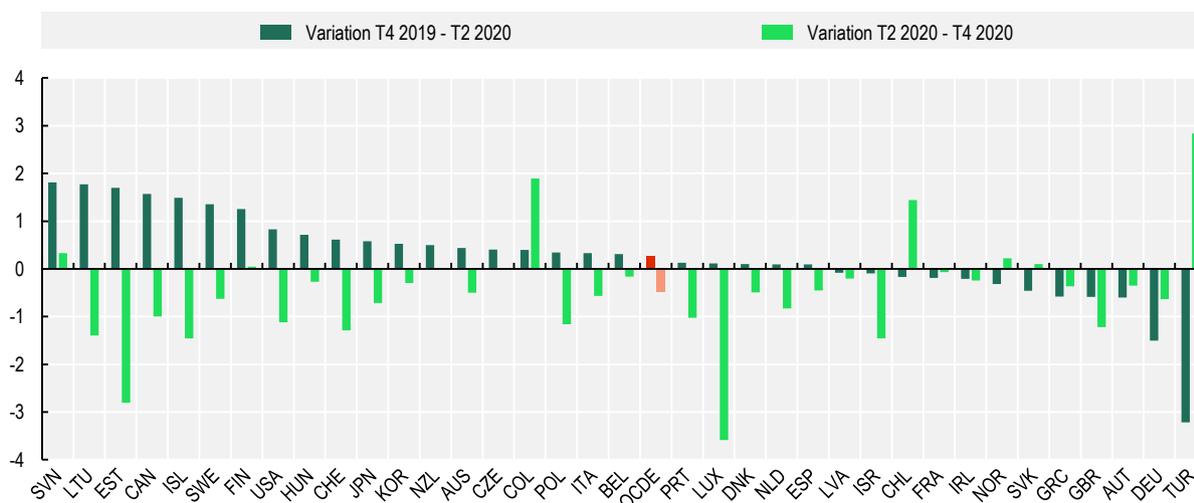
Malgré les progrès substantiels réalisés ces dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail demeure plus faible que celle de leurs collègues masculins. Les femmes en emploi effectuent généralement moins d'heures rémunérées que les hommes, gagnent moins, et restent moins longtemps en poste (voir OCDE (2019^[24] ; 2020^[51] ; 2020^[52] ; 2020^[53])), de sorte qu'elles sont plus vulnérables et plus facilement licenciées. De surcroît, et contrairement aux crises précédentes qui, souvent, ont principalement frappé les secteurs à dominante masculine (voir par exemple Bredemeier, Juessen et Winkler (2017^[54])), ceux du commerce de détail, de la restauration et de l'hébergement - caractérisés par un taux d'emploi féminin élevé - ont été particulièrement ébranlés au début de la crise induite par le COVID-19. La montée en puissance de l'économie de services ces dernières décennies a semble-t-il fortement contribué aux évolutions observées du nombre d'heures de travail des femmes et de leurs rémunérations relatives (voir Ngai et Petrongolo (2017^[55]) et Blau et Kahn (2017^[56])). Les retombées négatives de la pandémie sur l'emploi dans ces secteurs ont donc fait craindre que des pertes d'emplois et de revenus plus importantes chez les femmes n'hypothèquent les progrès récemment accomplis en matière d'égalité des sexes (Adams-Prassl et al., 2020^[33]). De fait, dans les premières phases de la pandémie, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes s'est creusé dans la majorité des pays - de plus d'un point de pourcentage dans plusieurs d'entre eux, dont la Slovénie, le Canada, la Suède et la Finlande (Graphique 1.26). La tendance s'est toutefois inversée dans la plupart au trimestre suivant, malgré quelques exceptions comme la Slovénie, la Lituanie, le Canada, la Suède, la Finlande, la Hongrie, la Colombie et la Belgique.

Quoi qu'il en soit, outre qu'elles sont surreprésentées dans les secteurs dont l'activité a été mise en veille, les femmes constituent une part disproportionnée des travailleurs des nombreux secteurs définis comme

essentiels qui ont souvent été contraints d'effectuer des heures supplémentaires pour faire face à la forte demande (voir l'Encadré 1.3). Par ailleurs, l'incidence de la pandémie sur l'emploi dans les premiers temps de la crise a été, dans une large mesure, fonction de la possibilité de travailler à domicile - ce qui a généralement été le cas dans de nombreux secteurs à dominante féminine comme l'enseignement.

Graphique 1.26. Variations de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes

Variation en points de pourcentage, corrigée de la saisonnalité



Note : l'écart est calculé comme la différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 15 à 64 ans.

Source : base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/rpc1i8>

Étant donné les progrès accomplis dans la compréhension du COVID-19 et l'apparition de nouveaux variants inquiétants du virus, les restrictions ne cessent d'évoluer. Au cours des dernières phases de la crise, bon nombre des salariés de secteurs à dominante masculine (comme la construction, la réparation et des pans importants de l'industrie manufacturière) qui n'appellent pas de contacts étroits avec les collègues ou les clients ont pu retourner au travail. Dans le même temps, les restaurants ayant à nouveau cessé leur activité, et de nouvelles souches plus contagieuses du virus ayant conduit plusieurs pays à fermer les établissements scolaires (Graphique 1.2), bon nombre des raisons multiples qui ont amené les femmes à ne plus travailler au début de la pandémie sont réapparues. Ces évolutions transparaîtront peut-être encore dans les données ultérieurement publiées.

En effet, le surcroît de responsabilités familiales influe en général lentement sur les disparités professionnelles entre hommes et femmes, ces dernières (en particulier) optant à la longue pour le travail à temps partiel, quittant entièrement la vie active, ou cherchant simplement des emplois qui offrent plus de flexibilité ou des trajets travail-domicile plus courts. Ces choix se traduisent souvent par une progression salariale plus lente, du fait qu'ils restreignent l'éventail d'emplois, le pouvoir de négociation et les possibilités de promotion dans l'entreprise (voir par exemple OCDE (2019_[24])). À cet égard, les retombées pernicieuses de la pandémie risquent de se faire ressentir pendant de nombreuses années.

La réduction des heures de travail a permis d'atténuer l'incidence de la crise sur l'emploi des femmes dans certains pays

Ces dernières années, la pénalité salariale associée à la maternité s'est montrée persistante (Ngai et Petrongolo, 2017^[55]). Il est vrai qu'indépendamment du sort de leur emploi, la participation des femmes à la vie active a été mise à rude épreuve par la fermeture des écoles et des structures d'accueil des enfants qui a accompagné les mesures visant à maîtriser le virus (Graphique 1.2). L'accroissement des responsabilités familiales qui a résulté de la fermeture généralisée des établissements scolaires est en grande partie retombé sur les femmes (voir Hupkau et Petrongolo (2020^[57]) au Royaume-Uni, Farré et al. (2020^[58]) en Espagne, et del Boca et al. (2020^[59]) en Italie), amenant nombre d'entre elles à se mettre entièrement en retrait de la vie active, même lorsque leur emploi n'a pas été touché par ces mesures.

Dans plusieurs pays de l'OCDE ayant instauré des dispositifs de maintien dans l'emploi ou des congés familiaux spécifiques, les femmes ont pu demander à bénéficier d'horaires réduits pour que la scolarisation à domicile et les responsabilités familiales ne les contraignent pas à quitter le marché du travail³¹. De ce fait, l'incidence de la première vague de la pandémie sur l'écart de taux d'emploi n'a pas été nette, mais a varié selon les pays (Graphique 1.26)³².

S'agissant du temps de travail, les retombées de la crise sur le nombre d'heures perdues après le choc initial ont généralement été plus marquées chez les femmes, tant à la marge intensive qu'extensive (Graphique 1.27, parties A et B). Cet écart semble toutefois avoir été éphémère dans de nombreux pays, et s'est même inversé par la suite. En effet, le nombre d'heures perdues au troisième trimestre de 2020 a été comparable, la baisse étant légèrement plus prononcée pour les hommes (4.3 points chez les femmes, en moyenne, dans l'OCDE, et 4.5 points chez les hommes). Ces évolutions permettent de penser que les mesures visant à orienter l'incidence de la pandémie sur la marge intensive semblent avoir relativement réussi à amortir les conséquences de la crise pour les femmes, et leur avoir permis de retourner rapidement au travail. Aux États-Unis, par exemple, où cet effet a été essentiellement ressenti à la marge extensive, la baisse des heures de travail dans la population active féminine au troisième trimestre est restée supérieure à celle des hommes³³.

Suite au retour du virus dans de nombreux pays au quatrième trimestre de 2020, les heures travaillées des femmes ont à nouveau diminué dans une proportion légèrement supérieure à celles des hommes, en moyenne, dans l'OCDE (6.2 % pour les femmes, 5.7 % pour les hommes) (, parties C et D). Si, là encore, la marge intensive a absorbé l'essentiel de cette augmentation, le chômage a supporté une plus grande part de la diminution des heures travaillées au cours de cette deuxième vague, chez les femmes notamment. Cela dit, leur baisse plus accusée chez les femmes, surtout durant la deuxième phase de restrictions, tient aux disparités prononcées observées dans un petit nombre de pays comme le Chili, la Slovaquie, la Turquie et la Lituanie. Dans de nombreux autres, en Europe en particulier, elle a été comparable à celle des hommes au quatrième trimestre ou, dans de nombreux cas, plus limitée.

Des aides publiques massives et diversifiées ont préservé le revenu de nombreux ménages

Malgré l'incidence substantielle de la pandémie sur l'emploi et les salaires, les gouvernements de l'OCDE ont été en mesure de préserver le revenu des ménages moyennant des aides massives et diversifiées (voir OCDE (2020^[42]; 2020^[51]). À vrai dire, entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, malgré une chute de 12.4 % du PIB par habitant dans la zone OCDE, le revenu disponible brut réel des ménages a augmenté de 3.9 % grâce aux mesures d'accompagnement d'envergure mises en place par les autorités face au COVID-19. Cette croissance a été particulièrement marquée au Canada et aux États-Unis où, sous l'effet de mesures de soutiens importantes, mais temporaires, elle a atteint respectivement 12.6 % et 11.1 % (Graphique 1.28, partie A). Elle s'est cependant quelque peu tassée depuis dans ces deux pays et, au quatrième trimestre 2020, elle était retombée à des taux plus modérés de 6.6% et 4 % par rapport aux niveaux pré-pandémiques. Cette évolution témoigne du caractère provisoire de la hausse des transferts nets aux ménages (Graphique 1.28, partie B).

Une progression plus faible du revenu disponible a été également observée au cours de la même période en Irlande (4.5 %), en Australie (4.1%) et en Pologne (3.5 %). En Irlande et en Australie, elle s'est poursuivie jusqu'à la fin du quatrième trimestre 2020. Malgré l'accroissement des transferts nets en espèces vers les ménages dans quasiment tous les pays (Graphique 1.28, partie B), le revenu disponible par habitant a diminué dans bon nombre d'entre eux au deuxième trimestre 2020. Le Chili, l'Autriche, la Suède, la Hongrie et la Slovaquie, de même que l'Italie, le Mexique et les Pays-Bas, ont en revanche bien réussi à neutraliser le choc négatif exercé sur celui-ci entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020.

Ces chiffres fournissent quelques éléments d'évaluation de la mesure dans laquelle les dispositifs de soutien sont parvenus à préserver les niveaux de vie face à la pandémie du COVID-19. Ils nous en disent cependant peu sur la répartition des effets de la pandémie sur le revenu disponible aux différents niveaux de la distribution des revenus et dans certaines catégories socioéconomiques, et donc sur l'efficacité des aides publiques à protéger les segments les plus vulnérables de la population.

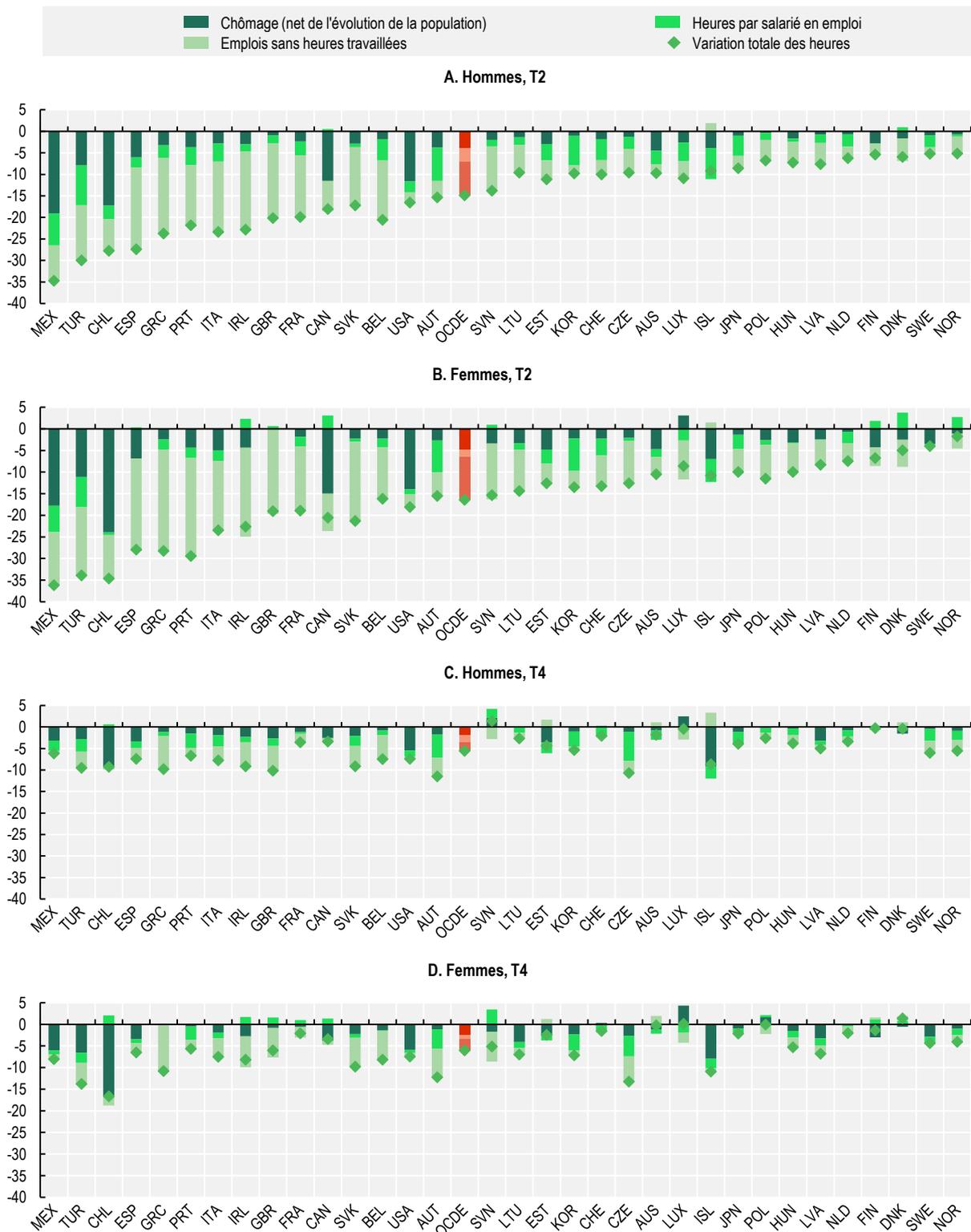
Mais certains demeurent vulnérables, et de nombreux problèmes persistent

On ne dispose malheureusement pas encore de microdonnées internationales sur les retombées des transferts publics. Il n'existe pas d'indicateurs à haute périodicité fiables des inégalités économiques, la plupart des statistiques officielles sur les inégalités de revenu n'étant publiées qu'une fois par an, et souvent avec un décalage important. Fort heureusement, des études récentes (voir par exemple Aspachs et al. (2020^[60]), Bick et Blandin (2021^[61]), Chetty et al. (2020^[62]), Cox et al. (2020^[63]) et Ganong et Noel (2019^[64])) ont pu exploiter des données massives de sources privées pour appréhender les évolutions rapides et apporter des éclairages utiles à l'élaboration des politiques. Ces travaux laissent entendre que si les mesures rapidement conçues et appliquées ont dans l'ensemble remarquablement réussi à préserver le bien-être économique des ménages, certaines catégories de la population ont pu, du fait de leurs caractéristiques professionnelles, se trouver en situation de précarité et démesurément fragilisées (voir l'Encadré 1.6).

Près d'un an et demi après le début de la crise économique déclenchée par le COVID-19, on espère à nouveau une lueur au bout du tunnel. Cependant, même aujourd'hui, alors que l'activité économique redémarre, les marchés du travail de l'OCDE sont confrontés à d'énormes défis. Les catégories les plus atteintes par les effets cataclysmiques de la crise ont varié au fil de son évolution. Certains groupes, toutefois, (les salariés occupant des emplois peu rémunérateurs, les peu qualifiés, et les jeunes notamment), sont constamment restés dans l'œil du cyclone. Ils ont non seulement subi les plus fortes réductions du nombre d'heures travaillées, mais ont été plus susceptibles de les vivre sous forme de chômage. Cette constatation a des conséquences importantes : elle fournit des indications sur le ciblage *de facto* des mesures de soutien à l'emploi et leur effet potentiel sur les inégalités, et nous éclaire quant aux retombées probables à long terme de la crise sur la carrière des personnes concernées.

Graphique 1.27. Décomposition des horaires, selon le sexe

Variation en %, en glissement annuel, 2020



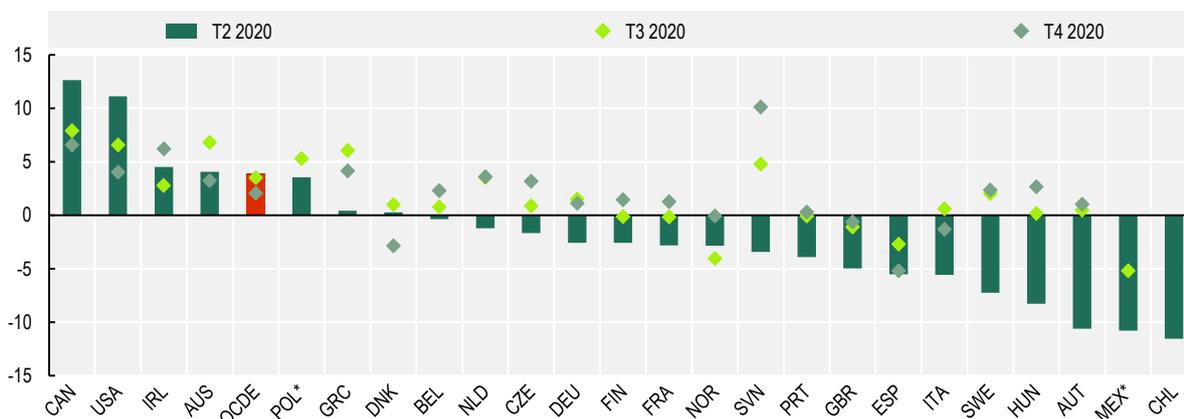
Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail ; Australian Bureau of Statistics ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; Office coréen de statistiques (Enquête sur la population économiquement active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/u63r7c>

Graphique 1.28. Le revenu des ménages a été relativement préservé

A. Revenu disponible réel brut des ménages par personne Variation en pourcentage depuis T4 2019



B. Transferts nets en espèces vers les ménages Rapport revenu disponible brut/revenu primaire brut, certains trimestres



Note : * les dernières données se rapportent au 3^e trimestre pour la France (partie B), le Mexique et la Pologne (parties A et B). Le revenu primaire brut est le revenu perçu par les ménages du fait de leur participation au processus de production (rémunération des salariés, revenu du travail indépendant) ou parce qu'ils possèdent des actifs qui peuvent être nécessaires à la production (nets de tout remboursement de dette). Le revenu disponible brut des ménages est calculé à partir du revenu primaire en tenant compte des transferts courants nets, comme le paiement d'impôts sur le revenu et le patrimoine et les cotisations sociales, et les prestations sociales reçues de l'État. Il ne comprend cependant pas les transferts en nature, comme ceux liés à la santé et l'éducation fournis gratuitement ou à des prix économiquement non significatifs par l'État. Les impôts déduits du revenu ne comprennent pas le paiement des taxes à la consommation (comme la taxe à la valeur ajoutée). Le rapport du revenu disponible brut au revenu primaire brut illustre l'effet de la redistribution des revenus, essentiellement opérée par l'administration publique, sur le niveau de revenu des ménages.

StatLink  <https://stat.link/u9rvzo>

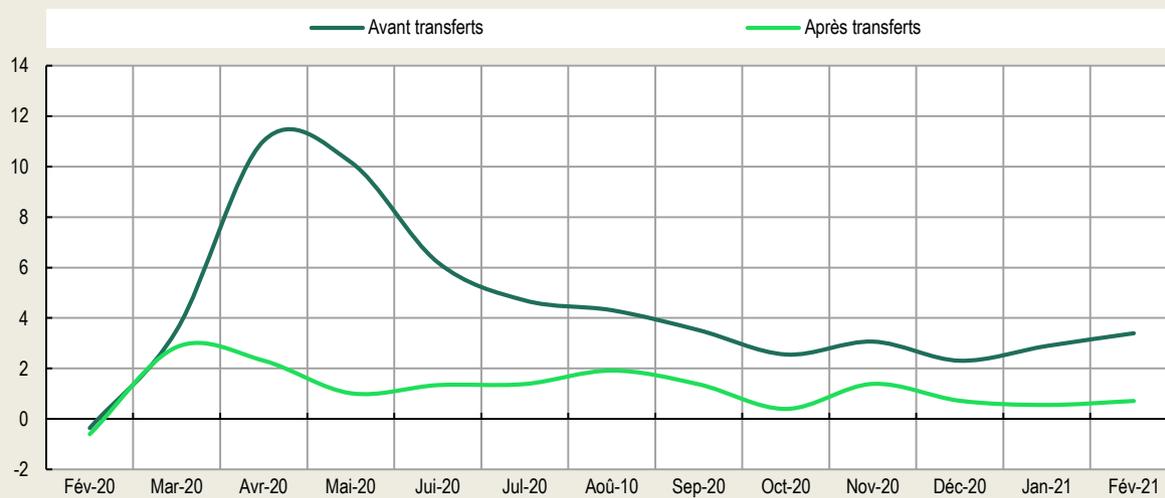
Encadré 1.6. Amortir l'incidence de la pandémie sur les inégalités en Espagne

Il faudra quelques temps avant que l'on ne dispose de microdonnées internationales détaillées, mais des informations publiées par l'une des plus grandes banques espagnoles, CaixaBank, mettent en lumière les retombées de la crise sur les revenus, ainsi que la mesure dans laquelle l'État-providence les a amorties. Les microdonnées anonymisées de cette nature, qui contiennent des renseignements précis, en temps réel, sur les transferts, les salaires et les subventions, sont un instrument utile pour évaluer l'effet de la mise en application rapide et opportune, des mesures gouvernementales. Les données couvrent tous les détenteurs de comptes actifs percevant soit des aides publiques, soit des salaires d'un employeur privé ou public. L'échantillon, qui porte sur trois millions de petits déposants, est très représentatif de la population active espagnole.

Selon une analyse liminaire des données, ce sont les salariés situés au bas de l'échelle des rémunérations qui auraient le plus durement ressenti les premiers effets de la crise, la probabilité que ceux des tranches inférieures aient perdu l'intégralité de leur salaire entre février et avril 2020 étant supérieure de 20 % à celle de l'année précédente (Aspachs et al., 2020^[60]). En effet, les évolutions du revenu salarial avant transferts se sont traduites par un net accroissement des inégalités, de sorte qu'en avril 2020 l'indice de Gini se situait plus de 11 points de pourcentage au-dessus du niveau observé l'année précédente, avant de retomber à partir de mai, lorsque les mesures de confinement ont été assouplies (Graphique 1.29).

Graphique 1.29. Les transferts publics ont amorti la flambée des inégalités pendant la pandémie

Évolution du coefficient de Gini avant et après transferts, variation en points de pourcentage, en glissement annuel



Note : pour garantir que les salaires ou transferts concernent une personne seulement, l'échantillon se limite aux comptes à titulaire unique ou à ceux sur lesquels les salaires provenant d'un seul employeur sont versés. Les prestations publiques versées par la sécurité sociale comprennent les sommes relevant des dispositifs de maintien dans l'emploi (connus sous le nom d'ERTE en Espagne). Les variations du coefficient de Gini en glissement annuel sont utilisées pour lisser les fluctuations saisonnières, comme le versement de primes en février.
Source : calculs de l'OCDE à partir des données fournies par CaixaBank Research, CaixaBank Inequality Tracker (2020^[65]), <https://inequality-tracker.caixabankresearch.com/>.

StatLink  <https://stat.link/nwfbkm>

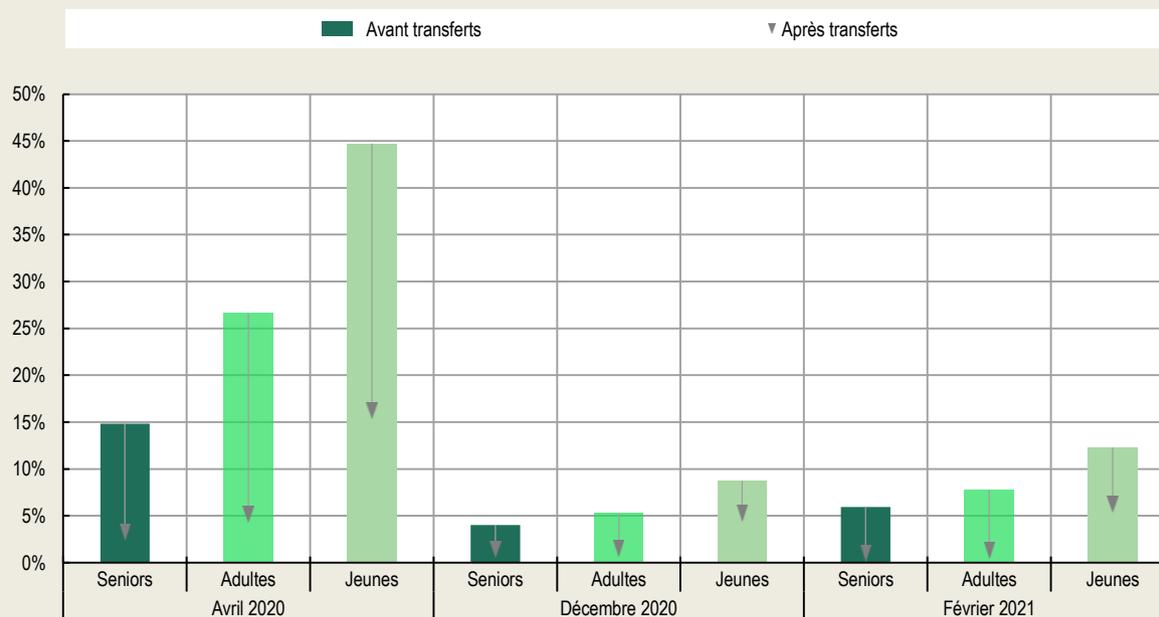
La hausse beaucoup plus modérée des inégalités de revenu après transferts témoigne de l'efficacité relative des transferts publics – allocations chômage et aides apportées dans le cadre du dispositif national de maintien dans l'emploi (ERTE) – à protéger les plus vulnérables. Les inégalités après transferts, qui se sont d'abord accentuées en mars 2020, ont commencé à se résorber pour revenir à un niveau proche de celui observé l'année précédente dès avril 2020 et sont restées relativement stables depuis.

Ces schémas - avant et après transferts - diffèrent toutefois sensiblement entre certaines catégories de la population. Chez les plus jeunes cohortes (entre 16 et 29 ans), la hausse de l'indice de Gini avant transferts a été particulièrement brutale en avril 2020, atteignant un niveau supérieur de 45 % à celui enregistré en avril 2019 (Graphique 1.30). Chez les plus âgées (50-64 ans), sa progression a été plus modérée. Cette situation tient peut-être à la prépondérance relative de la marge extensive dans la réduction des heures travaillées des jeunes au début de la crise.

Par ailleurs, bien que les transferts publics atténuent en partie la forte augmentation de l'indice de Gini chez les jeunes, les inégalités post-transferts demeurent substantielles par rapport aux niveaux observés en 2019. En effet, si les transferts publics ont apparemment assez bien réussi à protéger les adultes d'âge très actif et les seniors vulnérables, il semblerait que de nombreux jeunes parmi les plus fragiles n'en aient pas bénéficié. Cela tient probablement en partie à leur concentration relative dans les emplois précaires, qui a une double incidence : en général, ils bénéficient proportionnellement moins des dispositifs de maintien dans l'emploi et des réductions du temps de travail (Graphique 1.21), et ils sont moins souvent admissibles aux allocations de chômage (voir OCDE (2020^[5] ; 2020^[42])).

Graphique 1.30. Les transferts n'ont pas suffi à absorber les inégalités chez les jeunes

Augmentation, en pourcentage, des coefficients de Gini intragroupes avant et après transferts par rapport à février 2020



Note : pour garantir que les salaires ou transferts concernent une personne seulement, l'échantillon se limite aux comptes à titulaire unique ou à ceux sur lesquels les salaires provenant d'un seul employeur sont versés. Les prestations publiques versées par la sécurité sociale comprennent les sommes relevant des dispositifs de maintien dans l'emploi (connus sous le nom d'ERTE en Espagne). Les chiffres présentés sont les variations en pourcentage des coefficients de Gini à partir de février 2020, calculés après prise en compte des variations en glissement annuel. La catégorie des seniors est constituée des personnes âgées de 50 à 64 ans, celle des adultes des personnes de 30 à 49 ans, et celle des jeunes de la tranche des 16-29 ans.

Source : calculs de l'OCDE à partir des données fournies par CaixaBank Research et Aspachs et al. (2020^[60]), « Real-Time Inequality and the Welfare State in Motion: Evidence from COVID-19 in Spain », Aspachs et al. (2020^[66]), « Tracking inequality in real-time: impact of the activity rebound », et CaixaBank Inequality Tracker (2020^[65]), <https://inequality-tracker.caixabankresearch.com/>.

StatLink  <https://stat.link/y7ce0b>

1.4. Regard prospectif : éléments relatifs à l'influence de la pandémie sur les mégatendances en cours et sur l'évolution de la reprise

Malgré les efforts déployés pour atténuer les épreuves de la crise, les effets de la pandémie sur l'économie et l'emploi devraient se prolonger bien au-delà du court terme, et se faire ressentir à moyen et long termes.

Cette section conclut le chapitre par un examen des éléments disponibles concernant l'accélération des évolutions structurelles amorcées de longue date et leurs répercussions sur le monde du travail. En particulier, de nombreuses entreprises assujetties à des directives sanitaires rigoureuses et confrontées à l'incertitude ont sans doute accéléré leur programme de numérisation et d'automatisation des processus de production, ce qui peut avoir une « double incidence » sur les travailleurs vulnérables qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie et risquent, du fait de cette accélération, de ne pas les retrouver par la suite.

1.4.1. La crise du COVID-19 a-t-elle touché les salariés qui étaient déjà exposés à un risque élevé de perte d'emploi dans un avenir proche ?

Avant que la pandémie ne frappe l'ensemble de la planète, les évolutions technologiques, l'automatisation, la numérisation, ainsi que l'arrivée de l'intelligence artificielle et l'utilisation des données massives comptaient déjà parmi les mégatendances qui reconfigurent les sociétés et le monde du travail (voir par exemple OCDE (2019^[67])).

Malgré les craintes initiales d'un chômage technologique massif, des données récentes concernant l'incidence de l'automatisation sur les marchés du travail indiquent une orientation à la hausse des taux d'emploi, sauf pendant la crise financière mondiale. S'il n'existe pas de preuve manifeste d'un effet défavorable de l'automatisation sur l'emploi au niveau global, celui que la mutation technologique (numérisation et automatisation comprises) pourrait avoir sur certaines catégories, comme les travailleurs peu qualifiés et ceux qui sont dépourvus de compétences numériques, suscite encore de fortes inquiétudes. Il ressort en effet d'autres données (Georgieff et Milanez, 2021^[68]) que dans les professions qui étaient les plus menacées par l'automatisation en 2012, le taux d'emploi a connu une progression inférieure à la moyenne, voire un léger recul, au cours de la période qui a suivi, jusqu'en 2019. Le risque que la transformation technologique ne creuse les inégalités est accentué par le fait que de nombreux travailleurs exerçant des métiers fortement menacés d'automatisation sont généralement des salariés peu qualifiés ou âgés qui sont moins enclins à suivre des programmes de formation continue et de reconversion (OCDE, 2020^[69] ; 2021^[70]).

Même après la crise du COVID-19, le rythme d'adoption des technologies ne devrait pas fléchir, et pourrait même s'intensifier (Forum économique mondial, 2020^[71]). Par ailleurs, d'autres mégatendances, comme le vieillissement démographique et le changement climatique, devraient continuer d'exercer une influence

déterminante sur l'évolution de l'emploi, stimulant la demande de personnel dans le secteur de la santé ou dans les secteurs associés à l'économie verte, ce qui pourrait également favoriser l'adoption de nouvelles technologies. Pour anticiper ces changements, certains pays ont établi des projections de l'emploi (voir l'Encadré 1.7 et l'Annexe 1.D) qui prennent en considération les effets prévus de ces mégatendances à court et long termes.

La plupart des projections disponibles ont été élaborées avant la pandémie; elles tiennent donc compte des facteurs structurels qui déterminent la croissance et le repli de l'emploi, mais pas du rebond (ou de la nouvelle baisse) que celui-ci devrait connaître dans différentes professions au lendemain de la crise, alors que l'activité économique redémarre progressivement et que des pans de plus en plus importants de la population sont vaccinés.

Elles permettent cependant d'étudier la question cruciale de savoir si les emplois qui étaient déjà menacés de suppression avant la crise du COVID-19 en raison des mégatendances ont été particulièrement atteints par la contraction due à la pandémie, entraînant ainsi un double effet négatif sur des travailleurs déjà fragilisés.

Encadré 1.7. Projections de l'emploi à long terme en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni

Il est difficile de prévoir les évolutions futures de l'emploi. Certains pays ont établi des projections spéciales dans le but d'anticiper les mutations à venir des marchés du travail (0). La plupart des projections disponibles au niveau des pays et des professions prévoient une croissance substantielle de l'emploi dans les secteurs des TIC et de la santé. En Australie, par exemple, l'emploi dans les métiers d'ingénieur support informatique, ingénieur d'essai et autres spécialistes en sciences techniques devrait progresser d'environ 30 % d'ici à 2024, et de 26 % pour les spécialistes des réseaux d'ordinateurs. Il devrait aussi augmenter dans les professions du secteur de la santé à moyen et long termes. Les projections établies avant la pandémie anticipent une hausse substantielle de l'emploi pour les médecins spécialistes (+31 % au Canada à l'horizon 2028), les infirmiers praticiens (+52 % aux États-Unis d'ici à 2029) et le personnel soignant (+5 % au Royaume-Uni d'ici à 2024). Comme le prévoient des études antérieures (OCDE, 2017^[72] ; 2021^[73]), il devrait sensiblement diminuer dans plusieurs professions répétitives et peu qualifiées à court terme, et cette baisse devrait s'accroître à long terme. Dans l'OCDE par exemple, il devrait fléchir de 30 % au cours des quatre prochaines années en Australie, et de 12 % au Royaume-Uni d'ici à 2024 (secrétariat et professions assimilées). Le nombre d'emplois d'opérateurs sur clavier numérique, de dactylographes et d'opérateurs de traitement de texte devrait aussi décliner de 20 % au Canada d'ici à 2028, et de 36 % aux États-Unis d'ici à 2029. La présente section se fonde sur les projections nationales de l'emploi disponibles en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni pour analyser la corrélation entre l'évolution des offres d'emploi publiées en ligne pendant la crise du COVID-19 et les prévisions de l'emploi produites avant la pandémie. D'autres projections font état d'évolutions globales similaires, mais n'ont pas été utilisées ici car leur ventilation au niveau des professions ne permet pas d'établir une correspondance suffisamment précise avec les informations détaillées contenues dans les descriptions de postes en ligne sur lesquelles s'appuie cette analyse.

Source : <http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/content.jsp?cid=occupationdatasearch&lang=en>, <https://www.gov.uk/government/publications/uk-labour-market-projections-2014-to-2024>, <https://www.bls.gov/mlr/2020/article/projections-overview-and-highlights-2019-29.htm>, <https://lmip.gov.au/default.aspx?LMIP/GainInsights/EmploymentProjections>, consulté le 25 février 2021.

Il ressort par exemple de données récentes que l'adoption des technologies numériques pendant la pandémie a permis de sauvegarder l'emploi de millions de salariés qui ont pu effectuer leurs tâches à distance, grâce au travail à domicile (voir OCDE (2020^[5] ; 2021^[73]) et le chapitre 5). Néanmoins, si de nombreux employeurs et salariés ont pu surmonter la crise grâce à ces technologies, d'autres n'ont pas été en mesure de le faire, entre autres raisons parce qu'ils ne disposaient pas des compétences voulues ou des infrastructures technologiques nécessaires sur leur lieu de travail.

Il se confirme que les salariés vulnérables, notamment ceux dont l'emploi est plus menacé par l'automatisation et la numérisation, ont pu être particulièrement fragilisés pendant la crise du COVID-19, leur emploi ayant été plus durement frappé que celui d'autres salariés. À terme, ils pourraient connaître une reprise beaucoup moins vigoureuse, car bon nombre des emplois et des tâches qu'ils assumaient avant la pandémie risquent d'être automatisés dans l'intervalle. Selon la Commission on Workers and Technology du Royaume-Uni³⁴, par exemple, 61 % environ des salariés ayant fait l'objet de mesures de chômage partiel au premier semestre de 2020 dans ce pays travaillaient dans des secteurs où l'automatisation va très probablement entraîner des pertes d'emplois. De même, un rapport récent de la Royal Academy of Science (Wallace-Stephens et Morgante, 2020^[74]) signale une corrélation positive et significative entre la probabilité d'automatisation et l'adoption des dispositifs de maintien dans l'emploi au Royaume-Uni, ce qui peut être considéré comme un indicateur approximatif de la contraction de l'activité dans différentes professions (voir également la section 1.3 et le chapitre 2).

Pour analyser le lien entre l'incidence de la pandémie du COVID-19 sur l'emploi et la vulnérabilité des travailleurs aux mégatendances, les Graphiques 1.32, 1.33, 1.34 et 1.35 associent des informations relatives à l'évolution des offres d'emplois publiées en ligne pendant la crise et des projections nationales de l'emploi qui tiennent compte de l'effet que ces mégatendances devraient avoir sur les marchés du travail de demain.

Les résultats indiquent qu'en moyenne, dans les pays pour lesquels on dispose de renseignements, bon nombre des emplois dont le déclin était prévu du fait des mutations structurelles déjà engagées avant la pandémie sont aussi ceux qui ont le plus souffert de la crise actuelle, et pour lesquels le nombre d'offres publiées en ligne pendant la pandémie a le plus diminué. En Australie, par exemple, les offres d'emploi pour des postes de secrétaires et d'assistants personnels ont respectivement chuté de 28 % et 37 % en 2020 par rapport à 2019. Avant la pandémie, une baisse de 30 % et 9 % de l'emploi dans ces professions était déjà prévue à l'horizon 2024 en raison des évolutions structurelles, dont l'adoption des technologies.

De même, au Canada, les offres d'emplois en ligne pour les opérateurs sur clavier numérique ou les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers ont respectivement reculé de 39 % et 31 % par rapport à la même période de 2019. Les projections établies avant la pandémie prévoyaient déjà un repli de 20 % et 14 % de ces emplois à l'horizon 2028 (par rapport à 2019). Les résultats sont similaires, sur le plan qualitatif, pour les États-Unis, où les métiers d'agent de voyage, d'opérateur de traitement de texte et de dactylographe, dont le déclin substantiel était prévu au cours de la prochaine décennie, ont aussi vu le nombre d'offres d'emplois en ligne accuser l'une des baisses les plus prononcées pendant la pandémie. Les chiffres pour le Royaume-Uni montrent une corrélation particulièrement étroite et statistiquement significative entre le recul projeté de l'emploi et la chute du nombre d'offres pendant celle-ci³⁵. Des professions comme le secrétariat et métiers assimilés ou les conducteurs de processus, d'installations et de machines, pour lesquelles on prévoyait déjà un repli de plus de 15 % et 7 %, respectivement, à l'horizon 2024, comptent aussi parmi celles que la pandémie a durement atteintes, le nombre d'offres d'emplois en ligne diminuant respectivement de 32 % et 14 % en 2020 par rapport à l'année précédente.

Les résultats ci-dessus montrent également que les professions qui ont relativement bien résisté à la crise sont aussi celles pour lesquelles on prévoyait, avant la pandémie, la plus forte croissance pour les années à venir. Comme on pouvait s'y attendre, les professions pour lesquelles le nombre d'offres en ligne a le plus augmenté durant la pandémie relèvent en grande partie du secteur de la santé : soignants pour

personnes âgées et handicapées (Australie, +35 %) ; infirmiers auxiliaires autorisés (Canada, +39 %) ; agents sanitaires de proximité (États-Unis, +91 %) ; professionnels de santé (Royaume-Uni, +25%).

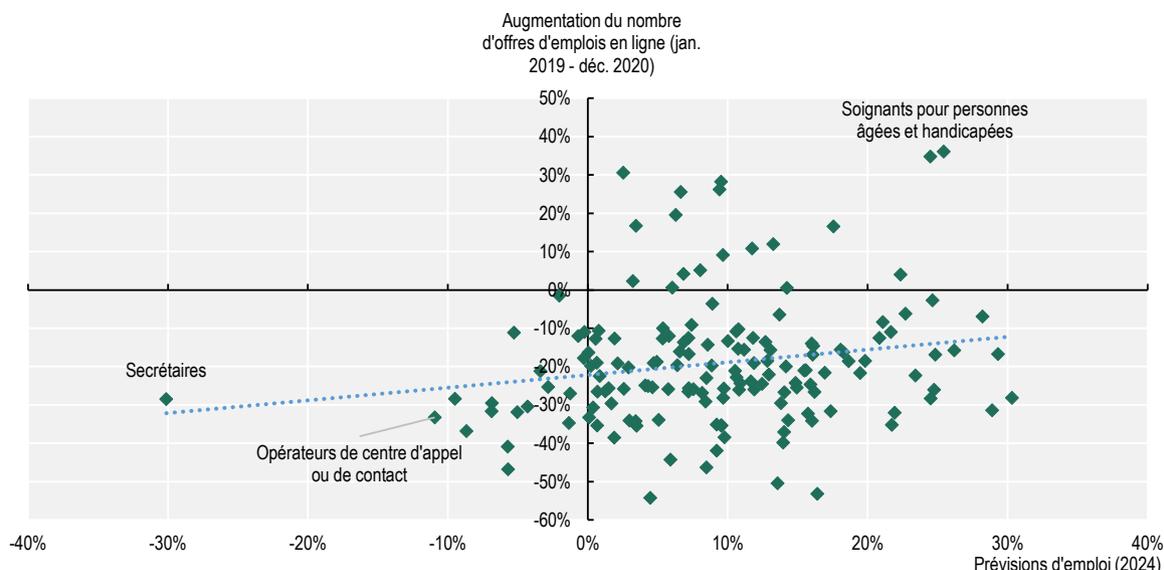
Si l'augmentation soudaine de la demande de personnel dans ce secteur tient sans doute essentiellement aux pressions extrêmes qui se sont exercées sur les systèmes nationaux de santé, il convient de noter qu'une progression nettement supérieure à 10 % de ces professions était déjà anticipée avant le choc du COVID-19. Outre les métiers de la santé, un autre domaine dans lequel l'emploi devrait sensiblement augmenter et dans lequel la demande a été vigoureuse pendant la crise est celui de l'économie verte ; c'est par exemple le cas du métier d'installateur de panneaux photovoltaïques (États-Unis, +91 %).

Ces constats laissent supposer l'existence d'une corrélation entre la vulnérabilité de certains salariés aux mégatendances et l'intensité avec laquelle la crise les a frappés (ainsi que leurs emplois) en 2020.

Ils font aussi apparaître une forte hétérogénéité selon les professions, les données disponibles ne permettant pas toujours de dégager des tendances claires. Les analyses de régression (voir l'Annexe 1.C) indiquent cependant que la corrélation entre l'incidence du COVID-19 sur les emplois et les évolutions prévues de l'emploi sous l'effet des mégatendances demeure significative lorsque l'on tient compte des effets catégoriels invariables dans le temps.

Si la prudence s'impose dans l'interprétation des résultats présentés ici (car il est peut-être encore trop tôt pour affirmer que la crise a accéléré les mégatendances à l'œuvre), il y a plusieurs raisons de penser que les marchés du travail risquent de ne pas retrouver leur fonctionnement habituel après la pandémie, et que celle-ci va plutôt susciter une réorganisation approfondie du travail en accélérant l'adoption des nouvelles technologies, en accentuant l'importance de certains métiers (dans le secteur de la santé notamment) et en intensifiant le risque que les salariés qui étaient déjà particulièrement vulnérables auparavant ne perdent leur emploi.

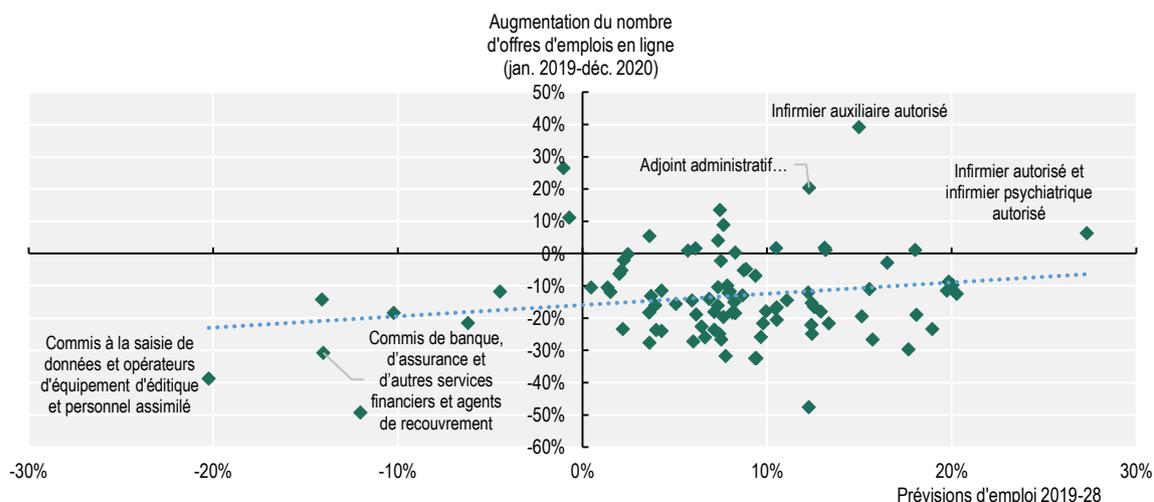
Graphique 1.31. Australie : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession



Note : les valeurs en ordonnée représentent l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne recueillies entre janvier et décembre 2019, et entre janvier et décembre 2020. Les valeurs en abscisse représentant la croissance projetée de l'emploi par profession. L'horizon de projection est 2019-24. Chaque point représente une profession au niveau 4 chiffres telle que définie dans l'Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO). Les valeurs aberrantes fournissant peu d'informations (moins de 200 offres en ligne par mois au cours de la période) ont été écartées.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies et du portail Australia Labour Market Information (LMIP).

Graphique 1.32. Canada : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession

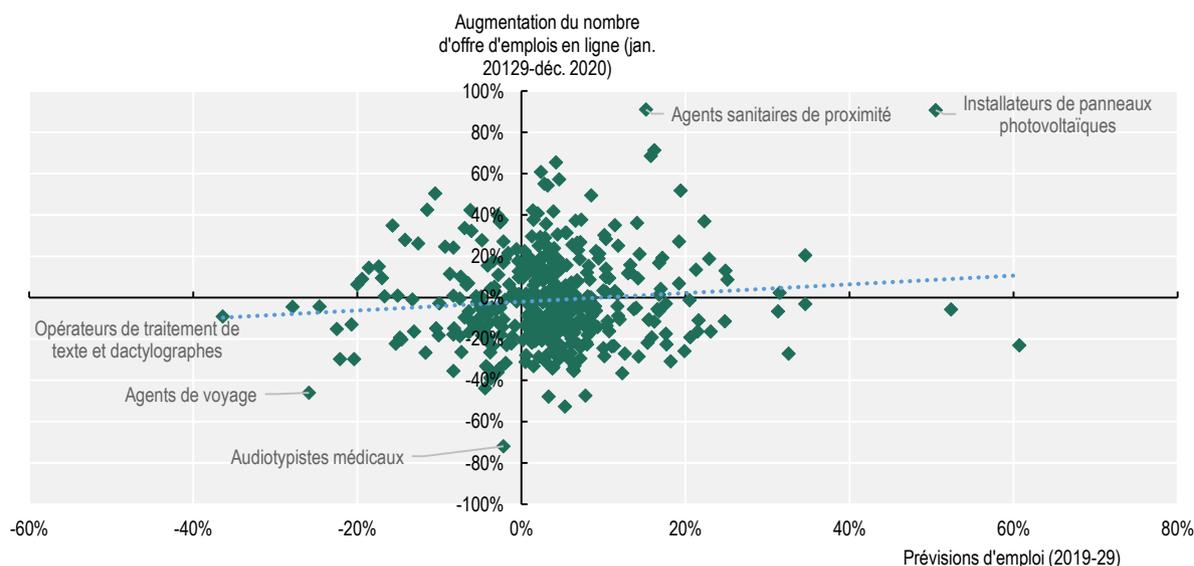


Note : les valeurs en ordonnées représentent l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne recueillies entre janvier et décembre 2019, et entre janvier et décembre 2020. L'horizon de projection est 2019-28. Chaque point représente une profession au niveau à 4 chiffres telle que définie dans la Classification nationale des professions (CNP) du Canada. Les valeurs aberrantes fournissant peu d'informations (moins de 200 offres en ligne par mois au cours de la période) ont été écartées.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies et du Système de projection des professions au Canada (SPPC).

StatLink  <https://stat.link/gdhw07>

Graphique 1.33. États-Unis : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession

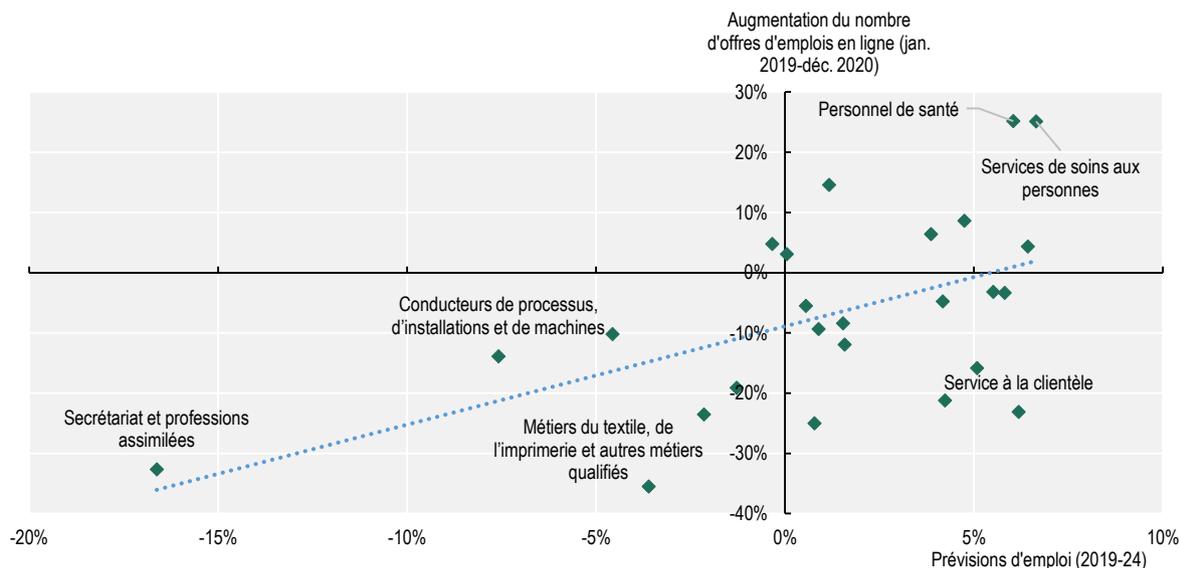


Note : les valeurs en ordonnée représentent l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne recueillies entre janvier et décembre 2019, et entre janvier et décembre 2020. L'horizon de projection est 2019-29. Chaque point représente une profession au niveau à 6 chiffres telle que définie dans la Standard Occupational Classification (SOC) des États-Unis. Les valeurs aberrantes fournissant peu d'informations (moins de 200 offres en ligne par mois au cours de la période) ont été écartées.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies et les projections de l'emploi du Bureau of Labor Statistics (BLS) des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/f6houl>

Graphique 1.34. Royaume-Uni : corrélation entre la croissance du nombre d'offres d'emplois en ligne pendant la pandémie et les projections à moyen-long terme de l'emploi, par profession



Note : les valeurs en ordonnée représentent l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne recueillies entre janvier et décembre 2019, et entre janvier et décembre 2020. Les valeurs en abscisse représentant la croissance projetée de l'emploi par profession. L'horizon de projection est 2020-24. L'évolution du nombre d'offres d'emplois en ligne est calculée pour les professions au niveau à deux chiffres de la Standard Occupational Classification du Royaume-Uni (UK SOC) afin de pouvoir procéder à des comparaisons avec les prévisions de l'emploi. Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies et les évolutions et projections de l'emploi Working Futures de la UKCES.

StatLink  <https://stat.link/vn87yd>

L'incertitude entourant le moment où le travail humain « manuel » sera à nouveau pleinement disponible va vraisemblablement inciter les entreprises à mettre en œuvre leurs programmes d'automatisation plus tôt que prévu. Une enquête récemment menée par le Forum économique mondial auprès des gros employeurs (Forum économique mondial, 2020^[71]) indique qu'outre l'informatique en nuage, les données massives et le commerce électronique, ceux-ci manifestent un intérêt croissant pour le chiffrement, les robots non humanoïdes et l'intelligence artificielle - signe que l'investissement dans la numérisation des processus et le déploiement des techniques d'automatisation va sans doute augmenter.

Aux États-Unis, pareillement, de nouveaux travaux du Bureau of Labor Statistics (Ice, Rieley et Rinde, 2021^[75]) laissent entrevoir des changements profonds et définitifs des comportements des consommateurs et des entreprises. Le recours croissant au télétravail, même lorsque la crise sanitaire sera terminée, devrait avoir des retombées directes et indirectes sur les travailleurs, les entreprises et l'économie dans la mesure où il influera sur les besoins en matière d'espace de bureau, sur les choix en matière de construction non résidentielle, sur la demande de services de restauration et d'hébergement et sur l'implantation des commerces de détail, et déterminera les besoins en personnel spécialisé dans les technologies de l'information et en informatique, dans le domaine de la sécurité informatique notamment. L'amélioration de la prévention, de la maîtrise et du traitement des maladies infectieuses réclamée par la population devrait aussi entraîner une augmentation du financement de la recherche scientifique et médicale et un renforcement approfondi du secteur de la santé, au-delà des mesures déjà prévues.

Si ces évolutions se confirment, les salariés des métiers qui ont été durement frappés pendant la pandémie risquent d'éprouver plus de difficultés que d'autres à retrouver leur emploi antérieur (à supposer qu'ils l'aient perdu durant la crise) en raison des licenciements dans leur secteur d'activité (dont le redressement

complet sera sans doute lent), mais aussi parce que les entreprises pourraient mettre la période à profit pour accélérer les mega-tendances préexistantes (automatisation, numérisation et accroissement de la demande de spécialistes dans les secteurs de la santé et de l'économie verte), restructurant ainsi profondément leurs modes de production et le rapport entre travail humain et nouvelles technologies.

1.4.2. Parcours de reconversion au lendemain de la crise du COVID-19

Il est extrêmement difficile de prévoir les évolutions à court terme, d'autant que de nombreux facteurs inextricablement liés devraient influencer sur la trajectoire de la reprise. Compte tenu de la rapidité actuelle (voire de l'accélération) du déploiement des technologies, on peut raisonnablement supposer que bon nombre des salariés qui retrouveront l'emploi qu'ils occupaient avant la pandémie verront les tâches qu'ils sont censés exécuter se transformer en profondeur. Les plus vulnérables, en revanche, risquent de ne même pas pouvoir retrouver des fonctions similaires à celles qu'ils exerçaient auparavant et devront envisager une reconversion du fait que certains de leurs emplois sont voués à disparaître.

Quoi qu'il en soit, dans les deux cas, tous les travailleurs devront à terme suivre une formation et se requalifier: certains devront actualiser leurs compétences pour effectuer de nouvelles tâches, d'autres devront se reconvertir et chercher un nouvel emploi dans le cadre d'une réorientation professionnelle. Des parcours de formation continue ciblés et adaptés seront donc indispensables pour leur permettre de s'orienter dans ce paysage incertain et déstabilisant et limiter les risques d'inadéquation des compétences et de sous-qualification persistantes chez les travailleurs les plus vulnérables.

Pendant la pandémie, plusieurs pays ont mis sur pied de courts programmes de formation pour satisfaire à la demande pressante de travailleurs de première ligne et de personnel de santé. Dans de nombreux cas, ces programmes étaient destinés au personnel médical et de santé qui avait besoin d'acquérir des connaissances spécifiques pour faire face au virus (OCDE, 2020^[76]). Dans d'autres, leurs bénéficiaires étaient des travailleurs qui avaient perdu leur emploi en raison de la pandémie et dont les compétences étaient jugées utiles pour assurer des fonctions dans les services essentiels en forte demande (voir Encadré 1.8).

Encadré 1.8. Remédier aux pénuries de compétences face à la pandémie

Au plus fort de la pandémie, bon nombre des programmes de reconversion mis en place par les pays avaient pour objectif de pallier d'urgence les déficits de compétences apparus notamment dans le secteur de la santé ou dans les métiers connexes. En ciblant des travailleurs déjà munis de certaines compétences utiles, il était possible d'organiser des formations courtes et de réagir plus efficacement à la crise. Dans ce contexte, l'université Sophiahemmet et la compagnie aérienne SAS, en Suède, ont proposé une formation médicale de courte durée au personnel du secteur aérien qui avait été licencié. Les deux entités étaient en effet conscientes de ce que les équipages travaillent généralement dans un climat de tension élevée et que bon nombre de leurs compétences pouvaient s'avérer utiles pendant l'état d'urgence sanitaire, notamment dans le cadre des premiers secours, de la sécurité, de la communication avec les patients et des soins aux personnes atteintes de la maladie. Un projet similaire a été lancé aux États-Unis et au Royaume-Uni, où de jeunes adultes déjà formés aux premiers secours ont suivi une brève formation (une à deux semaines) aux fonctions d'agent sanitaire de proximité, à l'application des mesures de prévention et de contrôle, comme l'organisation de la distanciation physique et des stations d'hygiène des mains, au dépistage des cas de Covid et à la coordination des tests.

Au Japon, l'Industrial Stabilization Center of Japan (ISCJ) a soutenu les secteurs de l'aéronautique et du transport aérien en encourageant le détachement temporaire du personnel dans d'autres secteurs. De même, l'un des affiliés à la Confédération syndicale japonaise (JA ZENSEN) a mis au point un dispositif d'appariement entre les syndicats affiliés au niveau des entreprises dans le but de détacher les salariés victimes de réductions d'effectifs dans les restaurants ou supermarchés qui connaissaient des pénuries de personnel. Pour appuyer ce projet, le gouvernement a augmenté ses subventions aux entreprises d'origine et d'accueil des salariés à compter de février 2021.

Source : OCDE (2020^[76]), « Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis » <https://dx.doi.org/10.1787/afd33a65-en>, et informations communiquées par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).

Par la suite, malgré l'incertitude entourant le profil de la reprise et son déroulement, les pays devraient déployer davantage d'efforts pour anticiper les éventuelles retombées de la pandémie, à moyen et long termes, sur un large éventail de métiers et pour prêter assistance aux salariés qui risquent de perdre leur emploi et peinent à retrouver un poste dans leur profession (voir Encadré 1.9).

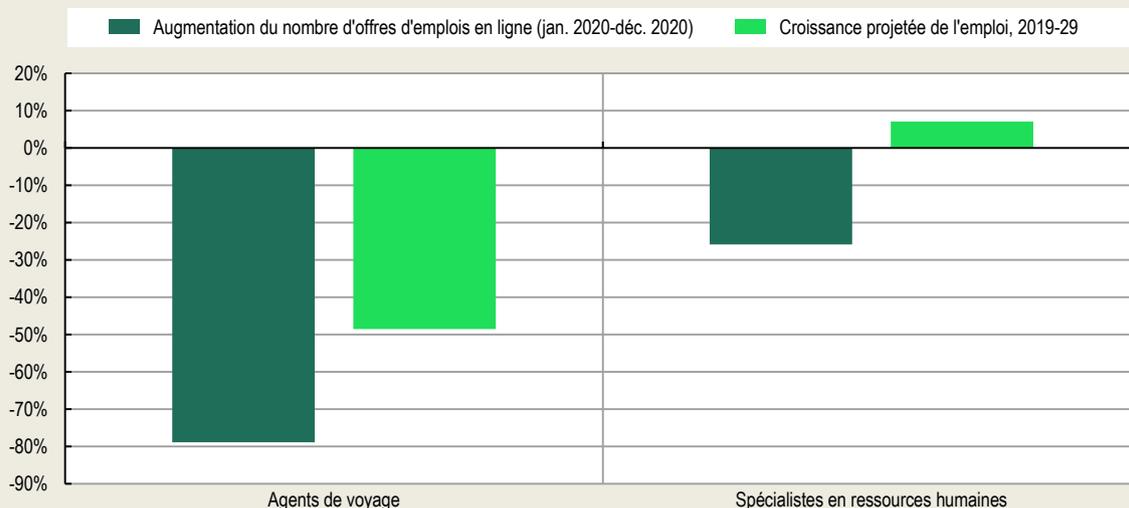
Encadré 1.9. Reconversion et réorientation professionnelle au temps du COVID-19 : utiliser les données massives et les projections de l'emploi pour orienter les décisions individuelles

Les choix professionnels sont d'ordinaire très délicats et peuvent encore gagner en complexité lorsque l'avenir des marchés du travail est particulièrement incertain. Les prévisions de l'emploi, conjuguées à des informations détaillées (offres de postes en ligne) sur la conjoncture du marché du travail, peuvent aider les individus à appréhender les possibilités qui s'offrent à eux et à prendre leurs décisions en toute connaissance de cause. Pour illustrer la façon dont ces sources d'informations peuvent être exploitées, le Graphique 1.35 analyse deux professions (agents de voyage et spécialistes des ressources humaines) exigeant un niveau très similaire de compétences dans certaines tâches d'administration et de gestion ou en technologies de l'information, comme la gestion des bases de données (voir la note au Graphique 1.36). Le graphique illustre la dynamique des offres d'emplois publiées en ligne aux États-Unis pour ces deux professions jusqu'à décembre 2020 et l'évolution prévue de l'emploi dans ces deux domaines (jusqu'à 2029). Il montre que, durant la pandémie, entre janvier et décembre 2020, le volume d'offres en ligne a accusé un repli marqué dans les deux cas. Si les deux métiers ont beaucoup souffert de la pandémie, les projections de l'emploi les concernant diffèrent sensiblement : l'emploi des spécialistes en ressources humaines devrait progresser de 7 %, mais celui des agents de voyages devrait fortement diminuer, de 49 %, d'ici à 2029.

Compte tenu des évolutions passées et futures, les autorités devraient envisager d'investir des moyens substantiels dans l'offre de programmes de reconversion ciblés aux travailleurs dont les métiers i) ont été durement frappés durant la pandémie et ii) devraient encore décliner à l'avenir, de manière à ce qu'ils puissent se réorienter vers des professions présentant des perspectives plus favorables à long terme. Autrement dit, la reconversion et l'amélioration des compétences doivent apporter un appui efficace aux travailleurs qui renoncent à un métier en déclin pour un autre qui, à plus long terme, devrait prospérer (de celui d'agent de voyage, par exemple, à celui de spécialiste en ressources humaines). Outre les projections de l'emploi, l'intérêt d'un changement professionnel (sur le plan de la rémunération, des prestations, etc.) doit également être pris en considération dans la mesure où il peut constituer un frein important à la mobilité (voir OCDE (2021^[73])).

Graphique 1.35. Agents de voyage et spécialistes en ressources humaines : évolution des offres d'emplois pendant la pandémie du COVID-19 et projections jusqu'à 2029

États-Unis, offre d'emplois en ligne (janvier-décembre 2020) et projections de l'emploi jusqu'à 2029

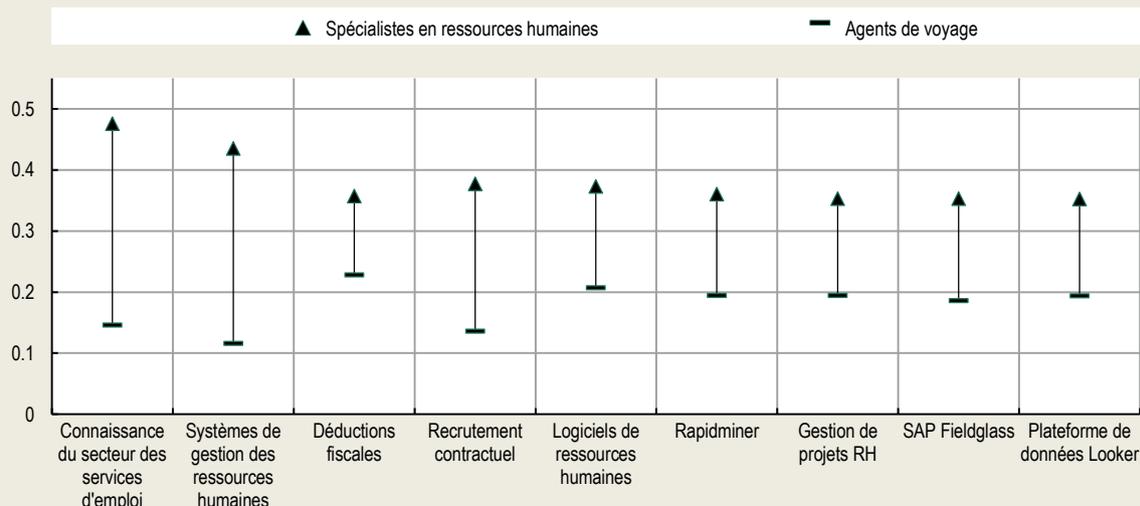


Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies et les projections de l'emploi du Bureau of Labor Statistics (BLS) des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/knt0r3>

L'analyse des offres d'emplois en ligne peut aider à recenser les similarités de compétences entre professions et à définir des parcours de reconversion détaillés pour certains changements de carrière. Le Graphique 1.36, par exemple, applique des modèles de traitement du langage naturel à l'analyse du texte de millions d'offres d'emplois pour identifier les compétences qu'un agent de voyage devrait dans l'ensemble renforcer pour accéder à un emploi de spécialiste en ressources humaines (voir OCDE (2021^[73]) pour une description de la méthodologie). Figurent parmi elles la connaissance du « secteur de l'emploi et des services » et celle des « systèmes de gestion des ressources humaines ». L'analyse montre également que les compétences techniques et spécialisées comme l'aptitude à effectuer des « déductions fiscales » ou à superviser les procédures de « recrutement » sont déterminantes pour la transition à un emploi de spécialiste en ressources humaines. De même, la maîtrise de certains logiciels comme « SAP Fieldglass » ou la plateforme d'analyse des données « Looker » comptent parmi les compétences numériques auxquelles la reconversion à un métier plus sûr devrait donner priorité. Les deux professions, bien qu'elles fassent appel à plusieurs compétences communes, diffèrent aussi en ce qui concerne le niveau d'études généralement exigé (diplôme du cycle secondaire dans le cas des agents de voyage, licence dans celui des spécialistes en ressources humaines) ; il se pourrait donc que le changement de carrière requière l'obtention d'un nouveau diplôme.

Graphique 1.36. Parcours de reconversion du métier d'agent de voyage à celui de spécialiste en ressources humaines



Note : le graphique indique les principales compétences qu'un agent de voyage devrait (globalement) acquérir pour accéder à un emploi de spécialiste en ressources humaines. Les compétences sont classées par ordre d'utilité pour la profession visée (spécialiste en ressources humaines). L'utilité de chaque compétence (axe de gauche) est calculée en appliquant des algorithmes de traitement du langage naturel à l'analyse d'environ 69 millions d'offres d'emplois recueillies aux États-Unis entre 2016 et 2018. En particulier, des informations textuelles sur les qualifications demandées et la composition en compétences de la profession sont converties en vecteurs mathématiques qui servent ensuite à évaluer l'utilité de chaque compétence pour la profession et la similarité des compétences entre les professions (niveau à six chiffres de la SOC - Standard Occupational Classification des États-Unis) mesurées à la distance du cosinus entre le vecteur de terme (compétence) et les vecteurs de profession.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les données de Burning Glass Technologies.

StatLink  <https://stat.link/9e2ruz>

Les services publics d'emploi (SPE) de certains pays ont mis en œuvre des programmes de cette nature. En Irlande, par exemple, le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale a créé un site pour mettre en relation les salariés qui ont perdu leur travail suite aux récentes fermetures d'entreprises et les secteurs confrontés à des pénuries immédiates de personnel - santé, commerce de détail, sciences de la vie, infrastructure et technologies de l'information, service après-vente, etc. En France, Pôle Emploi a inauguré une plateforme électronique pour faciliter le recrutement dans les secteurs qui ont actuellement besoin d'accroître leur main d'œuvre, notamment l'agriculture, l'agroalimentaire, la santé, les transports et les télécommunications. En Lituanie, le SPE a également établi un partenariat avec un prestataire de formation en ligne ouverte à tous (FLOT), Coursera, pour dispenser des formations gratuites aux chômeurs pendant l'été et l'automne 2020. Le projet a déjà mobilisé des milliers d'adultes sans emploi qui ont participé à des formations en ligne. Le SPE de Bruxelles a également organisé une campagne dynamique sur son site web, où il fait appel à son bulletin d'information pour annoncer les offres de formation (en compétences numériques de base et en langue essentiellement) et encourager les adultes à les suivre. Le gouvernement italien a aussi créé un site réunissant plusieurs formations de courte durée susceptibles d'aider les cadres et les employés à acquérir les compétences et qualifications qui leur permettront de télétravailler de manière plus efficace.

Plusieurs gouvernements ont par ailleurs forgé des partenariats avec des établissements d'enseignement pour assurer rapidement la prestation de formations en ligne pendant la pandémie. La France, par exemple, a proposé des formations EFP gratuites en ligne pendant trois mois, l'offre couvrant le programme d'étude de base des établissements d'enseignement professionnel et les principales formations pour l'obtention de diplômes professionnels. La Corée a lancé une plateforme de formation

virtuelle qui permet aux prestataires de mettre en ligne le contenu de leur formation ; aux Pays-Bas, les formations EFP en présentiel en petits groupes ont été organisées pour les étudiants qui ne disposaient de ressources numériques suffisantes (OCDE, 2020^[77]). Des mesures similaires devraient également être encouragées dans d'autres pays pour fournir aux travailleurs licenciés les compétences nécessaires pour rester en activité et occuper des emplois de qualité pendant la phase de reprise et à plus long terme.

1.5. Conclusions

Après avoir accusé une hausse sensible au début de la pandémie, le chômage recule maintenant dans de nombreux pays même si, selon les projections, il devrait se maintenir dans la plupart d'entre eux à un taux supérieur à celui observé avant la crise. Cependant, dans le contexte de la pandémie (et des politiques de l'emploi qui l'ont accompagnée), le chômage ne donne qu'une image partielle de la situation. Dans les premières phases de la crise, nombreux sont ceux qui se sont retirés du marché du travail en raison des restrictions qui bridait la recherche d'emploi et de l'accroissement des responsabilités domestiques. En parallèle, les salariés qui ont conservé leur emploi ont vu leur temps de travail réduit, souvent dans le cadre de dispositifs de maintien dans l'emploi. Au deuxième trimestre de 2020, les réductions du temps de travail de ces salariés ont compté pour 80 % environ de la baisse des heures travaillées.

Si bon nombre des salariés qui ont été mis à pied temporairement ou dont le temps de travail a été réduit, parfois à zéro heures, ont rapidement repris le travail au cours de l'année écoulée, d'autres peinent à rebondir. Bien des jeunes ont perdu leur emploi pendant la crise, ou ont échoué à en trouver un à leur entrée dans la vie active. La chute du nombre d'heures travaillées dans la tranche des 15-24 ans a été près de deux fois plus importante que celle des salariés d'âge très actif et seniors, et les heures perdues du fait de la hausse du chômage le sont sans doute plus durablement. D'autres catégories vulnérables - comme les salariés peu qualifiés et ceux qui occupent des emplois peu rémunérés - ont aussi été plus profondément touchées. À mesure que la reprise progressera, au cours des mois et années à venir, ces effets inégaux, si rien n'est fait pour y remédier, risquent de se traduire par un accroissement durable des inégalités.

À l'heure d'aborder la relance, des mesures de soutien soigneusement programmées s'imposent pour favoriser le retour au travail. Tout en assouplissant les restrictions, les pays doivent commencer à encourager la recherche active d'emploi, et assurer le retour à la vie active de ceux dont l'éloignement du marché du travail s'est accentué au cours de l'année écoulée. La reprise de la recherche d'emploi devra peut-être s'accompagner de mesures d'appui à la création de postes, comme des subventions ciblées et soigneusement programmées ; les demandeurs d'emploi, pour leur part, auront sans doute besoin d'assistance et de parcours de formation intelligemment conçus afin d'exploiter les compétences qu'ils possèdent déjà et de les orienter vers de nouveaux débouchés.

Les jeunes auront besoin d'une attention particulière. Les ravages du COVID-19 ont particulièrement éprouvé la population senior. En réponse, les pays de l'OCDE ont mis en œuvre des mesures importantes et variées pour maîtriser le virus et protéger les personnes vulnérables. Or, ces mesures ont eu des retombées disproportionnées sur les conditions de vie et les perspectives d'emploi des jeunes. Les pays de l'OCDE doivent maintenant, dans le même objectif, mettre au point un train de mesures visant à protéger ces jeunes travailleurs de manière à leur permettre de prendre pied sur le marché du travail, à prévenir les effets dommageables sur leur début de carrière, et à les préparer aux débouchés futurs.

La question de savoir qui a supporté l'essentiel du fardeau de la crise du COVID-19 reste en grande partie à déterminer, et on ignore encore quelle forme la reprise va revêtir. Ce chapitre a fait un premier tentative de cerner l'incidence de la pandémie sur certaines catégories de la population. De nouvelles données permettent toutefois de penser que son effet a également varié selon le statut racial, ethnique et migratoire. Par ailleurs, une analyse détaillée des retombées de la crise sur les inégalités et les conditions de vie sur

l'ensemble de la distribution des revenus s'impose. De nombreux pays de l'OCDE ne disposent pas encore de microdonnées actualisées suffisantes pour que l'on puisse procéder à une étude approfondie de ces disparités. Les analyses qui exploiteront ces données lorsqu'elles seront disponibles pourront apporter des éclairages importants sur la façon dont ces groupes ont vécu la crise et ont bénéficié des mesures de protection adoptées pour amortir son impact sur les marchés du travail de l'OCDE.

Les nombreuses mesures en matière d'emploi mises en œuvre au cours de l'année écoulée ont eu de profondes répercussions. Elles ont protégé les moyens de subsistance de nombreux ménages et paré à une généralisation de la précarité. Elles ont cependant été instaurées dans l'urgence, en riposte aux failles structurelles révélées par la crise, et n'ont pas profité à tous dans la même mesure. À l'heure où les pays de l'OCDE abordent la reprise, ils doivent s'employer en priorité à remédier globalement et durablement à ces défauts structurels.

À terme, bon nombre des travailleurs les plus fragilisés par la pandémie risquent de peiner à retrouver un emploi dans leur profession, en raison de leur déficit de compétences et du fait que les entreprises restructurent de fond en comble leurs modes de production et le rapport entre travail humain et nouvelles technologies. Un soutien ciblé, sous forme de formation continue et de reconversion, doit être apporté aux plus vulnérables pour assurer une reprise inclusive qui ne néglige personne.

Références

- Adams-Prassl, A. et al. (2020), « Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys », *Journal of Public Economics*, vol. 189, [33]
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>.
- Alon, T. et al. (2020), « This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession », *CEPR Discussion Paper 15149*. [81]
- Altonji, J., L. Kahn et J. Speer (2016), « Cashier or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field of Study, and Career Success », *Journal of Labor Economics*, vol. 34/S1, pp. S361-S401, <http://dx.doi.org/10.1086/682938>. [48]
- Aspachs, O. et al. (2020), « Real-Time Inequality and the Welfare State in Motion: Evidence from COVID-19 in Spain », *CEPR Discussion Paper*, n° 15118. [60]
- Aspachs, O. et al. (2020), *Tracking inequality in real-time: impact of the activity rebound*, <https://inequality-tracker.caixabankresearch.com/en/>. [66]
- Baker, S. et A. Fradkin (2017), « The Impact of Unemployment Insurance on Job Search: Evidence from Google Search Data », *Review of Economics and Statistics*, vol. 99 (5), pp. 756-768, https://doi.org/10.1162/REST_a_00674. [15]
- Balgova, M. et al. (2021), « Job Search during a Pandemic Recession: Survey Evidence from the Netherlands », *IZA Discussion Papers*, vol. IZA DP No. 14180, <https://www.iza.org/publications/dp/14180/job-search-during-a-pandemic-recession-survey-evidence-from-the-netherlands>. [14]
- Bell, B., M. Codreanu et S. Machin (2020), « What can previous recessions tell us about », *A CEP Covid-19 analysis*, vol. Paper No 007, <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-007.pdf?platform=hootsuite>. [80]
- Beraia, M. et C. Wolf (2021), *Demand Composition and the Strength of Recoveries*, <https://economics.mit.edu/files/20297>. [30]
- Bick, A. et B. A. (2021), *Real Time Labor Market Estimates During the 2020 Coronavirus Outbreak*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3692425>. [61]
- Blau, F. et L. Kahn (2017), « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Sources », *Journal of Economic Literature*, vol. 55/3, pp. 789-865, <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>. [56]
- Blau, F., J. Koebe et P. Meyerhofer (2020), *Who are the Essential and Frontline Workers?*, <https://ssrn.com/abstract=3687947>. [35]
- Blundell, J., S. Machin et M. Ventura (2020), *Covid-19 and the Self-Employed: Six Months into the Crisis*, <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf>. [41]
- Bredemeier, C., F. Juessen et R. Winkler (2017), « Man-cessions, fiscal policy, and the gender composition of employment », *Economics Letters*, vol. 158, pp. 73-76, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2017.06.022>. [54]
- CaixaBank Research (2020), *CaixaBank Inequality Tracker*, <https://inequality-tracker.caixabankresearch.com/>. [65]

- Carcillo, S. et al. (2015), « NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 164, <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>. [45]
- CCR, Commission européenne (2020), *New Evidence on Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications de l'UE, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f7d9af38-5224-11ea-aece-01aa75ed71a1>. [43]
- Cheng, W. et al. (2020), *Back to Business and (Re)employing Workers? Labor Market Activity During State COVID-19 Reopenings*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w27419>. [20]
- Chetty, R. et al. (2020), *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w27431>. [62]
- Commission européenne (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe 2020*, Commission européenne, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9873>. [82]
- Cox, N. et al. (2020), « Initial Impacts of the Pandemic on Consumer Behavior: Evidence from Linked Income, Spending, and Savings Data », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3633008>. [63]
- del Boca, D. et al. (2020), « Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19 », *Review of Economics of the Household*, vol. 18, pp. 1001-1017, <http://dx.doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>. [59]
- Demmou, L. et al. (2021), « Liquidity shortfalls during the COVID-19 outbreak: Assessment and policy responses », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1647, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/581dba7f-en>. [18]
- Dingel, J. et B. Neiman (2020), « How Many Jobs Can be Done at Home? », *Journal of Public Economics*, vol. 189/104 235, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. [29]
- Dorsett, R. et P. Lucchino (2018), « Young people's labour market transitions: The role of early experiences, », *Labour Economics*, vol. 54, pp. 29-46, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.06.002>. [47]
- Eurofound (2021), *European Restructuring Monitor: Restructuring Support Instruments*, https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument?field_english_name_erm_si_value=temporary+layoffs&field_native_name_erm_si_value=&field_ef_involved_actors_tax_tid=All&field_phase_erm_si_value_selective=. [8]
- Eurostat (2016), *EU Labour Force Survey Explanatory notes*, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS-explanatory-notes-from-2016-onwards.pdf>. [7]
- Farber, H. et al. (2018), *Whom Do Employers Want? The Role of Recent Employment and Unemployment Status and Age*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w24605>. [26]
- Farré, L. et al. (2020), « How the COVID19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain », *IZA Discussion Paper 13434*. [58]

- Forsythe, E. et al. (2020), « Searching, Recalls, and Tightness: An Interim Report on the COVID Labor Market », *National Bureau of Economic Research Working Paper 28083*, <http://dx.doi.org/10.3386/w28083>. [12]
- Forum économique mondial (2020), *The Future of Jobs Report 2020*, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. [71]
- Fujita, S. et G. Moscarini (2017), « Recall and Unemployment », *American Economic Review*, vol. 102/12, pp. 3875-3916, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20131496>. [79]
- Ganong, P. et al. (2021), *Spending and Job Search Impacts of Expanded Unemployment Benefits: Evidence from Administrative Micro Data*, Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago. [22]
- Ganong, P. et P. Noel (2019), « Consumer spending during unemployment: Positive and normative implications », *American Economic Review*, vol. 109/7, pp. 2383–2424, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20170537>. [64]
- Garrouste, C. et M. Godard (2016), « The Lasting Health Impact of Leaving School in a Bad Economy: Britons in the 1970s Recession », *Health Economics*, vol. 25, pp. 70-92, <http://dx.doi.org/10.1002/hec.3391>. [50]
- Georgieff, A. et A. Milanez (2021), « What happened to jobs at high risk of automation? », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 255, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/10bc97f4-en>. [68]
- Giupponi, G. et C. Landais (2018), *Subsidizing Labor Hoarding in Recessions: The Employment & Welfare Effects of Short Time Work*, Centre for Economic Performance, London School of Economics. [19]
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104, n° 8, pp. 2509-26, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [36]
- Hadjibeyli, B., G. Roulleau et A. Bauer (2021), « Live and (don't) let die: The impact of Covid-19 and public support on French firms », *Document de travail - Direction générale du Trésor*, n° 2021-2, <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2021/04/20/live-and-don-t-let-die-the-impact-of-covid-19-and-public-support-on-french-firms>. [4]
- Hale, T. et al. (2020), *Oxford COVID-19 Government Response Tracker*, <http://dx.doi.org/www.bsg.ox.ac.uk/covidtracker>. [2]
- Hale, T. et al. (2020), *Variation in Government Responses to COVID-19*, <http://dx.doi.org/www.bsg.ox.ac.uk/covidtracker>. [1]
- Hensvik, L., T. Le Barbanchon et R. Rathelot (2021), « Job search during the COVID-19 crisis », *Journal of Public Economics*, vol. 194, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>. [13]
- Hupkau, C. et B. Petrongolo (2020), « Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis », *Fiscal Studies*, vol. 41, pp. 623-651, <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12245>. [57]
- Ice, L., M. Rieley et S. Rinde (2021), *Employment projections in a pandemic environment*, U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2021/article/employment-projections-in-a-pandemic-environment.htm>. [75]

- Instituto Nazionale di Statistica (2021), *Monthly historical series*, [9]
https://www.istat.it/it/files//2021/02/202012_serie-storiche.xls.
- Joyce, R. et X. Yu (2020), « Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed? », *IFS Briefing Note*, n° BN 278, Institute of Fiscal Studies, Londres, [31]
<https://ifs.org.uk/uploads/BN278-Sector-Shutdowns.pdf>.
- Katz, L. et B. Meyer (1990), « Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 4, pp. 973-1002, <https://doi.org/10.2307/2937881>. [21]
- Kong, E. et D. Prinz (2020), « The Impact of State Shutdown Policies on Unemployment During a Pandemic », *Journal of Public Economics*, vol. 189, pp. 104-257, [32]
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104257>.
- Kroft, K., F. Lange et M. Notowidigdo (2013), « Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment* », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128/3, pp. 1123-1167, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjt015>. [27]
- Low Pay Commission (2020), *Low Pay Commission Report 2020*, Crown copyright, [39]
<https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-commission-report-2020>.
- Marinescu, I., D. Skandalis et D. Zhao (2020), « Job Search, Job Posting and Unemployment Insurance During the COVID-19 Crisis », *SSRN Electronic Journal*, [16]
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3664265>.
- Ngai, L. et B. Petrongolo (2017), « Gender Gaps and the Rise of the Service Economy », [55]
American Economic Journal: Macroeconomics, vol. 9/4, pp. 1-44,
<http://dx.doi.org/10.1257/mac.20150253>.
- OCDE (2021), « Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, [70]
<https://dx.doi.org/10.1787/56a96569-en>.
- OCDE (2021), « Enquête « Des risques qui comptent » 2020 : les effets à long terme du COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, [28]
<https://doi.org/10.1787/99fe0cc4-fr>.
- OCDE (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, Éditions OCDE, Paris, [73]
<https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.
- OCDE (2021), « Perspectives économiques de l'OCDE n° 109 (Édition 2021/1) », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données), [3]
<https://dx.doi.org/10.1787/5fae8085-fr> (consulté le 28 juillet 2021).
- OCDE (2021), « What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? », [44]
Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/ac9f056c-en>.
- OCDE (2020), *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, [52]
<https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.
- OCDE (2020), *Base de données de l'OCDE sur la famille*, [53]
<https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>.

- OCDE (2020), *Le taux de chômage de l'OCDE en forte augmentation en mars 2020, avec des données pour avril indiquant une hausse sans précédent*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/sdd/stats-travail/unemployment-rates-oecd-05-2020-fr.pdf>. [10]
- OCDE (2020), « Mobiliser la main-d'œuvre pendant la crise du COVID-19 : mesures en matière de compétences », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/28032cdc-fr>. [76]
- OCDE (2020), *Note de l'OCDE sur les statistiques d'emploi et de chômage pendant la crise du COVID-19*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/OCDE-Statistiques-d-emploi-et-de-ch%C3%B4mage-pendant-la-crise-du-COVID-19.pdf>. [11]
- OCDE (2020), *OECD Risks That Matter Survey 2020*, <https://www.oecd.org/social/risks-that-matter.htm> (consulté le March 2021). [23]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [5]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019 : Prospérer dans un monde numérique*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a0e29ca9-fr>. [69]
- OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/7adde83a-fr>. [46]
- OCDE (2020), « Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: Closing the gaps in safety nets », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/17cbb92d-en>. [42]
- OCDE (2020), « VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/efff194c-en>. [77]
- OCDE (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>. [38]
- OCDE (2020), « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/553a8269-en>. [51]
- OCDE (2020), « Workforce and safety in long-term care during the COVID-19 pandemic », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/43fc5d50-en>. [37]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/g2q9ed68-fr>. [24]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [67]
- OCDE (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en>. [72]

- Oreopoulos, P., T. von Wachter et A. Heisz (2012), « The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4/1, pp. 1-29, <http://dx.doi.org/10.1257/app.4.1.1>. [49]
- Pfann, G. et F. Palm (1993), « Asymmetric Adjustment Costs in Non-linear Labour Demand Models for the Netherlands and U.K. Manufacturing Sectors », *The Review of Economic Studies*, vol. vol. 60, n° 2, pp. 397–412, <https://doi.org/10.2307/2298064>. [40]
- Pissarides, C. (1992), « Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107/4, pp. 1371-1391, <http://dx.doi.org/10.2307/2118392>. [25]
- Song, H. et al. (2021), *The Impact of the Non-essential Business Closure Policy on Covid-19 Infection Rates*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w28374>. [34]
- UNESCO (2021), *Suivi mondial des fermetures d'écoles liées au COVID-19*, <https://fr.unesco.org/covid19/educationresponse> (consulté le 10 May 2021). [17]
- United Kingdom Office of National Statistics (2020), *Coronavirus and its impact on the Labour Force Survey*, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployee/types/articles/coronavirusanditsimpactonthelabourforcesurvey/2020-10-13>. [6]
- van den Berge, W. (2018), « Bad start, bad match? The early career effects of graduating in a recession for vocational and academic graduates », *Labour Economics*, vol. 53, pp. 75-96, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.011>. [78]
- Wallace-Stephens, F. et E. Morgante (2020), *Who is at risk? Work and automation in the time of COVID-19*, The royal society for arts, manufactures and commerce, <https://www.thersa.org/reports/work-automation-covid>. [74]

Annexe 1.A. Décomposition des heures travaillées

Soit t désignant le temps, e les travailleurs salariés en emploi, j les travailleurs sans emploi (inactifs et chômeurs), o les salariés travaillant zéro heures, H le nombre total d'heures travaillées, N le nombre de personnes et $h(=H/N)$ le nombre d'heures par salarié en emploi.

La variation du nombre d'heures travaillées entre t et $t+1$ peut être décomposée en deux éléments : la contribution des heures par travailleur salarié en emploi (marge intensive) et le nombre de travailleurs salariés en emploi (marge extensive) comme suit :

$$\begin{aligned}\Delta H_{t+1} &= H_{e,t+1} - H_{e,t} = h_{e,t+1}N_{e,t+1} - h_{e,t}N_{e,t} = \\ &= (h_{e,t+1}N_{e,t+1} - h_{e,t}N_{e,t+1}) + (h_{e,t}N_{e,t+1} - h_{e,t}N_{e,t}) = \Delta h_{e,t+1}N_{e,t+1} + h_{e,t}\Delta N_{e,t+1}\end{aligned}$$

En tenant compte du fait que $\Delta N_{e,t+1} = -(\Delta N_{j,t+1} + \Delta N_{o,t+1} - \Delta N_{p,t+1})$, où p désigne la population concernée, l'expression ci-dessus peut se décomposer comme suit :

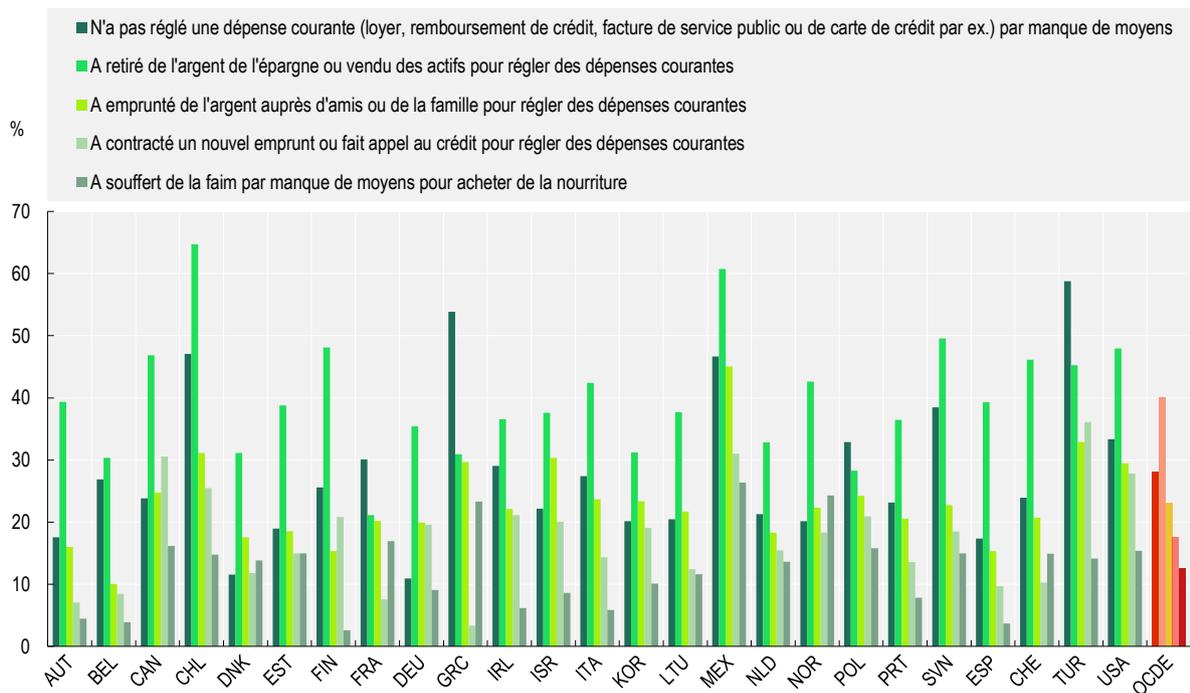
$$\Delta H_{t+1} = \underbrace{\Delta h_{e,t+1}N_{e,t+1}}_{\text{Contr. des heures par travailleur salarié en emploi}} - \underbrace{h_{e,t}\Delta N_{e,t+1}}_{\text{Contr. des salariés travaillant 0 heure}} - \underbrace{h_{e,t}(\Delta N_{j,t+1} - \Delta N_{p,t+1})}_{\text{Contr. des travailleurs sans emploi (net des variations démographiques)}}$$

Autrement dit, la variation des heures peut être décomposée en plusieurs éléments : la contribution à la variation du nombre moyen d'heures travaillées des salariés en emploi, la variation nette du taux de salariés travaillant 0 heures et la variation nette du taux de travailleurs sans emploi (inactifs et chômeurs), net des variations démographiques.

Annexe 1.B. Autres données, par pays

Graphique d'annexe 1.B.1. Difficultés financières des ménages déclarant une perte d'emploi depuis le début de la pandémie

Pourcentage de répondants signalant chacune des difficultés financières suivantes depuis le début de la pandémie de COVID-19, 2020



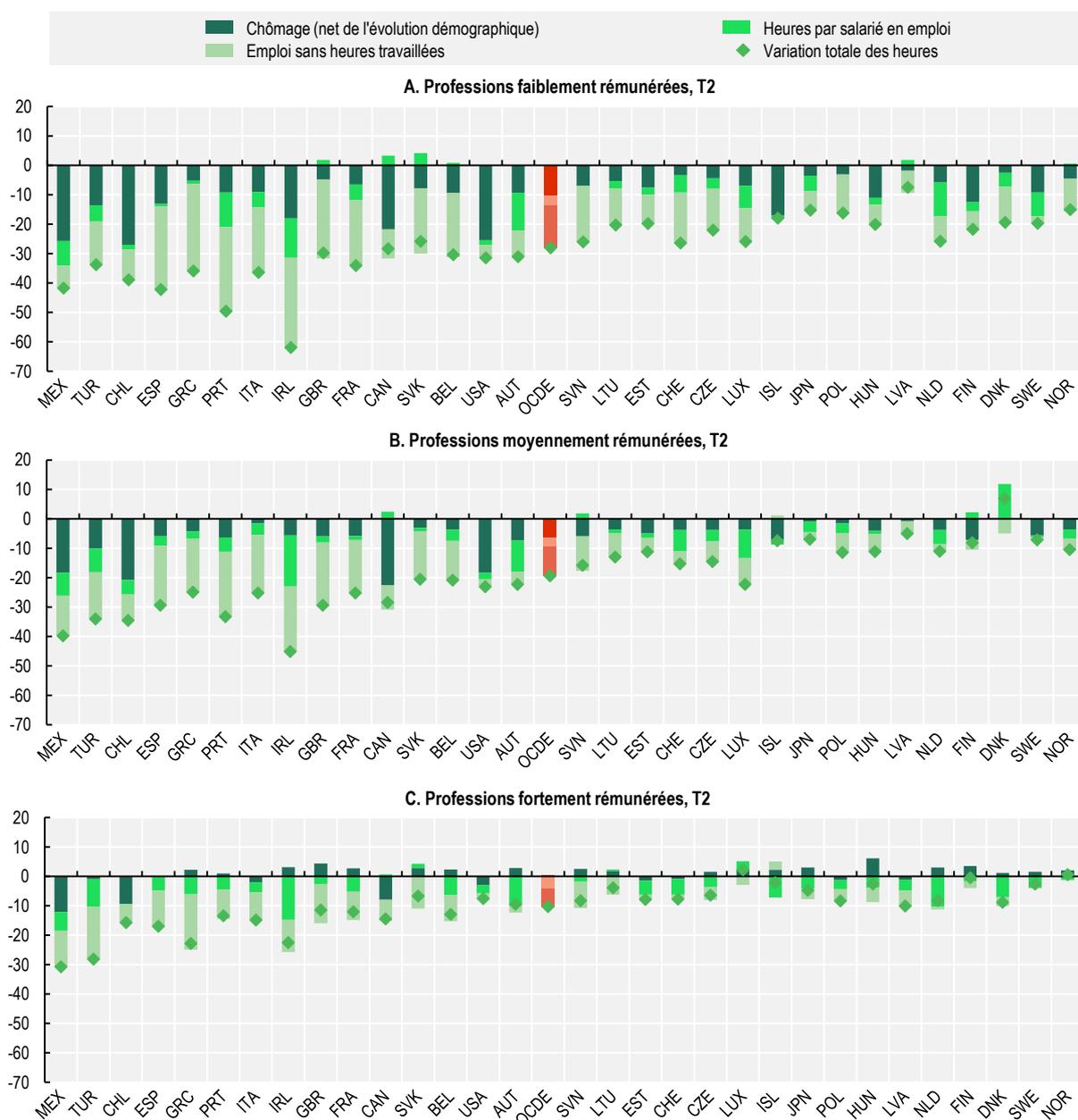
Note : moyenne de l'OCDE, voir Annexe 1.B pour les données par pays. Les répondants pouvaient sélectionner toutes les réponses pertinentes. Les pourcentages représentent la part des personnes qui en ont choisi au moins une. « Perte d'emploi au sein du ménage » renvoie aux répondants qui déclarent avoir (eux-mêmes ou un membre du ménage) perdu leur emploi ou avoir été licenciés par leur employeur et (ou) avoir perdu leur emploi indépendant ou leur propre entreprise, depuis le début de la pandémie de COVID-19. Les ménages « qui n'ont perdu aucun emploi » peuvent avoir souffert d'autres formes de perturbation de l'emploi. OCDE, moyenne des pays présentés.

Source : OCDE (2021^[28]), « Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19 », <https://doi.org/10.1787/44932654-en>.

StatLink  <https://stat.link/6uvdb9>

Graphique d'annexe 1.B.2. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 2e trimestre

Variation en %, en glissement annuel, 2020

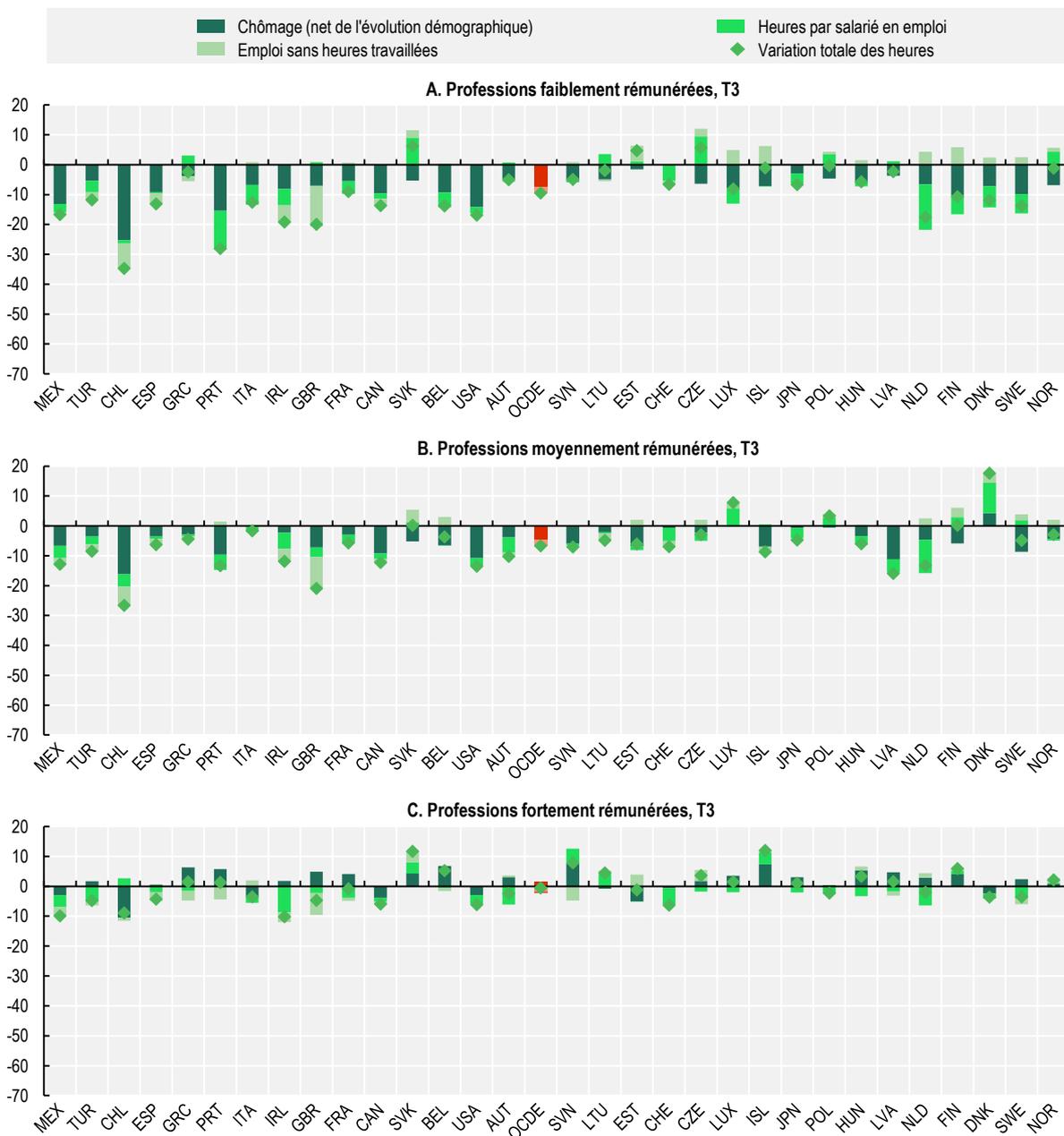


Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE : moyenne des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Statistiques de la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

Graphique d'annexe 1.B.3. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 3e trimestre

Variation en %, en glissement annuel, 2020

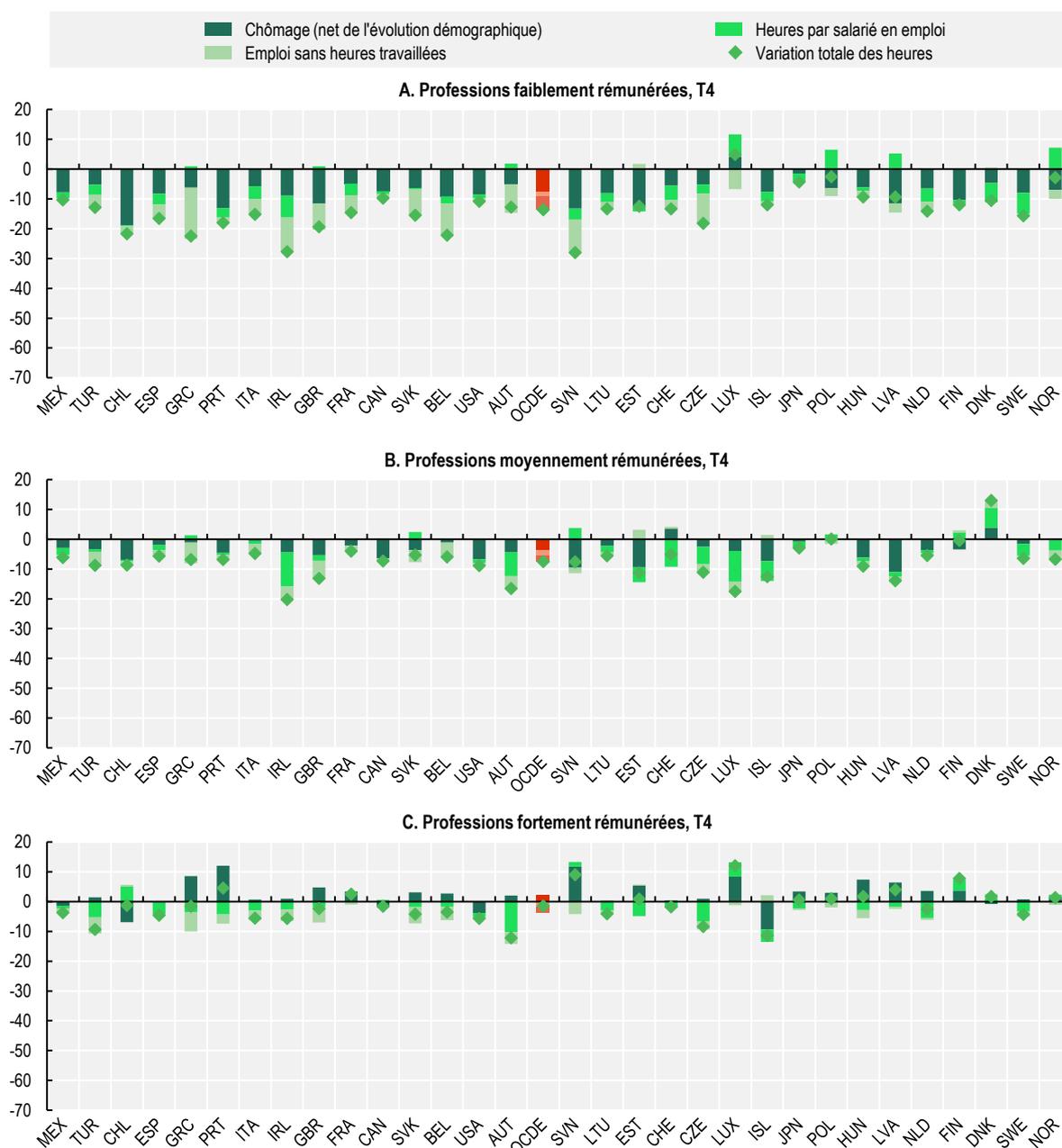


Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Statistiques de la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

Graphique d'annexe 1.B.4. Décomposition des heures par catégorie professionnelle, par pays, 4e trimestre

Variation en %, en glissement annuel, 2020



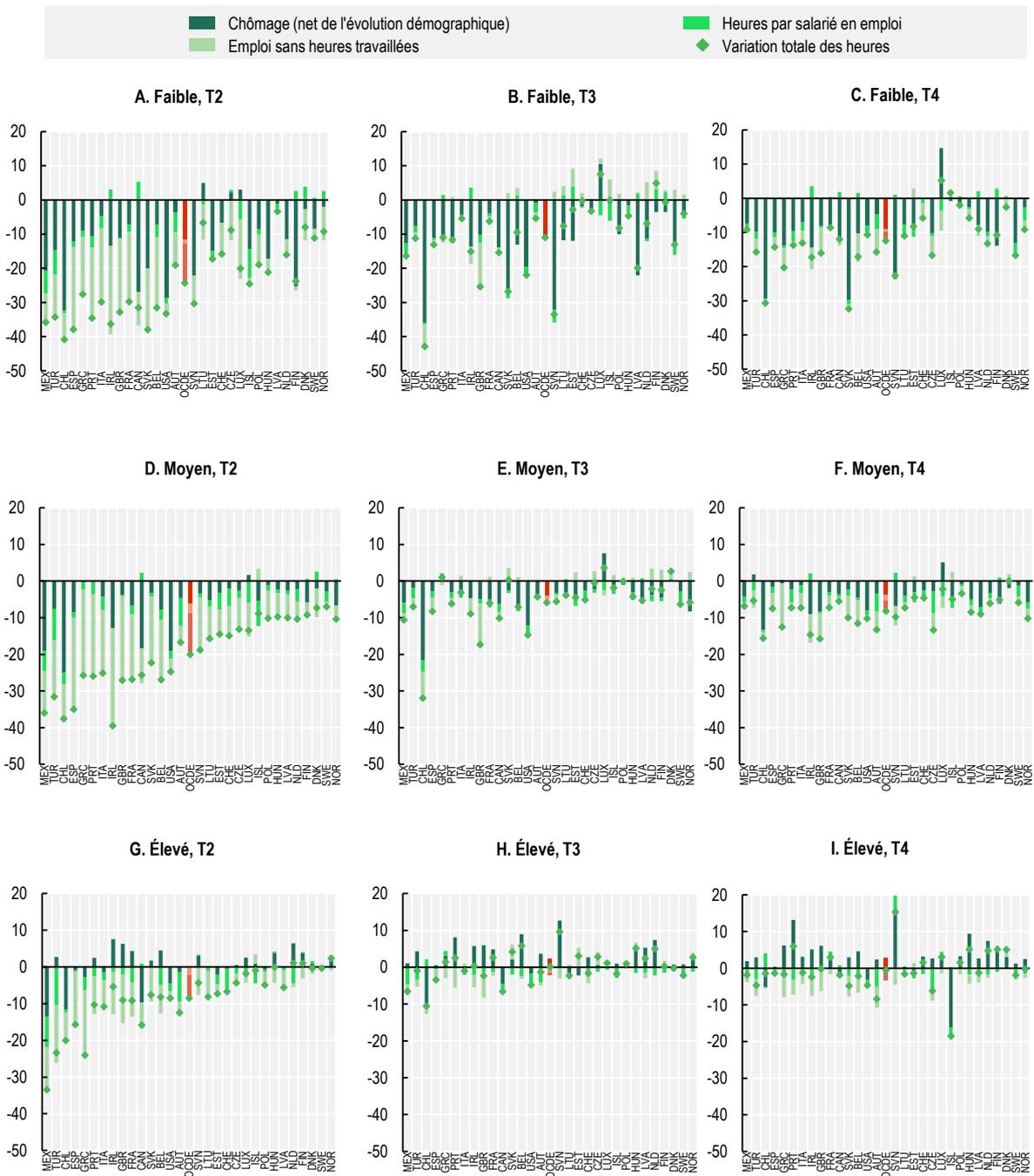
Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au deuxième trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au 2^e trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Statistiques de la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/8pe0nm>

Graphique d'annexe 1.B.5. Décomposition des heures par niveau d'études

Variation en %, en glissement annuel, 2020



Note : le graphique rend compte de la contribution de chaque catégorie à la variation du nombre total d'heures. Les pays sont classés par ordre croissant de la variation du nombre total d'heures au 2^e trimestre de 2020 (Graphique 1.10). Les comparaisons des séries chronologiques concernant le Mexique doivent être abordées avec prudence : au deuxième trimestre 2020, l'enquête nationale sur les professions et l'emploi (ENOE) a été suspendue et remplacée par des entretiens téléphoniques (ETOE) en raison des restrictions nationales dues à la pandémie alors en vigueur dans le pays. OCDE correspond à la moyenne des pays présentés.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Statistiques Canada (Enquête sur la population active) ; Institut national de statistiques du Chili (*Encuesta Nacional de Empleo*) ; Institut national de statistiques et de géographie du Mexique (ENOE et ETOE) ; et *Current Population Survey* des États-Unis.

Annexe 1.C. Analyse de régression complémentaire du lien entre le COVID-19 et les prévisions d'emploi

Les corrélations présentées aux Graphiques 1.32, 1.33, 1.34 et 1.35 permettent de penser qu'il existe une association entre l'ampleur du choc exercé par la crise du COVID-19 sur certaines professions en 2020 et les prévisions d'emploi (en raison des mégatendances) dans ces métiers. Il apparaît que les professions qui ont particulièrement souffert pendant la pandémie sont aussi celles pour lesquelles un déclin prononcé était déjà prévu. Les résultats fondés sur cette corrélation mettent néanmoins en avant une hétérogénéité substantielle d'une profession à l'autre. Les raisons à cette hétérogénéité sont parfois multiples. Pendant la pandémie, par exemple, certains métiers (et secteurs) ont pu être démesurément frappés par les confinements imposés tandis que d'autres ont pu prospérer sous l'effet de la hausse subite de la demande, raisons qui ont peu à voir avec l'effet des mégatendances sur l'emploi. Pour tenir partiellement compte de cette hétérogénéité au niveau des professions, l'analyse de régression présentée au Tableau d'annexe 1.C.1 estime le lien entre l'augmentation des offres d'emploi en ligne et celle prévue dans les projections de l'emploi, en prenant pour variables de contrôle des variables indicatrices de la profession (au niveau à deux chiffres) dans des régressions MCO séparées. Dans le cas des États-Unis, d'autres variables de contrôle au niveau des professions sont également disponibles, de sorte que les résultats rendent également compte des qualifications professionnelles et de l'hétérogénéité des niveaux d'étude, et de l'expérience et des différences en matière de formation en cours d'emploi dans les différents métiers (voir la note au Tableau d'annexe 1.C.1). Les résultats de la régression MCO confirment dans les grandes lignes que la corrélation entre la croissance ou le recul du nombre d'offres d'emplois en ligne et les évolutions futures de l'emploi demeure statistiquement significative, même après prise en compte de l'hétérogénéité selon les professions et d'autres variables de contrôle, mais étant donné la petite taille de l'échantillon (surtout dans le cas du Canada), la prudence s'impose dans l'interprétation et l'extrapolation de ces résultats.

Tableau d'annexe 1.C.1. Lien entre l'augmentation du nombre d'offres d'emplois en ligne et les projections de l'emploi

Variable dépendante : augmentation des offres d'emplois en ligne (2019-20)	AUS	CAN	USA
Projections d'emploi (croissance)	0.006**	0.355*	0.003**
Variables de contrôle			
Qualifications/niveau de formation	OUI	NON	OUI
Expérience + formation en cours d'emploi	NON	NON	OUI
Catégorie professionnelle (niveau à deux chiffres)	OUI	OUI	OUI
Obs.	154	81	424
R2	0.24	0.06	0.11

Note : le tableau présente les résultats de régressions MCO distinctes. La variable dépendante est l'augmentation des offres d'emplois en ligne recueillies entre janvier et décembre 2019 et entre janvier et décembre 2020, par profession. Les variables de contrôle sont propres à chaque pays : qualifications/niveaux de formation : i) Australie : variable indicatrice 1 (très qualifié) à 5 (peu qualifié) (voir l'enquête sur la population active [*Labour Force Survey*] du Bureau australien de statistiques [Australian Bureau of Statistics] ; ii) États-Unis : niveau de qualification généralement requis pour l'emploi concerné, à savoir diplôme de cycle court, licence, master, ou doctorat, pas de diplôme d'enseignement formel, études universitaires (non diplômantes) ou diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou équivalent (voir Bureau of Labor Statistics des États-Unis). Expérience et formation en cours d'emploi : expérience professionnelle dans un métier connexe (aucune, moins de 5 ans, plus de 5 ans) et formation en cours d'emploi généralement nécessaire pour atteindre le niveau de compétence requis dans la profession (aucune, stage/internat, apprentissage, formation en cours d'emploi de courte durée, de durée moyenne, de longue durée). Catégorie professionnelle (niveau à deux chiffres) : ce sont des variables indicatrices des professions au niveau à deux chiffres des nomenclatures nationales, à savoir ANZSCO (Australie), CNP (Canada), SOC (États-Unis). *, ** : coefficients significatifs aux niveaux de confiance de 10 % et 5 %.

Source : calculs de l'OCDE basés sur les données de Burning Glass Technologies et du portail Australia Labour Market Information (LMIP), du Système de projection des professions au Canada (SPPC), et des projections d'emploi du Bureau of Labor Statistics (BLS) des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/36ock2>

Annexe 1.D. Les projections d'emploi et leurs sources

Ce chapitre utilise les projections d'emploi disponibles pour chaque pays. On trouvera ci-dessous les sources des données et certains résultats.

Australie : les projections d'emploi présentées à la section 1.4 se fondent sur les données détaillées de l'enquête sur la population active (*Labour Force Survey*) du Bureau australien de statistiques (Australian Bureau of Statistics). Elles ont été établies à partir de modèles de séries chronologiques qui synthétisent les informations contenues dans ces séries et les convertissent en prévisions. Elles sont obtenues par l'association d'un modèle de moyenne mobile intégrée autorégressive (ARIMA) et d'un modèle de lissage exponentiel avec amortissement de tendance, certains ajustements étant effectués pour tenir compte des études réalisées par la National Skills Commission et les évolutions sectorielles futures connues.

Canada : les projections présentées à la section 1.4 se fondent sur l'analyse du Système de projection des professions au Canada (SPPC) achevée en 2019, avant le déclenchement de la pandémie du COVID-19 en 2020. Les projections d'emploi par profession sont d'abord établies au niveau sectoriel, en multipliant l'emploi total projeté dans un secteur donné par la part projetée de l'emploi de la profession dans le secteur. On peut ensuite faire la somme des résultats de tous les secteurs pour produire les projections d'emploi totales pour chaque profession. Les projections d'emploi par secteur sont calculées à partir des perspectives macroéconomiques et sectorielles (projections du PIB et de la productivité notamment) ; les parts projetées de l'emploi des professions dans le secteur sont établies sur la base des tendances historiques et d'autres hypothèses (dont l'écart de production). Les projections ont été élaborées pour 42 catégories sectorielles qui couvrent l'ensemble de l'économie (sur la base du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord - SCIAN) et 293 catégories professionnelles qui couvrent l'ensemble de la population active (sur la base de la Classification nationale des professions (CNP)).

Royaume-Uni : les projections présentées à la section 1.4 s'appuient sur les travaux de la Commission for Employment and Skills du Royaume-Uni (UKCES) et du Warwick Institute for Employment Research / Cambridge Econometrics. Leurs calculs se fondent sur différentes sources de données et font appel à diverses techniques économétriques et statistiques. Pour des informations détaillées, voir le rapport *Working Futures Technical Report* (disponible à l'adresse suivante : <https://www.gov.uk/government/publications/uk-labour-market-projections-2014-to-2024>)

États-Unis : les projections présentées ici se fondent sur la base de données *National Employment Matrix* produite par le Bureau of Labor Statistics (BLS). La matrice affiche les données relatives à l'emploi et à ses variations pour l'année de référence et l'année de projection. Le BLS établit des projections de l'emploi par profession en analysant la structure des effectifs actuelle et prévue (la répartition des métiers dans un secteur) dans une matrice secteur-profession. Les variations de cette répartition dans chaque secteur sont projetées et appliquées aux projections sectorielles définitives, produisant des projections détaillées des professions par secteur. La matrice fournit des estimations portant sur 790 métiers dans 295 secteurs. La base de données « Occupational Projections Data » affiche des données relatives à l'emploi, à ses variations, aux créations de postes, aux formations, stages et rémunérations de chaque profession contenue dans la *National Employment Matrix*.

Tableau d'annexe 1.D.1. Professions connaissant l'essor et le déclin les plus rapides, projections à moyen et long termes

Professions connaissant l'essor le plus rapide, pays pour lesquels on dispose de données							
Australie	Variation projetée de l'emploi (2019-24)	Canada	Variation projetée de l'emploi (2019-28)	États-Unis	Variation projetée de l'emploi (2019-29)	Royaume-Uni	Variation projetée de l'emploi (2020-24)
Spécialistes en sciences techniques (autres)	30 %	Médecins spécialisés	31 %	Techniciens de service de parcs éoliens	61 %	Professions de soins	5 %
Travailleurs sociaux	29 %	Omnipraticiens et médecins en médecine familiale	31 %	Infirmiers praticiens	52 %	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	5 %
Ingénieurs support informatique et ingénieurs d'essai	29 %	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	27 %	Installeurs de panneaux photovoltaïques	51 %	Personnel de santé	5 %
Spécialistes des activités de bien-être, de loisirs et d'éducation artistique de proximité	28 %	Ergothérapeutes et autre personnel en thérapie et en diagnostic	25 %	Assistants en ergothérapie	35 %	Service à la clientèle	4 %
Spécialistes des réseaux d'ordinateurs	26 %	Physiothérapeutes	25 %	Statisticiens	35 %	Administrateurs et dirigeants d'entreprise	4 %
Professions connaissant le déclin le plus rapide, pays pour lesquels on dispose de données							
Agents de tri de courrier	-16 %	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers et agents de recouvrement	-14 %	Coupeurs et tailleurs, manuels	-30 %	Métiers de la vente	-2 %
Opérateurs de traitement des bois	-18 %	Adjoint administratifs	-14 %	Réparateurs de montres et d'horloges	-32 %	Métiers du textile, de l'imprimerie et autres métiers qualifiés	-2 %
Assistants et secrétaires personnels	-18 %	Opérateurs de machines et travailleurs de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	-17 %	Opérateurs de réacteurs nucléaires	-36 %	Métiers qualifiés de la métallurgie, de l'électricité et de l'électronique	-3 %
Standardistes	-19 %	Commis à la saisie de données et opérateurs d'équipement d'édition et personnel assimilé	-20 %	Agents de stationnement	-36 %	Conducteurs de processus, d'installations et de machines	-5 %
Secrétaires	-30 %	Conseillers en voyages	-20 %	Opérateurs de traitement de texte et dactylographes	-36 %	Secrétariat et métiers assimilés	-12 %

Source : Australie : projection d'emploi du portail Labour Market Information (LMIP) ; Canada : Classification nationale des professions (CNP) ; États-Unis : projections d'emploi du Bureau of Labor Statistics (BLS) ; Royaume-Uni : évolutions et projections d'emploi Working Futures de la UKCES.

Notes

¹ On trouvera une analyse approfondie de l'hétérogénéité des restrictions à la mobilité individuelle dans les pays européens dans Commission européenne (2020_[82]).

² Le recul bref et brutal des déplacements constaté en janvier, coïncidant avec la deuxième vague de restrictions, tient en grande partie à la période de vacances observée dans la grande majorité des pays de l'OCDE, et non aux interventions non pharmaceutiques comme les confinements.

³ Dans de nombreux autres pays, les mises à pied temporaires sont comptabilisées dans la catégorie « salariés » dans les statistiques de la population active.

⁴ Outre les États-Unis et le Canada, où le taux de chômage a augmenté de 3.2 points au cours de l'année 2020, les exceptions notables sont la Colombie (3.8 points), la Lituanie (3 points), le Chili (2.7 points), l'Islande (2.5 points) et l'Espagne (2.3 points).

⁵ Si la première et la troisième de ces catégories font partie de la population active, les personnes en marge du marché de l'emploi sont généralement classées parmi les inactifs. Eurostat fait également état d'une quatrième catégorie composée des personnes qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles actuellement. L'analyse qui suit ne distingue pas ces personnes du reste de la population inactive.

⁶ La grande majorité des pays qui avaient suspendu ou modifié les obligations de recherche d'emploi les avaient rétablies à la fin de 2020.

⁷ Dans l'Union européenne, le sous-emploi a représenté la quasi-totalité de la hausse de 8.9 points de la main d'œuvre sous-utilisée observée au deuxième trimestre de 2020, le chômage n'ayant progressé pour sa part que de 0.2 point. Cette utilisation de la marge intensive pour absorber les conséquences de la crise sur le travail a été particulièrement forte en Italie, en France, au Portugal, en Belgique et au Royaume-Uni.

⁸ Les variations en glissement annuel sont utilisées pour rendre compte de la saisonnalité. Néanmoins, comme elles représentent la somme des variations trimestrielles sur quatre trimestres glissants, elles n'appréhendent pas totalement l'ampleur de la baisse lorsque, comme ici, celle-ci se concentre sur le dernier mois. De même, la prudence s'impose lorsque l'on compare les variations d'une année sur l'autre de deux trimestres consécutifs (T2 et T3 par exemple), la seconde comprenant un trimestre supplémentaire de l'année précédente et la première un trimestre supplémentaire de l'année en cours.

⁹ La contribution positive de l'emploi sans heures travaillées à la variation du nombre total d'heures travaillées observée dans divers pays au troisième trimestre de 2020 (notamment l'Italie, la République slovaque, l'Estonie, la République tchèque, l'Australie, le Luxembourg, l'Islande, la Pologne, la Hongrie, les Pays-Bas, la Finlande, le Danemark, la Norvège) tient à ce que le nombre de salariés n'ayant pas du tout travaillé au troisième trimestre 2020 était inférieur à celui du troisième trimestre 2019, ce qui s'explique par le fait que ce chiffre englobe les salariés en congé. Trois phénomènes ont ainsi pu contribuer à ce résultat : i) de nombreux salariés ont été invités à prendre des congés annuels durant les périodes de confinement et à renoncer à leurs vacances en échange ; ils étaient donc en congé au troisième trimestre de 2019, mais au travail durant le troisième trimestre de 2020 ; ii) des salariés en congés au troisième trimestre de 2019 étaient chômeurs au troisième trimestre de 2020 ; iii) enfin, les salariés en congés au troisième trimestre de 2019 et couverts par un dispositif de maintien dans l'emploi sans heures travaillées au troisième trimestre de 2020 n'influent pas sur le nombre d'heures au troisième trimestre parce qu'ils avaient travaillé zéro heures en 2019 et en 2020. Ils influent en revanche sur le nombre d'heures du

deuxième trimestre parce qu'ils travaillaient au deuxième trimestre de 2019 et était en emploi mais sans heures de travail au deuxième trimestre de 2020.

¹⁰ Le Royaume-Uni fait dans ce cas partiellement exception, peut-être parce que jusqu'en juillet 2020, les salariés travaillant à temps partiel (mais pas zéro heure), n'étaient pas admissibles aux dispositifs de maintien de l'emploi - ce qui a pu empêcher le retour au travail à temps partiel de certains salariés ayant travaillé zéro heure au début du trimestre (voir le chapitre 2).

¹¹ OCDE, Timely Indicators of Entrepreneurship (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=74180>). L'Espagne, où le nombre de faillites est monté en flèche au quatrième trimestre de 2020, est la seule exception.

¹² On entend généralement par travailleurs en mise à pied temporaire ceux qui s'attendent à retourner chez leur employeur (aux États-Unis, cette réintégration doit intervenir dans les six mois suivant la mise au chômage) ou à qui une date de retour précise a été indiquée. Aux États-Unis si, en raison du coronavirus, une personne n'est pas certaine de pouvoir retourner au travail, les enquêteurs ont reçu pour consigne de cocher la case « oui » plutôt que « ne sait pas ». Cette méthode permet d'intégrer le répondant au nombre des personnes en mise à pied temporaire, et a peut-être eu pour effet de gonfler les chiffres.

¹³ Se fondant sur les données de l'enquête *Survey of Income and Program Participation* menée aux États-Unis, Fujita et Moscarini (2017^[79]) ont observé que plus de 40 % de tous les salariés en cessation d'emploi sont par la suite revenus chez leur employeur, ce pourcentage augmentant durant les phases de contraction. Ce chiffre dépasse toutefois la part due aux salariés en mise à pied temporaire qui avaient déclaré avoir été mis au chômage pour une durée déterminée et comptaient retrouver leur emploi car 20 % environ de ceux dont le départ était censé être permanent ont également été rappelés par leur ex-employeur.

¹⁴ Ce chiffre a ensuite diminué, passant à 40.1% en mai 2021 (voir <https://www.bls.gov/web/empisit/cpseea34.htm>).

¹⁵ <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/duration-of-unemployment.htm>.

¹⁶ Selon des travaux récents de Ganong et al. (2021^[22]), qui ont recensé les périodes récurrentes de chômage parmi un grand nombre de chômeurs pendant la crise provoquée par le COVID-19, les données recueillies dans le cadre de l'enquête CPS concernant la durée de leur *dernière* période de chômage sous-estime probablement la mesure dans laquelle ils ont été victimes de suppressions d'emplois durant la pandémie.

¹⁷ Ces chiffres sont corrigés de la saisonnalité, voir <https://www.bls.gov/news.release/empisit.t12.htm>.

¹⁸ Les données utilisées dans cette section limitent l'analyse à un niveau relativement global qui ne permet pas de désagréger d'importantes tendances hétérogènes, comme celles observées dans le domaine du transport et de l'entreposage. Sont donc examinés dans cette section les principaux aspects des retombées sectorielles et professionnelles à court terme de la crise ; les tendances à plus long terme, à un plus fin niveau de désagrégation, et leurs conséquences sont traitées dans la dernière partie du chapitre.

¹⁹ Contrairement au deuxième trimestre de 2020, plusieurs sous-secteurs ont été autorisés, moyennant des protocoles sanitaires rigoureux, à reprendre leur activité au troisième trimestre de 2020. La demande de services de transport de passagers est cependant restée faible, et la crise a modifié les prévisions de croissance du secteur à long terme.

²⁰ Voir Opportunity Insights Economic Tracker, données disponibles à l'adresse suivante : <https://tracktherecovery.org/>.

²¹ Si, dans l'OCDE, les autorités ont publié des listes de travailleurs considérés essentiels, ces définitions varient d'un pays et d'un État à l'autre et évoluent au fil du temps. Aux États-Unis, par exemple, 42 États ont publié des arrêtés ou directives à ce sujet, mais 20 seulement suivent la définition établie à l'échelon fédéral (voir CISA), les 22 autres publiant leurs propres listes des professions censées rester en activité.

²² L'estimation fondée sur l'EFT-UE 2019 couvre les professions suivantes : spécialistes de la santé ; professions intermédiaires de la santé ; personnel soignant ; spécialistes de l'enseignement ; cuisiniers ; serveurs et barmen ; assistants de fabrication de l'alimentation ; personnel des services de protection et de sécurité ; agents d'accompagnement et assimilés (transports et tourisme) ; techniciens, contrôle de processus industriels ; commerçants et vendeurs ; professions militaires.

²³ Goos, Manning et Salomons, (2014) utilisent les données du Panel communautaire des ménages (PCM, remplacé depuis par les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie ou EU-SILC), pour classer chaque profession de la Classification internationale type des professions (CITP) en fonction de leur rémunération européenne moyenne, et les regrouper selon le classement en résultant dans les trois catégories définies, à savoir fortement, moyennement et faiblement rémunératrices. Cette classification a été adoptée dans des publications antérieures de l'OCDE pour définir les professions peu, moyennement et très qualifiées (voir par exemple OCDE (2020^[5])). Figurent parmi les professions peu rémunératrices les professions élémentaires de la vente et des services ; les vendeurs et démonstrateurs en magasin ; le personnel des services directs aux particuliers et le personnel des services de protection et de sécurité ; les manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports. Les professions fortement rémunératrices comprennent les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques et assimilées.

²⁴ Les professions fortement, moyennement et faiblement rémunérées étaient désignées sous les noms de professions très, moyennement et peu qualifiées dans la terminologie de l'OCDE (2020^[5]).

²⁵ Il convient de noter que les données sur lesquelles le Graphique 1.19 est fondé ne permettent pas de distinguer les personnes actuellement en formation à temps complet. De ce fait, certaines de ces évolutions (celles concernant le chômage notamment) tiennent peut-être aux étudiants qui ont perdu leur emploi. Cet effet devrait toutefois être limité parmi les salariés peu qualifiés, qui ont sans doute quitté le système d'enseignement depuis longtemps à un âge où peu de salariés associent travail et études (sauf dans le cas de personnes d'âge mûr reprenant des études secondaires).

²⁶ Cette divergence est particulièrement notable dans certains pays, notamment la Slovénie, la République slovaque, le Chili, le Portugal, la Grèce, l'Irlande, la Finlande, les Pays-Bas, la Belgique, la Suède et le Royaume-Uni. On remarquera qu'en Slovénie, en République slovaque, au Portugal, en Irlande, aux Pays-Bas, en Belgique, en Suède et au Royaume-Uni, le chômage des personnes très qualifiées n'a pas enregistré de hausse, en glissement annuel, pendant l'année 2020. Dans le même temps, le taux de chômage des personnes peu qualifiées n'a cessé de progresser en République slovaque, en Grèce et en Irlande.

²⁷ Il se peut que ces évolutions soient aussi partiellement influencées par les étudiants, selon que ceux-ci ont perdu des emplois d'été temporaires, à temps partiel, ou n'en ont pas trouvé.

²⁸ Il s'agit sans doute là d'une sous-estimation de l'incidence réelle de la crise sur le taux d'embauche ; en effet, en prenant pour indicateur des embauches les entrées en fonction au cours des trois mois antérieurs, on risque de prendre également en compte les recrutements effectués au cours du trimestre précédent.

²⁹ Les fortes hausses enregistrées au Canada au deuxième trimestre ont été en grande partie dues à la fermeture des écoles (voir les notes du Graphique 1.24). Aux États-Unis, le nombre important de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif et la proportion plus élevée de ces jeunes au chômage tient probablement à l'intégration des mises à pied temporaires aux chiffres du chômage.

³⁰ Van den Berge (2018^[78]) constate que les étudiants qui obtiennent leur diplôme en phase de contraction économique subissent un préjudice plus important que les diplômés d'une formation professionnelle. Néanmoins, grâce à leur mobilité professionnelle, ils remédient plus rapidement à ce décalage, qui perdure chez les seconds.

³¹ Se fondant sur l'étude longitudinale *Understanding Society* conduite au Royaume-Uni, Bell, Codreanu et Machin (2020^[80]) ont constaté que probabilité de travailler moins de 50 % du temps de travail normal (février 2019) des parents de trois enfants ou plus en juin était supérieure de 5.4 points de pourcentage à celle des salariés sans enfant.

³² Alors qu'Alon et al. (2020^[81]) relèvent un creusement prononcé (et inédit) des disparités entre les taux de chômage des hommes et des femmes aux États-Unis par suite de la pandémie du COVID-19, Hupkau et Petrongolo (2020^[57]), se fondant sur des données longitudinales, constatent des réductions des heures de travail (et des pertes d'emplois) à peu près identiques pour les deux sexes au Royaume-Uni. Ils observent également que les pertes d'heures et de revenu des femmes ont été légèrement inférieures, que ce soit en tenant compte d'un large éventail de caractéristiques personnelles et professionnelles ou pas.

³³ La fermeture généralisée des écoles aux États-Unis a aussi pu fortement contribuer à cet écart persistant.

³⁴ Voir : <https://fabians.org.uk/about-us/our-projects/workers-and-technology/>.

³⁵ Il convient de noter que les projections pour les professions au Royaume-Uni ne sont disponibles qu'à un niveau d'agrégation supérieur (deux chiffres de la Standard Occupational Classification britannique), et que la corrélation se fonde en conséquence sur un nombre limité de points communs.

2 Dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 : préserver les emplois existants et soutenir la création de nouveaux emplois

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont constitué le principal instrument utilisé par la plupart des pays de l'OCDE pour limiter les conséquences, sur le marché du travail, de la crise du COVID-19. Le présent chapitre offre une première évaluation de leur efficacité pendant cette période. Il s'articule autour de quatre axes clés : i) une analyse institutionnelle de leurs principales caractéristiques ; ii) un tableau statistique de leur utilisation et de leurs déterminants ; iii) une étude de leurs effets potentiels sur le maintien dans l'emploi et la création d'emplois pendant la crise du COVID-19 à la lumière des premières données disponibles ; et iv) un examen exhaustif de la difficulté qu'il y a pour les pouvoirs publics à encourager le maintien dans l'emploi tout en favorisant les transferts de main-d'œuvre vers des entreprises et des secteurs offrant de meilleures perspectives de croissance. Le message clé à retenir est que des dispositifs de maintien dans l'emploi bien pensés peuvent constituer un bon moyen de soutenir le marché du travail lorsque l'activité économique ralentit : ces dispositifs doivent être mis en place au moment opportun, ciblés et limités dans le temps pour apporter une aide efficace aux travailleurs et aux entreprises avec le minimum d'effets indésirables sur la création d'emplois et la croissance.

En Bref

Le présent chapitre apporte une première évaluation du rôle joué par les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19. On y trouvera des éclairages sur la conception, l'utilisation et les effets de ces instruments, ainsi que des recommandations à l'effet d'en améliorer le pouvoir protecteur et d'éviter qu'ils ne compromettent la création d'emplois au sortir de la crise.

Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont eu recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19, avec toutefois des différences marquées de conception et de mise en œuvre :

- Traditionnellement, les dispositifs de chômage partiel qui subventionnent directement les heures non travaillées (à l'image du *Kurzarbeit* en Allemagne) constituent le principal instrument utilisé pour favoriser le maintien dans l'emploi en période de ralentissement économique. Les pays qui avaient déjà mis en place de tels dispositifs avant la crise ont généralement pris des mesures pour en faciliter l'accès, en étendre la couverture et en accroître la générosité.
- À l'inverse, les pays où il n'existait encore rien de ce genre en ont adopté de nouveaux, souvent sous forme de dispositifs de chômage technique, réservés aux travailleurs dont l'activité est interrompue de manière temporaire (comme le *Coronavirus Job Retention Scheme* au Royaume-Uni), ou de systèmes de subventions salariales qui financent les heures travaillées, mais qui peuvent aussi assurer un complément de revenu à ceux dont le temps de travail a été réduit (comme le dispositif *Job Keeper Payment* en Australie).
- Grâce à la générosité des aides reçues, les entreprises ont pu réduire le temps de travail en fonction de la baisse de leur activité pour un coût limité, voire nul, d'où une diminution sensible du nombre d'emplois menacés de suppression chez celles qui étaient en manque de liquidités.
- L'accès aux aides a été étendu aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, notamment aux travailleurs temporaires, mais aussi, dans certains cas, aux travailleurs intérimaires et à certaines catégories de travailleurs indépendants.

Après avoir battu tous les records, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a reculé rapidement lorsque les mesures restreignant l'activité ont commencé à être levées et que la vie économique a pu reprendre :

- En moyenne dans la zone OCDE, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a atteint son plus haut niveau historique en avril 2020, puisqu'il concernait alors environ 20 % de l'emploi total, soit près de 60 millions de postes, plus de dix fois ce que l'on avait connu pendant la crise financière mondiale. À la différence de ce que l'on avait pu observer alors, il était tout aussi important dans les pays où il existait déjà de tels dispositifs que dans ceux qui en avaient introduit pour la circonstance.
- Le taux d'utilisation moyen a reculé rapidement, pour s'établir à 7 % en septembre 2020, avec le redémarrage de l'économie, et il est resté supérieur à 6 % jusqu'aux premiers mois de l'année 2021, avant de repartir à la hausse dans quelques pays où le virus était en recrudescence, tandis qu'il poursuivait son recul ailleurs.
- Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi suit de près les fluctuations des restrictions imposées par les pouvoirs publics et celles de l'activité économique, tandis qu'il n'entretient apparemment aucune corrélation avec d'autres mesures, comme la législation sur la protection de l'emploi, qui avait pourtant tenu un rôle notable pendant la crise financière mondiale. Surtout, le fort recul consécutif à l'embellie économique donne à penser que les taux records enregistrés

ne devraient pas perdurer une fois que la reprise sera engagée. Cependant, le recours au maintien dans l'emploi pourrait s'installer dans la durée puisqu'il est fort probable que les entreprises confrontées à des problèmes structurels continueront de solliciter cette aide quand les autres auront repris leur activité.

- L'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi était particulièrement importante dans les secteurs les plus durement touchés par les restrictions imposées par les pouvoirs publics, comme l'hôtellerie et la restauration, les arts, spectacles et loisirs, ainsi que le commerce de gros et de détail. Il s'ensuit que les jeunes actifs ont été relativement nombreux à en bénéficier dans la mesure où ils sont surreprésentés parmi les employés de ces secteurs.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont permis de limiter la casse et il est peu probable à ce stade qu'ils aient eu une incidence négative sensible sur la création d'emplois.

- Les données préliminaires sur l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant les six premiers mois de la crise du COVID-19 semblent indiquer qu'ils ont été essentiels pour limiter les suppressions d'emplois et éviter une envolée du chômage. On est cependant loin de connaître avec certitude l'ampleur de leur effet. À supposer que la baisse du nombre d'heures de travail se serait traduite, en leur absence, par une réduction équivalente du nombre d'emplois, la diminution des effectifs salariés aurait pu atteindre 11 %, alors que le recul constaté n'a été que de 4 % au deuxième trimestre 2020. L'effet réel est peut-être moindre, car certaines entreprises auraient été en mesure de conserver tout de même une partie de leur personnel, grâce notamment aux mesures complémentaires prises par les pouvoirs publics pour leur fournir des liquidités.
- Parallèlement, peu d'éléments indiquent que les dispositifs de maintien dans l'emploi aient jusqu'à présent fait obstacle à la création d'emplois en enfermant les travailleurs dans des entreprises confrontées à des difficultés structurelles. L'aide a été massivement distribuée aux entreprises des secteurs touchés par les restrictions imposées par les pouvoirs publics, qui ont de ce fait connu des difficultés temporaires en raison de la crise du COVID-19, tandis que le marché de l'emploi est resté morose pendant cette période, ce qui donne à penser que les possibilités de mobilité professionnelle étaient plutôt réduites. Qui plus est, avec l'augmentation du nombre de candidats potentiels pour chaque offre, il est devenu plus facile aux entreprises de pourvoir les postes vacants en dépit de l'effet délétère de la situation sanitaire sur la recherche d'emploi.

Les éléments réunis dans le présent chapitre font apparaître que les dispositifs de maintien dans l'emploi doivent être conçus dans un double souci d'efficience et de soutien à la création d'emplois. Aussi doivent-ils impérativement présenter certaines grandes caractéristiques :

- La crise n'étant pas encore passée, les pouvoirs publics doivent continuer de proposer en temps voulu des solutions de maintien dans l'emploi aux entreprises dont l'activité souffre des restrictions induites par la distanciation sociale. Il est essentiel de réduire au minimum le délai de versement pour assurer l'efficacité de l'aide apportée à travers les dispositifs de maintien dans l'emploi, cependant le laps de temps qui sépare le dépôt de la demande et le premier versement varie considérablement selon les pays. Dans la mesure du possible, il conviendrait que les versements soient immédiats et que les éventuelles vérifications nécessaires pour établir la recevabilité des demandes soient effectuées par la suite.
- Pour qu'ils n'entravent pas la création d'emplois ni la redistribution des emplois pendant la reprise, les dispositifs de maintien devraient voir leur champ d'application se réduire progressivement aux seuls emplois susceptibles de demeurer viables à moyen terme, au sein d'entreprises ou de secteurs dont l'activité pourra reprendre. Cela pourra supposer de durcir les

conditions d'octroi et d'augmenter la participation financière des employeurs dans le cas des entreprises et des secteurs à l'égard desquels les recommandations sanitaires et les restrictions économiques n'ont plus cours.

- L'aide apportée par l'intermédiaire des dispositifs de maintien dans l'emploi ne peut être que temporaire. Ces dispositifs sont un outil privilégié pour limiter les licenciements excessifs dans le contexte d'une réduction temporaire de l'activité des entreprises, mais ils ne sauraient être utilisés pour soutenir les entreprises en proie à des difficultés structurelles, sauf à risquer de compromettre la création d'emplois de qualité et la redistribution des emplois.

Introduction

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont pour rôle de protéger les emplois, dans les entreprises qui rencontrent une baisse temporaire de leur activité, par l'allègement des coûts de main-d'œuvre et le soutien du revenu de ceux dont le temps de travail a été réduit. En dépit des variations importantes constatées dans leur conception et leur application d'un pays à l'autre, l'une des caractéristiques essentielles de tous ces dispositifs est qu'ils permettent aux salariés de conserver leur statut contractuel même en cas d'interruption totale de l'activité (OCDE, 2020^[1]).

Les dispositifs de maintien dans l'emploi constituent le principal instrument utilisé pour atténuer les répercussions de la crise du COVID-19 sur l'emploi dans la plupart des pays de l'OCDE. Jamais ils n'ont autant servi : en mai 2020, leur taux d'utilisation, exprimé en proportion de l'emploi salarié total, était dix fois plus élevé qu'au plus fort de la crise financière mondiale (OCDE, 2020^[1]). En investissant dans ces dispositifs, les pouvoirs publics ont cherché à protéger les entreprises et les travailleurs des coûts induits par les restrictions et mesures plus générales de distanciation sociale qu'ils imposaient, ainsi qu'à limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'économie et la société dans leur ensemble. Ils ont agi ainsi sans trop savoir quelles seraient la durée et la gravité de cette crise mondiale soudaine et sans précédent, qui menaçait la vie et les moyens de subsistance d'une part importante de la population. La finalité des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 était donc beaucoup plus vaste que pendant la crise financière mondiale, au cours de laquelle ils ont été utilisés comme un moyen de préserver efficacement et à moindre coût des emplois menacés ponctuellement de suppression (Boeri et Bruecker, 2011^[2] ; Cahuc et Carcillo, 2011^[3] ; Hijzen et Venn, 2011^[4]).

L'objet du présent chapitre est d'établir une première évaluation du rôle joué par les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19. La question clé à laquelle on s'efforcera ici de répondre est de déterminer comment les pouvoirs publics peuvent favoriser le maintien dans l'emploi sans pour autant dissuader les travailleurs d'abandonner des entreprises et des secteurs en déclin au profit d'entreprises et de secteurs en expansion. Cela suppose d'aborder certaines questions importantes ayant trait au rapport coût-efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi, ainsi qu'à l'incidence de ces derniers sur la vigueur de la reprise économique. Combien d'emplois ont été sauvegardés par de tels dispositifs et combien l'auraient été même en l'absence d'aide de la part des pouvoirs publics ? Dans quelle mesure les dispositifs de maintien dans l'emploi ont-ils ralenti la création d'emplois de qualité en retenant des travailleurs dans des entreprises confrontées à des difficultés structurelles ? Il n'est pas simple de répondre à ces questions. La simultanéité de la crise sanitaire dans les pays et la pléthore de mesures adoptées par les pouvoirs publics pour en endiguer les conséquences sur l'économie et sur le marché du travail rendent difficile de produire des estimations fiables de l'effet des dispositifs de maintien dans l'emploi.

Diverses approches sont suivies dans le présent chapitre pour établir une première évaluation du rôle joué par les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19. La section 2.1 présente une

analyse institutionnelle des principales caractéristiques de ces dispositifs, fondée sur le Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail et les dispositifs de chômage partiel (voir au Chapitre 5 la présentation du questionnaire). La section 2.2 dresse un tableau statistique du recours à ces dispositifs au cours de la phase initiale de la crise du COVID-19, ainsi que des facteurs ayant eu une incidence à cet égard. La section 2.3 présente des éléments préliminaires sur les effets des dispositifs sur l'emploi et le nombre d'heures travaillées, ainsi que sur leurs implications possibles pour la création d'emplois. La section 2.4 sera consacrée à étudier de plus près le difficile exercice consistant, pour les pouvoirs publics, à encourager les entreprises à conserver leur personnel tout en favorisant la redistribution des emplois. La section 2.5 présentera, en guise de conclusion, quelques remarques sur les adaptations possibles des dispositifs de maintien dans l'emploi, compte tenu des développements de la crise, pour garantir une intervention en temps opportun, ciblée et limitée dans le temps.

2.1. Les caractéristiques des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19

Lorsque la crise du COVID-19 a éclaté, pratiquement tous les pays ont pris des mesures pour veiller à ce que les dispositifs de maintien dans l'emploi apportent une aide rapide et globale à toutes les entreprises et à tous les travailleurs touchés par les restrictions liées à la distanciation sociale, sans trop s'arrêter sur leurs coûts budgétaires ou leurs possibles implications pour la reprise. Ceux qui possédaient déjà de tels dispositifs en ont tous, ou presque tous, assoupli les conditions d'accès et augmenté la générosité, tandis que les autres en ont introduit de nouveaux, à caractère provisoire et de vaste portée. Le Mexique est le seul pays qui soit dépourvu de dispositif universel de maintien dans l'emploi¹. Dans plusieurs pays, les partenaires sociaux ont été associés aux phases de conception et de mise en œuvre (Encadré 2.1). Une présentation détaillée des principales caractéristiques des dispositifs de maintien dans l'emploi, tels qu'ils fonctionnaient au début de la crise du COVID-19, est fournie dans le Tableau d'annexe 2.A.1.

Encadré 2.1. Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et la conception des dispositifs de maintien dans l'emploi

Différents pays ont associé les partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs de maintien dans l'emploi.

Dans plusieurs d'entre eux, dont l'Autriche, la Corée, le Danemark, la Norvège et la Suède, les grandes caractéristiques des dispositifs mis en place durant la crise du COVID-19 étaient inspirées d'accords collectifs et de déclarations d'envergure nationale (The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, 2020^[5]). Ainsi, en Corée, la décision de relever l'allocation de maintien dans l'emploi de 63 à 75 % de la rémunération a été prise dans le prolongement d'une déclaration tripartite sur la situation de crise. En Espagne et en Irlande, les partenaires sociaux ont d'autre part joué un rôle décisif dans la simplification des formalités requises et l'adaptation des conditions d'octroi de l'aide (Eurofound, 2021^[6]).

Dans d'autres pays, c'est par l'intermédiaire des conventions collectives de branche qu'ils ont contribué à la définition des dispositifs de maintien dans l'emploi. En Allemagne, les accords sectoriels ont relevé le taux de remplacement prévu, jusqu'à 90 % dans certains cas, et ont autorisé le recours au chômage partiel dans le secteur public¹. En Italie, une convention collective a été conclue au niveau des agences de travail temporaire qui prévoit l'attribution de 75 millions EUR prélevés sur un fonds bipartite pour préserver la continuité de l'emploi et assurer la rémunération des travailleurs intérimaires pour le mois de mars 2020.

1. Voir par exemple <https://www.dgb.de/themen/++co++27da3b1a-7038-11ea-85dd-52540088cada>.

2.1.1. Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont eu recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19, avec toutefois des différences marquées dans leur conception et leur mise en œuvre

Les pays ont eu recours à toute une palette de stratégies de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 (Tableau 2.1). Traditionnellement, les dispositifs de chômage partiel qui subventionnent directement les heures chômées, à l'image du *Kurzarbeit* en Allemagne, constituent le principal instrument utilisé en période de ralentissement économique. Depuis le début de la crise du COVID-19, cependant, de nombreux pays ont mis en place des subventions salariales qui couvrent les heures travaillées, mais peuvent aussi être utilisées pour assurer un complément de revenu aux travailleurs en horaires réduits, ainsi le *Job Keeper Payment*, en Australie. Tous ces dispositifs de sauvegarde ont en commun cette caractéristique essentielle qu'ils maintiennent le contrat de travail entre l'employé et l'employeur, même en cas d'interruption totale de l'activité.

La majorité des dispositifs antérieurs à la crise ou bien n'imposent aucune limite significative à la baisse du temps de travail ou bien n'admettent que des réductions partielles (États-Unis et Suède, p. ex.). Les limites imposées à la réduction du temps de travail procèdent entre autres d'une volonté d'encourager le partage du travail et de répartir les coûts d'adaptation entre tous les membres du personnel. La plupart des nouveaux dispositifs introduits en réaction à la crise se présentent comme des régimes de chômage technique, dans lesquels l'aide est réservée à ceux dont le temps de travail est réduit à rien (Danemark, Royaume-Uni et Slovaquie, p. ex.)². Ces dispositifs sont sans doute plus faciles à mettre en œuvre rapidement et moins susceptibles de faire l'objet d'abus liés à une mauvaise classification des travailleurs à temps partiel. Toutefois, du fait que l'aide y est exclusivement réservée aux travailleurs totalement privés d'activité, ils sont nécessairement plus rigides et excluent la possibilité de partager les coûts d'adaptation entre les membres du personnel par des réductions généralisées du temps de travail (OCDE, 2020^[1]).

Plusieurs pays ont instauré des dispositifs temporaire de subvention salariale face à la crise du COVID-19, dispositifs auxquels les entreprises peuvent avoir recours au titre des heures travaillées (dans le cas par exemple de subventions salariales classiques) aussi bien qu'au titre des heures chômées (comme dans le cas, par exemple, d'un dispositif de chômage partiel) – ainsi l'Australie, le Canada, l'Estonie, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande. Les subventions salariales sont réservées aux entreprises confrontées à une baisse importante de leurs recettes. Dans quelques pays, leur montant effectif est fonction de la seule masse salariale (avant activation du dispositif) et non de l'ampleur de la contraction de l'activité. Dans la mesure où l'octroi de ces subventions n'est pas subordonné à la réduction du temps de travail, les employeurs sont fortement incités à solliciter une aide pour tous les salariés de l'entreprise répondant aux conditions requises, ce qui met parfois sérieusement en question le ciblage d'un tel dispositif (OCDE, 2020^[1]). Plusieurs pays ont opté de ce fait pour des dispositifs de subvention salariale hybrides, dans lesquels le salaire précédent n'est pas le seul élément pris en considération, la contraction de l'activité de l'entreprise l'étant également, comme c'est le cas avec le chômage partiel. Les Pays-Bas, par exemple, ont mis en place une subvention salariale temporaire dont le montant est proportionnel à la baisse du chiffre d'affaires. Le Canada a quant à lui réformé son dispositif temporaire de subvention salariale en juillet 2020 pour introduire un élément de proportionnalité entre l'aide accordée et le manque à gagner.

Tableau 2.1. Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont eu recours à des dispositifs de maintien dans l'emploi, quoique sous des formes différentes

Typologie des dispositifs, permanents et temporaires, de maintien dans l'emploi

Type	Dispositifs permanents	Dispositifs temporaires
Chômage partiel		
– Général ou sans restriction (aucune limite significative à la réduction du temps de travail)	Allemagne, Autriche, Belgique, Corée, Espagne, France, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Portugal, Suisse, Turquie, Pays-Bas (suspendu)	Lituanie, République tchèque
– Chômage technique (aucune réduction partielle du temps de travail n'est admise)	Finlande	Danemark, Grèce, Israël, Lettonie, Royaume-Uni, Slovénie, Turquie
– Partage du travail (limites significatives à la réduction du temps de travail)	Danemark, États-Unis, Irlande, Suède	Chili, Grèce (depuis juillet), Hongrie, Islande
Subvention salariale		
– Subvention salariale classique (prise en considération de la masse salariale)		Australie, Canada (jusqu'à fin juin), Colombie, Estonie, Irlande, Nouvelle-Zélande
– Subvention salariale hybride (prise en considération de la masse salariale et de la baisse d'activité)		Canada (depuis juillet), Pays-Bas, Pologne, Portugal (depuis août), République slovaque

Note : Autriche : durant la crise du COVID-19, l'arrêt de travail peut atteindre 100 % au cours de la période de chômage partiel, toutefois, il ne doit pas dépasser 90 % en moyenne sur cette même période. Ce faisant, il s'agit principalement d'éviter les interruptions d'activité davantage que de promouvoir le partage du travail par de vastes diminutions du temps de travail. Chili : le maintien dans l'emploi est financé à partir des comptes d'épargne individuels pour l'assurance-chômage des travailleurs, à moins qu'il ne reste pas de fonds disponibles. Danemark, Irlande et Portugal (à partir d'août) : le dispositif de chômage partiel déjà en place a été complété par un dispositif temporaire de subvention salariale. Grèce : deux dispositifs ont été mis en place, une compensation spéciale (chômage technique), en mars 2020, et un mécanisme baptisé *Syn-Ergasia* (partage de travail), en juillet 2020. Pays-Bas : le dispositif de chômage partiel préexistant a été suspendu pendant la crise, tandis qu'un nouveau était mis en place à titre temporaire. Turquie : le dispositif de chômage partiel préexistant a été complété d'un dispositif de chômage technique. États-Unis : programmes d'indemnisation du chômage partiel (en place dans 26 États) ; le *Paycheck Protection Program* n'est pas pris en considération ici dans la mesure où il ne s'adresse qu'aux petites et moyennes entreprises ; les débauchages temporaires ne sont pas pris en compte non plus puisqu'il y a rupture du contrat de travail. Mexique : le pays n'a pas proposé de dispositif de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19.

Source : réponses des pays au Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail et les dispositifs de chômage partiel.

2.1.2. L'aide au maintien dans l'emploi est devenue plus généreuse

La plupart des pays ont octroyé, au titre du maintien dans l'emploi, des aides généreuses aux entreprises et aux salariés dès le déclenchement de la crise du COVID-19. Les finances publiques ont par conséquent pris en charge une bonne partie du coût des heures non travaillées (61 et 68 % du coût de la main-d'œuvre pour les travailleurs rémunérés au salaire moyen et les travailleurs modestes, respectivement, en moyenne pour l'ensemble des pays considérés)³. Il n'en reste pas moins que les travailleurs supportent une part significative du coût afférent au chômage partiel (28 et 21 % pour les travailleurs rémunérés au salaire moyen et les travailleurs modestes, respectivement), une part généralement supérieure à celle qui reste à la charge des entreprises (7 % en moyenne) (Graphique 2.1).

Au début de la crise du COVID-19, la majorité des pays a fixé à zéro le coût des heures non travaillées, ce qui a permis aux entreprises d'ajuster les coûts de la main-d'œuvre à la baisse de leur activité. La pratique semble se maintenir là où il existe des dispositifs de chômage partiel comme là où sont versées des subventions salariales. Lorsque les entreprises pouvaient conserver un tant soit peu d'activité, ces dernières ont allégé les coûts de la main-d'œuvre de façon plus significative encore que les premiers, dans la mesure où elles s'appliquaient également aux heures travaillées⁴. Dans la moitié environ des pays qui ont recours au chômage partiel, le coût des heures non travaillées était déjà nul ; plusieurs autres l'ont fait

passer à zéro au moment où la crise s'est déclarée (Allemagne, France et Italie, p. ex.). Dans quelques pays néanmoins, les employeurs ont continué de supporter une partie du coût des travailleurs inoccupés. Le coût des heures non travaillées s'élève à 30 % environ en Corée et en Lituanie et à 25 % au Danemark et au Japon. Même dans les pays où les employeurs sont mis à contribution, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont permis aux entreprises d'opérer des ajustements importants des coûts de la main-d'œuvre pendant la crise, desserrant ainsi les contraintes financières et diminuant le nombre de travailleurs risquant d'être licenciés. L'action *effective* de ces dispositifs, au regard du nombre d'emplois sauvegardés, dépend d'autres facteurs, notamment d'une intervention en temps opportun (Encadré 2.2).

Graphique 2.1. Le coût des heures chômées pour les finances publiques, les entreprises et les travailleurs

Coût des heures chômées en pourcentage du coût de la main-d'œuvre – salaire brut et charges patronales de sécurité sociale – pour la réduction maximum autorisée du temps de travail, mai-juin 2020



Note : * termes nets (après prélèvements et autres transferts). Chômage partiel – sans restriction : aucune limite significative à la réduction du temps de travail ; chômage partiel – chômage technique : aucune réduction partielle du temps de travail n'est admise ; chômage partiel – partage du travail : limites significatives à la réduction du temps de travail ; subventions salariales – dispositif classique : calcul sur la base de la masse salariale ; subventions salariales – dispositif hybride : calcul sur la base de la masse salariale et de la baisse d'activité. Les cotisations patronales obligatoires aux régimes d'assurance privés ne sont pas prises en compte (conformément à la méthodologie utilisée par l'OCDE dans la publication *Les impôts sur les salaires*). Si les indemnités de maintien dans l'emploi sont versées directement aux travailleurs, il est considéré que les entreprises sont exonérées des charges patronales de sécurité sociale correspondant aux heures non travaillées. Chili : les versements proviennent essentiellement de retraits sur les comptes individuels d'épargne chômage. Norvège : pour les trois premiers mois (60 jours). Chili, États-Unis, Hongrie et Suède : pour une réduction maximale du temps de travail. États-Unis : inclut l'allocation hebdomadaire de 600 USD versée, quelle que soit la baisse d'activité, à tous les bénéficiaires du chômage partiel dans le cadre du programme CARES, ce qui se traduit par une augmentation de revenu dans les deux cas de figure considérés ici. Lorsqu'il existe plusieurs dispositifs dans un même pays, les chiffres indiqués correspondent à ceux du dispositif principal en mai 2020 (Danemark : compensation salariale (*Lønkomensation*) ; États-Unis : indemnisation du chômage partiel ; Grèce : dispositif spécial ; Irlande : subvention salariale face à la crise du COVID-19 ; Portugal : *Layoff Simplificado*).

Source : réponses des pays au Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail et les dispositifs de chômage partiel.

StatLink  <https://stat.link/74an95>

Les salariés assument généralement une part nettement plus importante du coût des heures non travaillées que ne le font les entreprises, sous le rapport des baisses de rémunération et des pertes de droits à la sécurité sociale, mais leur sort est toujours plus enviable que celui de chômeurs à temps plein, même en cas de suspension totale de l'activité (voir la section 2.4). Les travailleurs rémunérés au salaire moyen ont pris à leur charge 28 % du coût des heures non travaillées, en moyenne, dans l'ensemble des pays considérés⁵. Les travailleurs modestes – ceux dont la rémunération ne représente pas plus de 67 % du salaire moyen – étaient généralement mieux protégés du fait du plafonnement des indemnités au-delà d'un certain niveau de revenu (en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni, p. ex.) ou du versement de subventions forfaitaires (en Australie, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, p. ex.)⁶. Ils ont en effet supporté 21 % du coût des heures non travaillées, en moyenne, dans l'ensemble des pays considérés. Dans les pays où il existe un salaire minimum légal, celui-ci a parfois servi de base de prestation, afin que les travailleurs concernés ne subissent aucune perte de revenu s'ils étaient mis au chômage partiel (Belgique, France et Grèce, p. ex.)⁷. Dans certains de ces mêmes pays, le souci des plus modestes a parfois conduit au versement de prestations complémentaires *ad hoc*, à caractère temporaire, aux travailleurs relevant de cette catégorie (ainsi en Suisse). Plus de la moitié des pays où il existait déjà un dispositif de chômage partiel ont accru le taux de remplacement applicable aux heures non travaillées comme suite au déclenchement de la crise du COVID-19. Dans l'ensemble, ces dispositifs ont largement contribué à éviter les difficultés financières, notamment aux familles à faible revenu, et à soutenir la demande globale.

2.1.3. L'accès aux dispositifs de maintien dans l'emploi a été assoupli

Les pays ont pour la plupart pris des mesures afin de faciliter l'accès aux dispositifs de maintien dans l'emploi. Les demandes peuvent aujourd'hui être présentées en ligne, pour l'essentiel des démarches, les procédures d'approbation ont souvent été automatisées (Encadré 2.2) et les critères d'admission applicables aux entreprises ou aux salariés ont parfois été assouplis.

Pour éviter de subventionner des emplois qui n'ont pas besoin de l'être – on parle alors d'« effet d'aubaine » – il n'est pas rare que les pays n'octroient leur aide qu'en présence d'un motif économique valable. Une évaluation économique formelle, au regard d'un seuil quantitatif, est exigée par tous les dispositifs de subvention salariale. L'accès aux dispositifs de chômage partiel quant à lui n'est pas toujours soumis à la présentation d'une justification économique et, lorsque tel est le cas, l'évaluation est généralement moins formelle (il n'y a pas de seuil quantitatif)⁸. Le versement des subventions étant subordonné à la diminution du temps de travail, qui n'est admise qu'en cas de baisse d'activité dans l'entreprise, une justification formelle est sans doute moins indiquée dans le cadre de ces derniers dispositifs. Pour favoriser l'accès à ceux-ci, les pays où il en existe ont temporairement abaissé leurs exigences pour ce qui est de la justification économique, quand ils n'ont pas totalement renoncé à ce critère. Cette décision découle de ce qu'il n'y avait plus réellement lieu de redouter d'effet d'aubaine au moment du premier confinement, l'activité économique étant pratiquement au point mort. Exiger la conclusion d'un accord préalable avec une organisation syndicale ou un représentant du personnel peut aussi contribuer à neutraliser les effets d'aubaine en plus d'être une garantie de sérieux. Dans la mesure où l'activation des dispositifs a un certain coût pour les travailleurs, cela peut en effet contribuer à dissuader l'entreprise de solliciter une aide alors qu'aucun emploi n'est menacé. Exigence relativement courante dans les pays qui possèdent des dispositifs de maintien dans l'emploi, l'existence d'un accord n'est à l'inverse jamais demandée par ceux qui privilégient les subventions salariales.

En plus d'assouplir les critères d'admission applicables aux entreprises, plusieurs pays ont également élargi la couverture des dispositifs du côté des travailleurs. Cette couverture peut être réservée aux travailleurs « assurés », c'est-à-dire à ceux qui ont suffisamment cotisé pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, ou aux travailleurs en contrat à durée indéterminée, autrement dit ceux dont la relation d'emploi se serait selon toute vraisemblance prolongée durablement en l'absence de choc passager. L'option exclusive pour les travailleurs ayant une expérience professionnelle récente ou un

contrat à durée indéterminée est conforme, sur le principe, à la raison d'être de ces dispositifs qui est de préserver un savoir institutionnel dont la reconstitution, en cas de licenciement, serait coûteuse pour l'entreprise. Elle risque cependant d'accroître le dualisme du marché du travail, c'est-à-dire la différence, au regard de la protection de l'emploi, entre les travailleurs embauchés pour une durée indéterminée et les travailleurs au bénéfice d'un contrat temporaire (Hijzen et Venn, 2011^[4]). Les dispositifs de maintien dans l'emploi introduits dernièrement n'ont pas, pour la plupart, un caractère aussi restreint, tandis que les pays qui possédaient déjà de tels dispositifs ont supprimé ou revu à la baisse la durée de cotisation minimum exigée jusque-là (ainsi le Japon et la Turquie) ou ont élargi la couverture aux travailleurs sous contrat temporaire (c'est le cas de la Finlande, de la France et de la Suisse, p. ex.)⁹. Pratiquement tous les pays désormais appliquent le dispositif à ces travailleurs et plusieurs l'ont même étendu aux indépendants (comme l'Australie, la Lettonie et la Pologne), généralement sans exiger de durée minimum de cotisation. Cela étant, le fait que ces catégories de travailleurs puissent officiellement être admises à bénéficier de ces dispositifs ne garantit pas pour autant qu'elles y aient accès concrètement. Les données présentées dans le Chapitre 1 montrent en effet que, dans le cas des travailleurs temporaires, l'essentiel des ajustements a lieu à travers des destructions d'emplois.

Encadré 2.2. L'aide doit être apportée en temps utile pour être efficace

Pour être efficace, l'aide dispensée par l'entremise des dispositifs de maintien dans l'emploi doit intervenir en temps utile. Il faut pour cela que la procédure de demande, d'approbation et de paiement soit fluide.

Les demandes peuvent être déposées en ligne dans pratiquement tous les pays, et leur approbation est la plupart du temps automatisée, ce qui permet une réponse immédiate ou quasi immédiate (sous deux jours ouvrés). Dans certains pays, l'approbation peut demander un peu plus de temps, mais le délai n'excède pas deux semaines en règle générale. Une majorité de pays offrent la possibilité de présenter des demandes rétroactives, portant sur un ou plusieurs mois écoulés, ce qui n'était pas le cas avant la crise du COVID-19. Cette faculté a été introduite compte tenu du fait que, dans bien des pays, le confinement a été appliqué sans préavis ou presque. Les pouvoirs publics ont ainsi pu adapter les dispositifs existants ou en mettre en place de nouveaux, et les entreprises mesurer de leur côté les conséquences de ce confinement sur leur activité et solliciter de l'aide.

Dans quelques pays, l'aide a été versée en grande partie ou en totalité avant la période au titre de laquelle elle était accordée (Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et Suède, p. ex.). Les choses se sont faites de façon relativement directe en présence de dispositifs de subvention salariale classiques, le montant de l'allocation à verser ne faisant aucun doute dans la mesure où il ne dépend pas de la diminution effective du chiffre d'affaires ou de la durée du travail. En Nouvelle-Zélande, les subventions salariales ont pris la forme d'un versement forfaitaire par salarié (*COVID-19 Wage Subsidy* et *Extension COVID-19 Wage Subsidy*). Les sommes étaient débloquées dans les deux jours ouvrables suivant l'approbation de la demande, qui portait sur la période de trois mois prévue dans le dispositif d'aide. Aux Pays-Bas, l'allocation était versée de manière anticipée, pour 80 % de son montant, et calculée sur la base de la contraction attendue du chiffre d'affaires et d'une masse salariale constante (*Noodmatregel Overbrugging Werkgelegenheid*). Si le chiffre d'affaires diminuait comme escompté et que la masse salariale demeurait bien la même, alors les 20 % restant étaient versés au moment de la régularisation des comptes. Dans le cas contraire, si le manque à gagner était moindre que prévu ou si la masse salariale avait diminué (du fait par exemple de l'extinction de contrats de travail temporaire ou de départs à la retraite), le solde versé était revu à la baisse et les entreprises pouvaient même avoir à rembourser une partie de l'avance perçue. Les premières données disponibles donnent à penser que, dans plus de la moitié des cas, des remboursements partiels ont été demandés au titre de la première phase de l'aide. Ce qui est une bonne nouvelle puisqu'il faut en conclure que les besoins ont

été inférieurs à ce que l'on avait escompté dans un premier temps. Au demeurant, demander la restitution du trop-perçu à des entreprises qui n'étaient pas encore complètement relevées de la crise n'a pas été non plus sans soulever des difficultés, parfois sérieuses.

Dans la majorité des pays, les versements étaient effectués à titre rétroactif, mais les écarts entre le dépôt de la demande et le premier de ces versements ont été extrêmement variables de l'un à l'autre. En Australie, en Estonie et en Lettonie, ils intervenaient à distance de quelques jours, tandis que dans la plupart des autres pays, ils avaient lieu à une date fixe le mois suivant. Ici ou là toutefois, le délai était de deux mois sinon davantage, ce qui limitait considérablement l'efficacité potentielle du dispositif au regard de l'objectif de maintien dans l'emploi.

Les conséquences des retards de traitement, d'approbation et de paiement ne sont pas les mêmes selon que l'allocation est octroyée à l'entreprise ou aux salariés. Dans le premier cas de figure – le plus courant – ces retards nuisent à l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pour ce qui est d'alléger les difficultés financières des entreprises et éviter les pertes d'emplois. Dans le second cas de figure, ils les rendent moins aptes à tirer d'embaras les salariés et à soutenir la consommation. Il en va ainsi en Belgique, en Espagne, aux États-Unis (indemnités de chômage partiel) en Finlande, en Hongrie, en Norvège et en Turquie.

Source : réponse des pays au Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail et les dispositifs de chômage partiel.

2.1.4. En résumé, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont été facilement accessibles, largement disponibles et exceptionnellement généreux durant la première phase de la crise du COVID-19

Les mesures prises ont eu pour effet que l'aide au maintien dans l'emploi, au début de la crise du COVID-19, était accessible facilement, disponible au plus grand nombre et d'une générosité exceptionnelle. Il ne fait aucun doute qu'elles ont permis de secourir en temps utile les entreprises et les travailleurs dont l'activité économique avait brusquement diminué sinon complètement cessé. Elles ont été en grande partie dictées par la nature propre de cette crise induite par les restrictions économiques et les mesures de distanciation sociales imposées par les autorités pour contenir l'épidémie et par la nécessité, dans ce contexte, de protéger autant que possible les entreprises et les travailleurs des conséquences économiques et sociales de ces décisions. Pour autant, il ne faut pas négliger non plus que les dispositifs de maintien dans l'emploi tendent à acquérir une plus grande efficacité, au regard de leur coût, en période de ralentissement économique (Hijzen et Venn, 2011^[4]). Il est possible que le coût d'efficacité de l'aide au maintien dans l'emploi soit plus faible en période de récession en raison du nombre bien plus important d'emplois menacés, d'où un moindre risque de subventionner des emplois qui n'ont pas besoin de l'être, et que le coût social représenté par le maintien de travailleurs dans des emplois non viables diminue temporairement du fait d'une moindre probabilité de trouver rapidement un emploi plus productif en raison de la contraction des recrutements. Il est possible d'autre part que la prévention des licenciements soit ait davantage d'intérêt en période de récession, car ceux qui perdraient alors leur emploi resteraient sans doute plus longtemps au chômage et risqueraient, bien plus qu'en temps normal, d'en garder des séquelles. Il y a lieu de noter que l'un et l'autre arguments laissent penser que les mesures prises par les pouvoirs publics pour encourager le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi devraient avoir un caractère temporaire et être adaptées dès lors que les règles de distanciation sociale sont supprimées et que l'activité économique peut reprendre. Nous verrons à la section 2.4 comment cela peut se faire.

2.2. L'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19

Sous l'effet entre autres des mesures prises par les pouvoirs publics afin de les rendre plus accessibles et plus attractifs, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont été plus utilisés que jamais par le passé après le début de la crise du COVID-19.

2.2.1. Après avoir atteint un niveau record, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a reculé rapidement

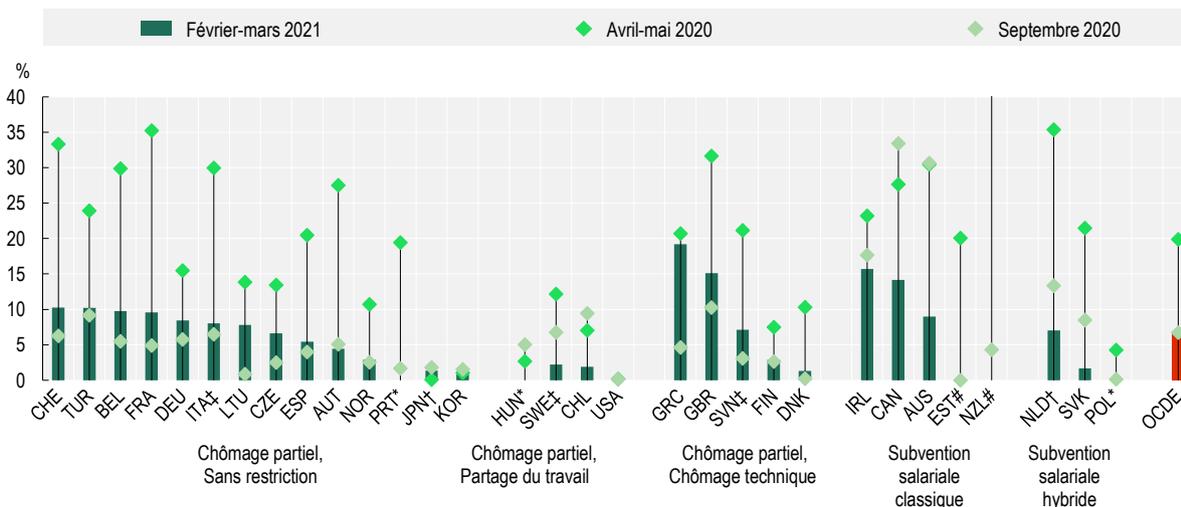
Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, qu'ils soient anciens ou nouveaux, a été très courant au cours de la première vague de la pandémie de COVID-19. À l'échelle de l'OCDE, le taux d'utilisation de ces dispositifs a culminé (en avril 2020 généralement) à environ 20 % de l'emploi salarié, ce qui correspond à quelque 60 millions d'emplois, soit plus de dix fois plus que lors de la crise financière mondiale (Graphique 2.2).¹⁰ Il était plus faible dans les quelques pays où seule une réduction partielle du temps de travail était admise. Parmi ce petit groupe, on trouve les États-Unis, pays qui a eu recours plus qu'aucun autre aux systèmes d'indemnisation du chômage pour faire face aux répercussions de la pandémie sur le marché du travail.¹¹ Dans les pays possédant des dispositifs de chômage partiel généraux, le pourcentage de bénéficiaires, à son apogée, tendait à être considérablement plus élevé, atteignant voire dépassant 30 % des salariés en France, en Belgique, en Suisse et en Italie. Tous les pays proposant des subventions salariales, à l'exception de la Pologne, ont enregistré des maximums supérieurs à 20 %, la Nouvelle-Zélande atteignant même la proportion extraordinaire de 66 %. Le fort taux d'utilisation relevé dans ce second groupe de pays pourrait signifier que les entreprises étaient fortement incitées à demander une aide pour tous leurs salariés et non pas seulement pour ceux dont l'emploi était menacé, mais aussi que l'on pouvait accéder facilement aux dispositifs. Lors de la crise financière mondiale, les dispositifs de maintien dans l'emploi introduits pour la circonstance ont généralement atteint péniblement un taux d'utilisation élevé (Hijzen et Venn, 2011^[4]).

Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a diminué rapidement avec la levée des restrictions imposées par les autorités nationales, au cours de l'été 2020. Le taux d'utilisation moyen s'était replié à 7 %, au mois de septembre, juste avant que les pays ne voient arriver une nouvelle vague épidémique. Le repli observé a été d'autant plus important que le pourcentage de bénéficiaires avait été élevé dans un premier temps. En France, en Belgique, en Suisse et en Italie, le taux d'utilisation s'est effondré, passant d'un niveau supérieur à la moyenne, avec 30 % des salariés concernés, à un niveau conforme à la nouvelle moyenne de 7 % calculée pour le mois de septembre. Le déclin constaté s'explique en certains endroits par la non-reconduction de dispositifs temporaires (ainsi en Estonie et en Nouvelle-Zélande, p. ex.), tandis qu'il pourra tenir, ailleurs, au retrait progressif des mesures destinées à encourager le recours aux aides prévues (c'est le cas notamment en France et au Royaume-Uni). Les taux d'utilisation ont bien moins diminué dans certains des pays possédant des dispositifs de subvention salariale. C'est ainsi qu'au mois de septembre, ils étaient plus élevés au Canada, en Australie, en Irlande et aux Pays-Bas que dans n'importe quel autre pays à l'exception de la Grèce. Cela tient probablement au fait que les dispositifs de subvention salariale ne ciblent pas autant les entreprises qui ont réduit le temps de travail de leur personnel, mais aussi au fait que ces pays ont moins assoupli les restrictions en place que ne l'on fait les autres au cours du troisième trimestre de 2020 (Graphique 2.3).

Le taux moyen d'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi est resté aux alentours de 6 % en février-mars 2021, tandis que la situation sanitaire des pays évoluait de manière hétérogène un an après le début de la crise. Les pays frappés par une deuxième, voire une troisième, vague épidémique, comme la France, l'Italie et le Royaume-Uni, l'ont vu repartir à la hausse – tout en restant très en deçà du sommet atteint au printemps 2020. En Grèce toutefois, il s'en est fallu de peu qu'il retrouve les plus hauts du début de la crise. D'autres pays, comme le Canada et la Suède, l'ont vu poursuivre son déclin.

Graphique 2.2. Les pays ont eu largement recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi

En pourcentage de l'emploi salarié (avril-mai 2020, septembre 2020, février-mars 2021)



Note : chômage partiel – sans restriction : aucune limite significative à la réduction du temps de travail ; chômage partiel – chômage technique : aucune réduction partielle du temps de travail n'est admise ; chômage partiel – partage du travail : limites significatives à la réduction du temps de travail ; subventions salariales – dispositif classique : calcul sur la base de la masse salariale ; subventions salariales – dispositif hybride : calcul sur la base de la masse salariale et de la baisse d'activité. Le taux d'utilisation est calculé en pourcentage de l'ensemble des salariés au T1 2020. ‡ Italie, République slovaque et Slovaquie : les données les plus récentes sont celles de décembre 2020. * Hongrie, Pologne et Portugal : les données de décembre ne sont pas disponibles. # Estonie et Nouvelle-Zélande : le dispositif n'est plus appliqué. † Japon, Pays-Bas : les estimations sont établies sur la base de l'utilisation totale du dispositif en place au cours de la période de référence et en prenant pour hypothèse que l'aide est apportée pendant un maximum de trois mois au cours de cette période. États-Unis : il s'agit des prestations d'indemnisation du chômage partiel. Les pays sont classés en fonction des dernières données disponibles pour chacun.

Source : sources nationales, voir Tableau d'annexe 2.A.1 pour plus de précisions.

StatLink  <https://stat.link/7pf5ow>

2.2.2. Durant la première vague de la pandémie, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a suivi de près l'évolution des restrictions imposées par les pouvoirs publics et celle de l'activité économique

Les différences observées entre les pays dans l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi tiennent bien plus à la gravité de la crise qu'à la disparité des grands cadres institutionnels en place. Les taux maxima d'utilisation entretiennent une corrélation à la fois avec la rigueur des mesures de confinement et avec la contraction du PIB (Graphique 2.3, parties A et B)¹². À titre d'exemple, le pourcentage de bénéficiaires a été très faible dans des pays comme la Corée et le Japon qui, ayant réussi à contenir la première vague de l'épidémie, n'ont pas eu besoin d'imposer des restrictions aussi rigoureuses qu'ailleurs et ont connu une plus faible contraction de l'activité économique. *A contrario*, les pics du pourcentage de bénéficiaires n'entretiennent aucun lien de cause à effet avec les cadres institutionnels comme la législation de protection de l'emploi (LPE) et les systèmes de négociation collective. Durant la crise, en effet, même les pays qui misent d'ordinaire sur la flexibilité externe, comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, ont mis en place à grande échelle des dispositifs de maintien dans l'emploi. Cela tient probablement à la nature de cette crise qui, dans de nombreux pays, a contraint brusquement une foule d'entreprises à cesser leur activité et s'inscrit à rebours des éléments tendant à montrer que le recours à ces dispositifs est d'autant plus important que la LPE est rigoureuse (Boeri et Bruecker, 2011^[2] ; Hijzen et Martin, 2013^[7]).

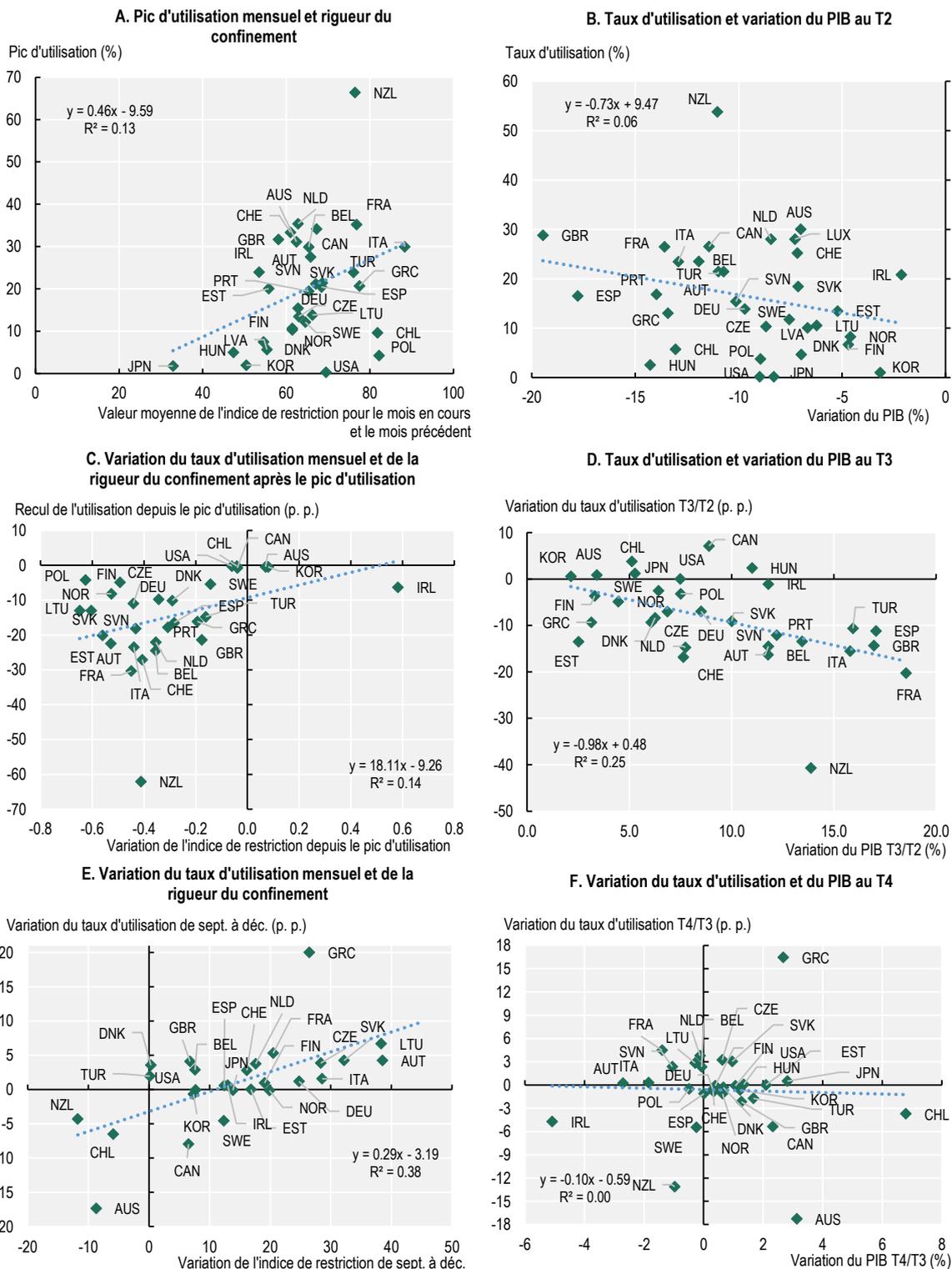
La première vague refluant dans la plupart des pays, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a diminué à l'unisson de l'assouplissement des mesures de confinement et du rebond du PIB au troisième trimestre de 2020 (parties C et D du Graphique 2.3). Ainsi, en France, en Italie, en Belgique et en Suisse, le nombre de bénéficiaires a considérablement reculé à partir du moment où ces pays ont levé une grande partie des restrictions imposées et où le PIB a commencé à effacer ses pertes. En Irlande, au Canada et en Australie à l'inverse, pays où, par comparaison, les restrictions n'ont pas été autant allégées, il n'a pas varié dans la même proportion, ce qui fait, comme nous l'avons déjà dit, que ces pays avaient un taux d'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi supérieur à la moyenne au mois de septembre 2020. Le recours à ces dispositifs étant particulièrement sensible à l'amélioration de la situation économique, il y a lieu de penser que les taux d'utilisation records ne devraient pas perdurer une fois que la reprise sera amorcée. Il faut s'attendre cependant à ce que le nombre de bénéficiaires tende à se stabiliser en deçà d'un certain seuil, car tandis que les entreprises confrontées à des difficultés passagères reprendront leur activité, celles confrontées à des problèmes structurels continueront de compter sur une aide.

Au cours du dernier trimestre de l'année 2020, l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi a continué de fluctuer au gré des restrictions imposées par les pouvoirs publics et de la conjoncture économique, sans pour autant les suivre d'aussi près que durant les deux trimestres précédents (parties E et F du Graphique 2.3). Cet amenuisement du lien entre ces trois éléments, qui a été observé en plusieurs endroits, obéit sans doute à divers facteurs. En effet, tandis que de nombreux pays étaient alors confrontés à une reprise épidémique, la nature, l'ampleur et les modalités d'application des nouvelles restrictions décidées par chacun variaient considérablement (y compris à l'intérieur des frontières). Il faut ajouter que, à la même époque, les entreprises et les travailleurs avaient largement eu le temps d'apprendre à gérer le risque de contagion dans l'exercice de diverses activités et pouvaient dès lors adopter un comportement différent de celui qui avait été le leur tout au début de la pandémie. Le cadre d'action, enfin, avait lui aussi évolué, les pays continuant d'ajuster leurs interventions destinées à soutenir les entreprises et les travailleurs, et notamment les dispositifs de maintien dans l'emploi.

2.2.3. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans les différents secteurs y est étroitement lié à l'effet des restrictions économiques

L'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi était particulièrement importante dans les secteurs les plus durement touchés par les restrictions imposées par les pouvoirs publics (Graphique 2.4, partie A – voir aussi le Chapitre 1). Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, plus de 50 % des salariés étaient pris en charge au titre de ces dispositifs au deuxième trimestre 2020, contre une moyenne de 19 % à l'échelle des pays considérés. Le secteur des arts, spectacles et loisirs ainsi que le commerce de gros et de détail se sont eux aussi durement ressentis des restrictions imposées par les pouvoirs publics. Dans les secteurs où le télétravail était possible, comme la finance, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont été assez peu sollicités. Si le nombre de bénéficiaires a reculé fortement entre le deuxième et le troisième trimestres de 2020, ce recul a été relativement plus marqué dans le commerce de gros et de détail, les magasins ayant reçu l'autorisation de reprendre leur activité dans de nombreux pays, et relativement moindre dans le secteur manufacturier, peut-être en raison de l'incidence de la crise du COVID-19 sur la consommation et l'investissement. Le recours généralisé aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans le secteur des services contraste avec la situation observée pendant la crise financière mondiale. Lors de cette crise, 80 % des bénéficiaires en France et en Allemagne appartenaient au secteur manufacturier contre 20 % environ lors de la crise du COVID-19 (OCDE, 2020_[1]).

Graphique 2.3. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi évolue à l'unisson des restrictions imposées par les pouvoirs publics et de l'activité économique

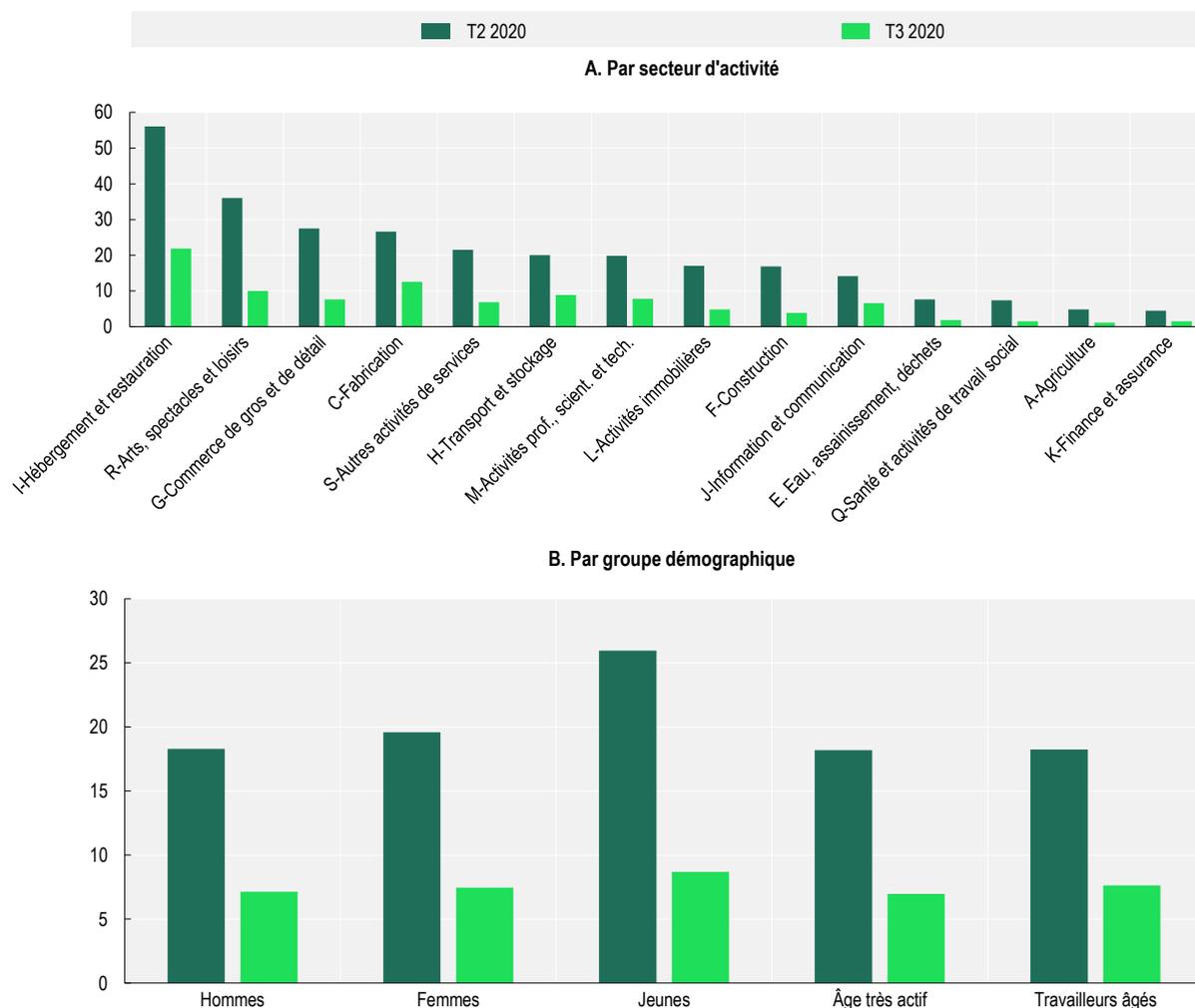


Source : recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi : sources nationales ; indice de restriction : Hale et al.. (2020^[8]), Oxford COVID-19 Government Response Tracker, Blavatnik School of Government ; PIB : Base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux.

StatLink <https://stat.link/ziyvx4>

Graphique 2.4. Recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi par secteur d'activité et groupe démographique

Moyenne des pays choisis, T2 et T3 2020, en pourcentage de l'emploi salarié



Note : partie A : secteur privé uniquement, moyenne de sept pays (Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Suède et Suisse). La lettre correspond au secteur d'activité de la CITI, rév. 4 ; Partie B : moyenne de l'Italie, de la Suisse et du Royaume-Uni.

Source : sources nationales (voir le Tableau d'annexe 2.A.1 pour plus de précisions).

StatLink  <https://stat.link/6kq74l>

Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans les différents secteurs d'activité conditionne dans une large mesure le nombre de bénéficiaires parmi les différentes catégories de population (partie B). Ces dispositifs ont été sollicités pour les jeunes bien plus souvent que pour les individus d'âge très actif ou que pour les travailleurs âgés, et il semblerait, dans certains cas, qu'ils aient aussi largement bénéficié aux travailleurs titulaires de contrats temporaires, quoique dans une moindre mesure que pour les titulaires de contrat à durée indéterminée (voir l'Encadré 2.3). Ces grandes tendances s'expliquent probablement par le fait que les jeunes et les travailleurs temporaires sont surreprésentés dans l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail et les activités artistiques, tous secteurs qui ont fait le plus largement appel aux dispositifs de maintien dans l'emploi¹³. Hommes et femmes sont représentés à égalité parmi les bénéficiaires, quoique les secondes soient légèrement plus nombreuses¹⁴. Il est frappant de constater à

quel point les tendances dégagées par secteur et par catégorie de population sont homogènes entre les différents pays pour lesquels on dispose de données ventilées.

Encadré 2.3. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi à l'égard de différentes catégories de travailleurs : quelques éléments relevés en Suisse

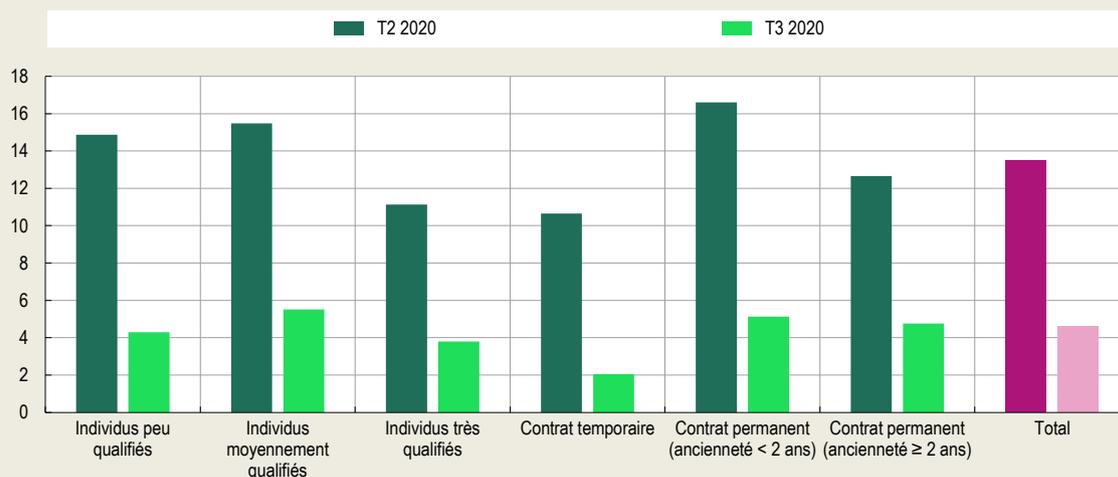
On trouvera dans le présent encadré des éléments complémentaires quant à l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi à l'égard de différentes catégories de travailleurs en Suisse (Graphique 2.5).

Le pourcentage le plus élevé de travailleurs au chômage partiel se trouve parmi les personnes qui ont un niveau de formation intermédiaire, les individus peu qualifiés venant ensuite, tandis que les travailleurs très qualifiés sont beaucoup plus rarement concernés. S'agissant de ces derniers, il est fort probable qu'il leur soit plus facile de continuer à travailler efficacement depuis chez eux – voir OCDE (2020^[9]) et Chapitre 5). Le pourcentage relativement faible de travailleurs peu qualifiés au chômage partiel s'explique sans doute par leur présence en nombre parmi les professions essentielles qui ont pu poursuivre leur activité durant le confinement – voir également le Chapitre 1.

Le recours au chômage partiel est nettement plus fréquent dans le cas des travailleurs titulaires d'un contrat de durée indéterminée que dans celui des travailleurs temporaires. Cela étant, même chez ces derniers, la proportion de bénéficiaires n'était pas négligeable puisqu'elle excédait les 10 % au deuxième trimestre 2020. Il y a donc lieu de penser que l'extension du chômage partiel, décidée à titre provisoire par le gouvernement suisse en réponse à la pandémie de COVID-19, a probablement contribué dans une large mesure à protéger cette catégorie d'actifs des conséquences de la crise sur le marché du travail, alors qu'elle est habituellement de celles qui souffrent le plus des récessions.

Graphique 2.5. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi par niveau de formation et type de contrat en Suisse

En pourcentage de l'emploi salarié



Source : calculs de l'OCDE à partir des données de l'Enquête suisse sur la population active.

StatLink  <https://stat.link/5ohiw3>

Les statistiques descriptives présentées dans cet encadré sont tirées des réponses des travailleurs à l'Enquête suisse sur la population active, et non pas de données administratives comme c'est le cas dans le reste du chapitre. La proportion de bénéficiaires est très différente selon la source considérée :

14 % (4 %) d'après les données de l'enquête contre 24.6 % (7.8 %) d'après les données administratives pour le deuxième (troisième) trimestre 2020. Si cet écart peut tenir en partie au fait que les travailleurs ne sont pas toujours conscients d'être au chômage partiel, il s'explique plus certainement par l'utilisation de périodes de référence différentes. Les données de l'enquête sur la population active correspondent aux personnes qui ont été au chômage partiel pendant une semaine de référence au cours du trimestre, tandis que les données administratives recensent toutes les personnes qui ont été au chômage partiel à un moment ou à un autre pendant un certain mois et présentent une moyenne trimestrielle.

2.3. Les effets des dispositifs de maintien dans l'emploi : analyse préliminaire

Ce qui suit est une analyse préliminaire de la contribution possible des dispositifs de maintien dans l'emploi à la préservation des emplois pendant les deux premiers trimestres de la crise du COVID-19, mais aussi de leurs éventuels effets défavorables sur la création et la redistribution d'emplois.

2.3.1. Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à préserver les emplois

L'estimation précise du nombre de postes sauvés par les dispositifs de maintien dans l'emploi nécessite une comparaison contrefactuelle, c'est-à-dire la reconstitution claire et crédible de ce qu'aurait été la situation pendant la crise du COVID-19 en leur absence. Rien de moins évident compte tenu de la nature inédite et synchronisée de la crise du COVID-19 sous l'effet conjugué des restrictions légales imposées par les pouvoirs publics et des comportements des travailleurs et des entreprises en réaction à la pandémie. En outre, les gouvernements des pays membres de l'OCDE ont pris diverses mesures décisives pour limiter l'impact de la crise sanitaire sur l'économie et l'emploi par l'apport de liquidités aux entreprises : par le biais de dispositifs de maintien dans l'emploi, mais aussi de reports d'échéances fiscales et d'aides directes au revenu des travailleurs et des ménages, pour ne citer que quelques exemples (chapitre 1). Autant de facteurs qui compliquent grandement la définition d'une situation contrefactuelle cohérente, à partir soit de crises antérieures soit de comparaisons entre des pays qui se distinguent par leur utilisation de l'aide au maintien dans l'emploi, mais se ressemblent sous tous autres rapports.

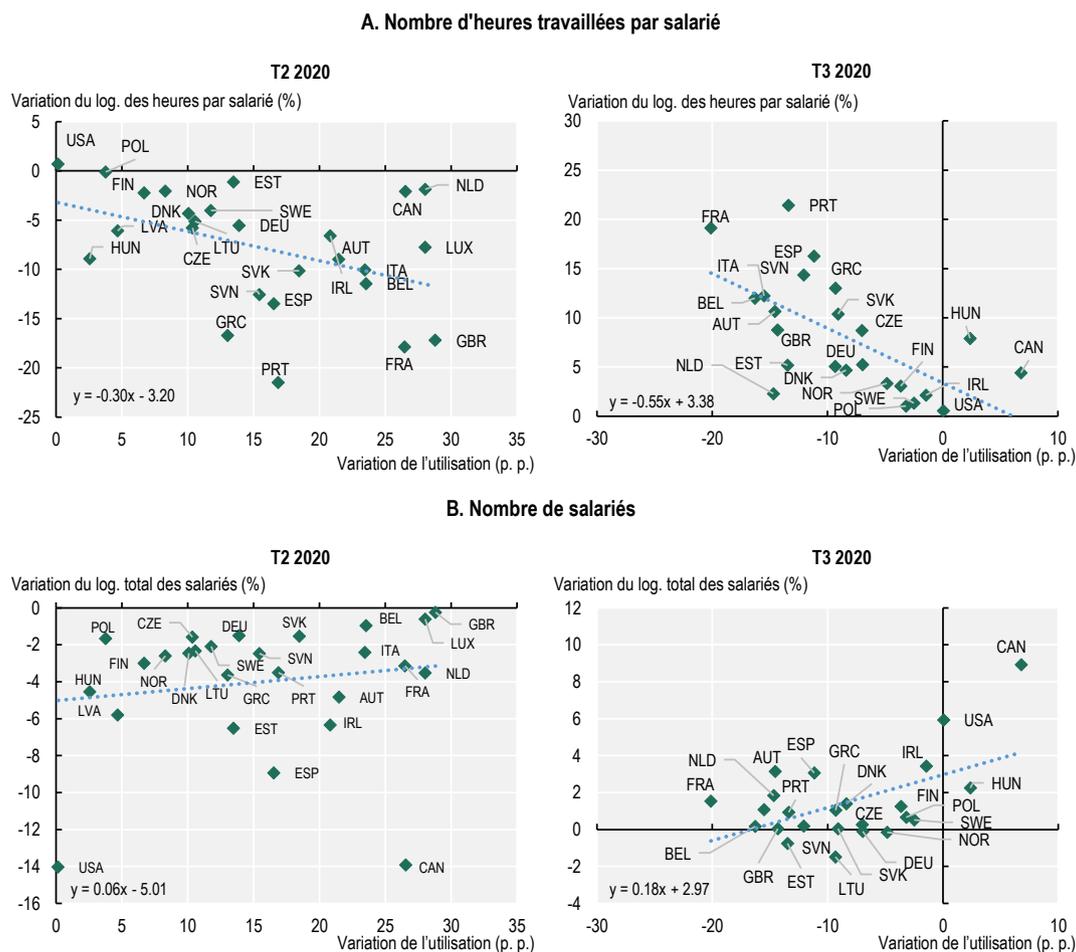
Étant donné ces limitations, cette sous-section propose une première analyse de l'ampleur vraisemblable de l'effet de l'aide au maintien dans l'emploi sur les postes sauvés¹⁵. Les estimations reposent sur deux corrélations par paires simples qui établissent un rapport entre la variation du recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 et, respectivement, la variation des heures travaillées par salarié et la variation du nombre de salariés. La corrélation entre la variation de la moyenne d'heures travaillées et la variation du recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi donne une indication du nombre de postes sauvés en supposant que les entreprises ont eu recours au dispositif dans le seul but de sauver des postes qu'elles auraient autrement supprimés (pas de perte d'efficacité). La corrélation entre les dispositifs de maintien dans l'emploi et la variation du nombre de salariés donne pour sa part une indication du nombre de postes sauvés en supposant que la croissance de l'emploi n'est influencée par aucun autre facteur lui aussi corrélé avec l'utilisation de l'aide au maintien dans l'emploi (autres interventions des pouvoirs publics, politiques et institutions préexistantes, ampleur et nature du choc). Si les pertes d'efficacité sont prévues en principe dans le dernier cas, la présence d'importants facteurs de confusion qui ne peuvent pas être facilement pris en compte ne fait aucun doute. Dans la mesure où les plus grands chocs entraînent à la fois un recours accru aux dispositifs de maintien dans l'emploi et la baisse de l'emploi, l'effet suggéré sur ce dernier est fort probablement sous-estimé et devrait être interprété avec prudence¹⁶.

Les corrélations entre les dispositifs de maintien dans l'emploi d'une part et, de l'autre, la moyenne d'heures travaillées et l'emploi, suggèrent une large fourchette d'estimations plausibles de l'impact de ces dispositifs sur les emplois pendant la crise du COVID-19 (Graphique 2.6)¹⁷. Comme prévu, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi va de pair avec une forte réduction des heures travaillées par salarié

dans l'ensemble des pays (partie A). La droite ajustée semble indiquer qu'une hausse de 10 % du recours à l'aide au maintien dans l'emploi va de pair avec une réduction d'environ 4 % du nombre d'heures travaillées par salarié (en moyenne entre le T2 et le T3), soit l'équivalent d'une réduction moyenne de 40 % du temps de travail des bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi¹⁸. Comme nous l'avons vu plus haut, dans l'hypothèse d'une perte d'efficacité nulle, cela suppose aussi un impact sur les emplois de 4 %, qui pourrait dès lors être considéré comme une limite supérieure de l'effet réel sur les emplois. La corrélation entre le recours à l'aide au maintien dans l'emploi et l'emploi est plus faible : une hausse de 10 % du recours à l'aide au maintien dans l'emploi va de pair avec un niveau d'emploi supérieur de 1.2 % (partie B). De prime abord, un effet relativement limité des dispositifs en question sur les emplois pourrait témoigner de la capacité des entreprises à maintenir leurs travailleurs dans l'emploi sans cette aide, grâce aux mesures complémentaires prises par les pouvoirs publics pour les alimenter en liquidités. Or, comme indiqué plus haut, il y a lieu de croire ici à une sous-estimation de l'impact réel sur les emplois¹⁹.

Graphique 2.6. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, moyenne d'heures travaillées et emploi

Corrélations par paire entre le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi et le nombre moyen d'heures travaillées (partie A) et le logarithme des salariés (partie B), T2 2020 et T3 2020

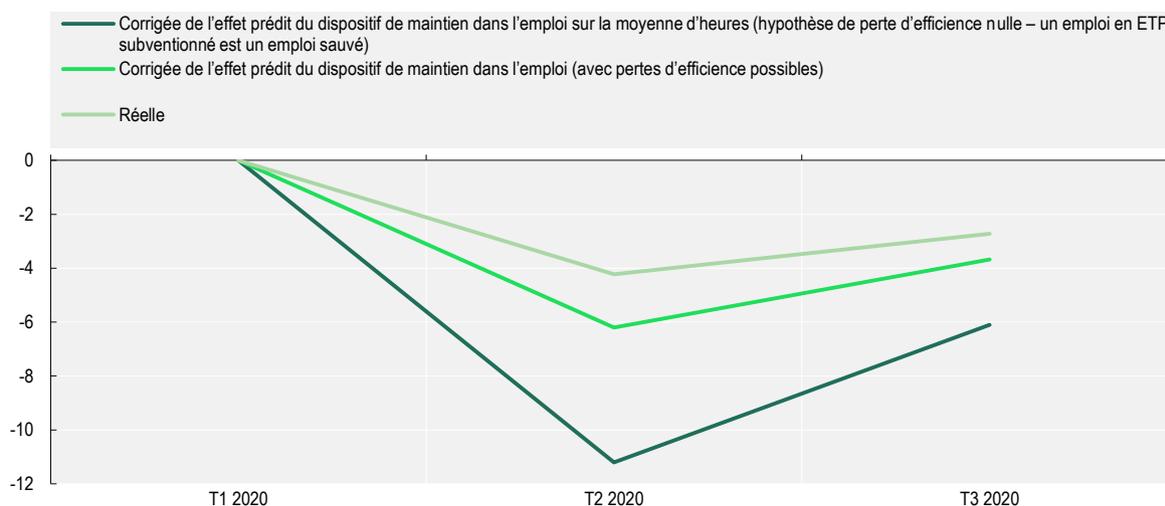


Note : les données correspondent aux variations d'un trimestre à l'autre. Données sur les heures et les salariés désaisonnalisées.
Source : recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi : sources nationales (voir le Tableau d'annexe 2.A.1). Heures et salariés : base de données des Comptes nationaux trimestriels de l'OCDE.

Les conséquences de ces différentes estimations des effets des dispositifs de maintien dans l'emploi sur l'évolution de l'emploi pendant la crise du COVID-19 sont illustrées par le Graphique 2.7. Il compare la variation réelle du nombre total de salariés avec la variation contrefactuelle supposée en l'absence de dispositif de maintien dans l'emploi. Les variations contrefactuelles ont été obtenues en corrigeant les variations réelles de l'emploi de l'effet estimé du recours aux dispositifs de maintien de l'emploi sur les heures et sur l'emploi. Dans l'ensemble de la zone OCDE, le nombre de salariés a accusé une baisse brutale d'environ 4 % entre le premier et le deuxième trimestre 2020, puis il a commencé à remonter peu à peu. Il ressort de la série corrigée sur l'emploi basée sur la corrélation entre la variation de l'aide au maintien dans l'emploi et celle du nombre moyen d'heures travaillées que, en l'absence de dispositif de maintien dans l'emploi – abstraction faite des pertes d'efficacité possibles – le nombre de salariés aurait pu baisser de jusqu'à 11 % au T2 2020. La série corrigée sur l'emploi basée sur la corrélation entre la variation de l'aide au maintien dans l'emploi et la variation du nombre de salariés dans l'ensemble des pays donne à penser que, en l'absence de dispositifs de maintien dans l'emploi, la baisse du nombre de salariés aurait dépassé de presque 50 % la variation réelle de l'emploi, ce qui aurait abouti à un recul de l'emploi de plus de 6 %. Les importantes différences dans l'évolution de l'emploi après prise en compte des liens, selon les estimations, entre les dispositifs de maintien dans l'emploi et le nombre moyen d'heures travaillées et l'emploi font clairement ressortir le haut degré d'incertitude qui entoure ces estimations. Avec le temps et à mesure que des données plus détaillées deviendront disponibles, une meilleure intelligence du rôle des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise du COVID-19 sera peut-être possible.

Graphique 2.7. Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à limiter le recul de l'emploi, mais une lourde incertitude plane sur les chiffres

Variation en pourcentage du nombre de salariés bénéficiaires et non bénéficiaires d'aide au maintien dans l'emploi entre T1 2020 et T3 2020



Note :

La variation corrigée de l'effet prévisible du recours à l'aide au maintien dans l'emploi sur le nombre moyen d'heures correspond à l'emploi effectif diminué du coefficient de pente moyen dans les graphiques de dispersion liant le nombre moyen d'heures travaillées au recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, multiplié par le recours effectif aux dispositifs de maintien dans l'emploi.

La variation corrigée de l'effet prévisible du recours à l'aide au maintien dans l'emploi sur l'emploi correspond à l'emploi effectif diminué du coefficient de pente moyen dans les graphiques de dispersion liant l'emploi au recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, multiplié par le recours effectif aux dispositifs de maintien dans l'emploi.

Données sur les heures et les salariés désaisonnalisées.

Source : calculs de l'OCDE basés sur le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi : sources nationales. Heures et salariés : base de données des Comptes nationaux trimestriels de l'OCDE.

Compte tenu de la difficulté de reconstitution claire et crédible de la situation en l'absence de dispositifs de maintien dans l'emploi (comparaison contrefactuelle) à partir de données locales, les tentatives de quantification de leurs effets sont peu nombreuses à ce jour et s'appuient sur des microdonnées détaillées. Une première évaluation du dispositif *JobKeeper Payment* australien constate qu'il a sauvé l'emploi d'un salarié sur cinq bénéficiaires de l'aide, soit environ 700 000 postes entre avril et juillet 2020 (Bishop et Day, 2020^[10]). Un tel effet pour une prestation unique aussi modeste tend à confirmer l'efficacité du *JobKeeper Payment* comme instrument de préservation de l'emploi. Les données sur le *Paycheck Protection Program* aux États-Unis demeurent peu concluantes ; certaines études observent des effets minimes sur l'emploi, d'autres constatent l'inverse (voir l'Encadré 2.4).

Encadré 2.4. Le *Paycheck Protection Program* aux États-Unis

L'une des premières mesures prises par les États-Unis pour faire face à la crise du COVID-19 a été l'introduction du *Paycheck Protection Program* (PPP) : un dispositif consentant aux petites et moyennes entreprises de moins de 500 salariés des prêts à remboursement conditionnel et faible taux d'intérêt pour payer leurs salariés, même si ceux-ci ne travaillent pas. La situation financière de l'entreprise n'entraîne pas dans les conditions d'admission et le prêt était converti en subvention si les niveaux d'emploi et de rémunération étaient maintenus. Piloté par des banques privées, ce programme était de très grande ampleur : plus de 500 milliards USD versés entre avril et juin 2020, soit l'équivalent d'environ 2.5 % du PIB.

Des estimations de l'effet sur l'emploi mitigées

Quelques études scientifiques ont évalué les premiers effets du PPP (Autor et al., 2020^[11] ; Chetty et al., 2020^[12] ; Bartik et al., 2020^[13] ; Hubbard et Strain, 2020^[14]) en comparant les variations de l'emploi entre les entreprises ayant droit au prêt avec un effectif d'à peine un peu moins de 500 salariés, et celles n'y ayant pas droit avec un effectif d'à peine un peu plus de 500 salariés. Elles constatent généralement des effets peu significatifs sur l'emploi. Par exemple, Autor et al. (2020^[11]) observent que le PPP a augmenté l'emploi d'environ 3 % ou 2 millions de postes pendant la période d'avril à juin 2020. Cela représente environ 250 000 USD par poste sauvé (en s'appuyant sur une combinaison de prêts et de subventions). D'autres études avancent que les comparaisons d'entreprises proches du seuil de 500 salariés n'informent pas sur l'effet probablement plus profond du dispositif sur les entreprises de plus petite taille et plus vulnérables (Faulkender, Jackman et Miran, 2021^[15] ; Doniger et Kay, 2021^[16]). Elles exploitent la variation dans le temps du bénéfice de prêts au titre du PPP et constatent des effets bien plus importants. Ces mêmes études affirment que le dispositif aurait pu donner des résultats encore meilleurs s'il avait été mieux ciblé sur les petites entreprises.

Un ciblage inefficace au départ

Certains éléments du PPP sous sa forme initiale l'ont peut-être empêché de cibler les entreprises dans lesquelles des emplois étaient menacés (Granja et al., 2020^[17] ; Doniger et Kay, 2021^[16]). Premièrement, parce qu'il était piloté par des banques privées, le programme avait tendance à favoriser les entreprises dotées d'un réseau plus influent. Les plus petites avaient donc moins de chance de connaître l'existence du programme, les délais de traitement des candidatures étaient plus longs et les chances de réponse favorable plus faibles. Deuxièmement, la version initiale du programme ne tenait pas compte d'autres critères que la taille de l'entreprise pour justifier le besoin d'aide financière. De ce fait, un nombre considérable des entreprises bénéficiaires de l'aide n'en avaient pas besoin et pouvaient plus facilement échapper au remboursement puisqu'elles pouvaient plus facilement maintenir les niveaux d'emploi et de rémunération. Troisièmement, les prêts étaient souvent utilisés pour d'autres paiements que les salaires et pour accumuler une épargne. Cette situation a certes diminué l'impact du PPP sur l'emploi, mais l'a rendu plus efficace pour la prévention des faillites.

Un programme révisé mieux ciblé

En janvier 2021, 300 milliards USD supplémentaires ont été affectés au PPP dans le cadre du deuxième train de mesures d'aide face au COVID-19. Le programme était plus étroitement axé sur les entreprises durement touchées. Les conditions d'admission sont inchangées pour les primocandidates, mais les entreprises candidates à un deuxième prêt devront avoir 300 salariés ou moins et justifier d'importantes pertes de revenus. Le montant maximum du prêt sera par ailleurs limité à 2 millions USD au lieu de 10 millions.

2.3.2. Il est peu probable que l'utilisation répandue des dispositifs de maintien dans l'emploi ait été préjudiciable à la création et à la redistribution d'emplois jusqu'ici

L'utilisation répandue des dispositifs de maintien dans l'emploi fait avant tout craindre un risque d'effets préjudiciables à la création d'emplois pendant la reprise et un risque également de ralentissement de la redistribution des emplois, des entreprises peu performantes vers les plus performantes, s'ils se prolongent²⁰. Trois conditions sont nécessaires pour que ces craintes se soient matérialisées à ce jour. Premièrement, les dispositifs de maintien dans l'emploi doivent avoir soutenu des emplois non viables dans des entreprises en difficultés structurelles (à faible productivité). Deuxièmement, en l'absence de dispositif de maintien dans l'emploi, les travailleurs concernés auraient été mis à pied et auraient rapidement trouvé un emploi auprès d'une autre entreprise. Troisièmement, les entreprises doivent avoir eu plus de difficultés à pourvoir leurs postes vacants à cause du recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi. Les trois seront examinées à tour de rôle ci-après, à partir des données disponibles et des premiers éléments probants pour la première année de la crise du COVID-19.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi pourraient, en fin de compte, soutenir des postes non viables dans des entreprises en difficultés structurelles pour deux raisons principales. Premièrement, il est possible que les entreprises aidées soient *déjà* en difficultés structurelles. Elles seront probablement peu nombreuses par rapport au nombre de postes soutenus par les dispositifs de maintien dans l'emploi. Comme nous l'avons vu plus haut, le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a été répandu dans tous les secteurs et étroitement lié aux restrictions économiques depuis le début de la crise du COVID-19. Un certain nombre de pays qui ont fortement misé sur les dispositifs de maintien dans l'emploi ont enregistré des taux de mise à pied inférieurs à la normale, ce qui conduit à penser que ces dispositifs et autres mesures d'aide aux entreprises ont généralement préservé des emplois qui auraient été supprimés en l'absence de crise. Le nombre de « mises à pied manquantes » jusqu'ici n'est probablement pas très élevé^{21,22}. Deuxièmement, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont peut-être soutenu des postes qui ne seraient plus viables à cause même du choc du COVID-19 : un choc permanent, plutôt que temporaire, nécessitant la redistribution des emplois entre les entreprises et les secteurs²³. Il est encore trop tôt pour savoir dans quelle mesure la crise du COVID-19 risque de provoquer des changements permanents, mais il est probable qu'elle accélérera plusieurs tendances importantes d'avant-crise en rapport avec le développement des activités en ligne, la fréquence du télétravail et l'automatisation de la production (chapitre 1).

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont peut-être soutenu un grand nombre de postes non viables, mais cela ne signifie pas forcément qu'ils ont aussi ralenti la création et la redistribution d'emplois. En présence d'une demande effective faible de travailleurs dans des emplois définitivement non viables faible, leur licenciement ne ferait que gonfler les chiffres du chômage, sans effet sur la création et la redistribution d'emplois ; un scénario plus probable en présence d'une offre relativement faible et d'une concurrence relativement forte des chômeurs pour les emplois vacants. Il est illustré par le Graphique 2.8 au moyen de courbes de Beveridge représentant la relation entre le taux d'emplois vacants et le taux de chômage pendant la crise du COVID-19 (entre janvier et décembre 2020) et, pour présenter un élément de comparaison, pendant la crise financière mondiale (de juin 2008 à décembre 2011)²⁴. Le graphique révèle

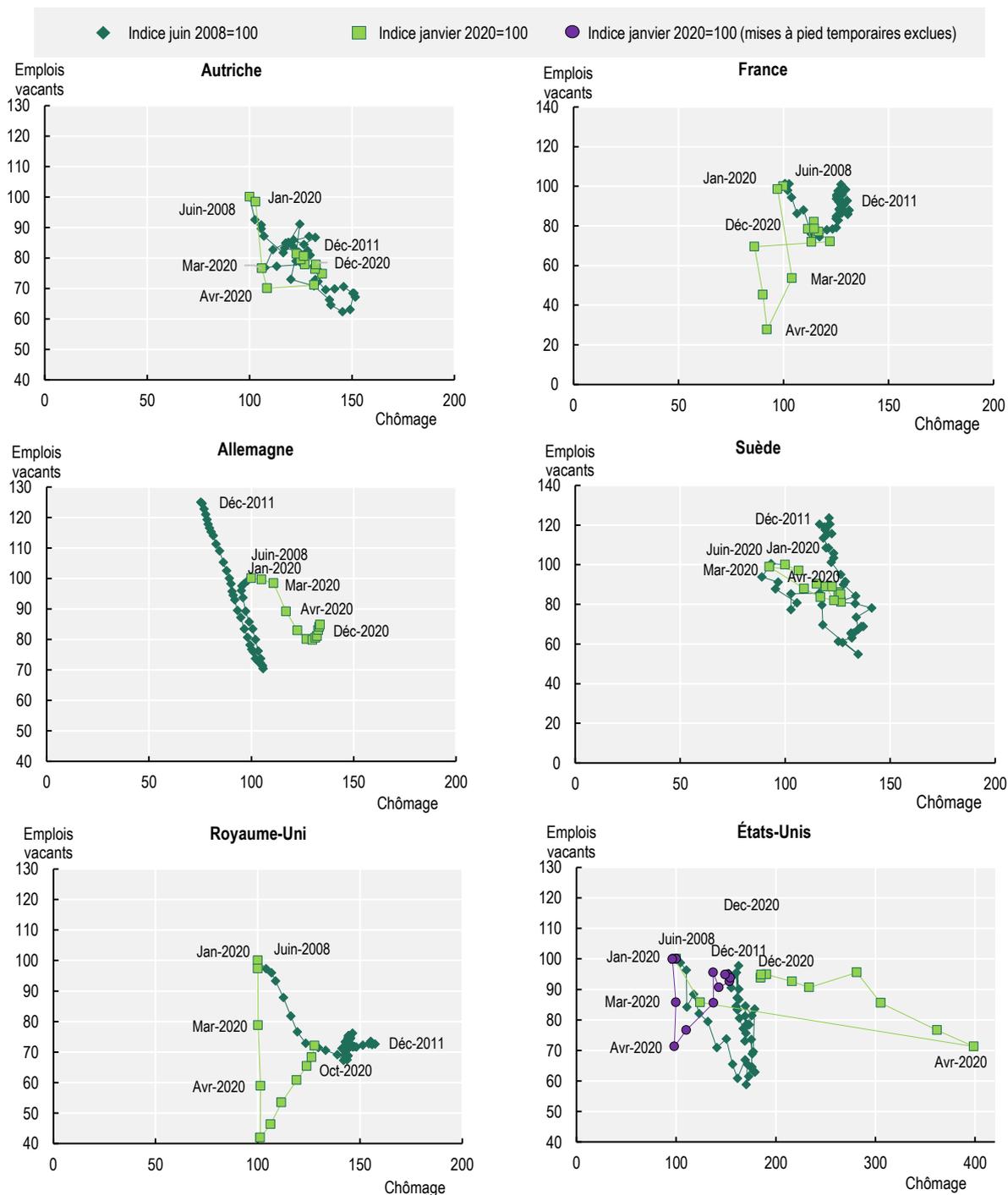
une baisse brutale initiale du ratio emplois vacants sur nombre de chômeurs due à l'effondrement des offres d'emploi, mais aussi une tendance à la hausse du nombre de demandeurs d'emplois, en conséquence de la crise du COVID-19 dans les deux cas. Avec le temps, les offres d'emploi sont reparties à la hausse, mais le chômage a continué d'augmenter légèrement, entraînant un déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge. À l'exception des États-Unis, cependant, le taux de postes vacants est demeuré largement inférieur aux niveaux d'avant-crise jusqu'à la fin de 2020. Ce constat traduit probablement, du moins en partie, une faible demande de main-d'œuvre non sans rapport avec la forte incertitude sur les perspectives à court terme. L'anémie continue de la demande de main-d'œuvre tempère les craintes de possibles effets néfastes des dispositifs de maintien dans l'emploi sur la création et la redistribution d'emplois. En effet, l'allongement de la durée attendue du chômage et l'intensification de la concurrence pour les emplois parmi les chômeurs qui en résultent justifient des dispositifs de maintien dans l'emploi (et des allocations chômage) encore plus généreux dans le contexte d'un ralentissement de l'activité économique (Landais, Michailat et Saez, 2018^[18] ; Hijzen et Venn, 2011^[4])²⁵.

Une autre question se pose : le soutien de l'emploi dans les entreprises en difficultés structurelles a-t-il porté préjudice à la création d'emplois en entraînant des difficultés de recrutement pour les entreprises ? Pour y apporter un élément de réponse, des « fonctions d'appariement » sont estimées ; elles indiquent avec quelle facilité les postes vacants peuvent être pourvus (ou les chômeurs peuvent trouver un emploi) pour un degré donné d'étroitesse du marché du travail (Petrongolo et Pissarides, 2001^[19] ; Federal Reserve Bank of San Francisco et al., 2011^[20]). Le Graphique 2.9 illustre l'évolution réelle du taux d'emplois vacants satisfaits, le ratio embauches/emplois vacants et l'évolution attendue du taux en fonction de l'évolution réelle de l'étroitesse du marché du travail (voir l'Encadré 2.5). Il livre deux observations. Premièrement, les taux effectifs d'emplois vacants satisfaits ont généralement augmenté depuis le début de la crise du COVID-19. Une tendance qui n'a rien d'inhabituel pendant les ralentissements économiques étant donné qu'un plus grand nombre de travailleurs se disputent un moins grand nombre d'emplois vacants. Il importe de noter que la hausse du taux d'emplois vacants satisfaits tend à indiquer qu'il n'est pas devenu plus difficile de recruter. Deuxièmement, le taux d'emplois vacants satisfaits a généralement moins augmenté que ne le donnait à prévoir son rapport avec l'étroitesse du marché du travail pendant la période qui a précédé la crise du COVID-19. Cette tendance peut certes indiquer une baisse d'efficacité de l'appariement, mais il est peu probable qu'elle soit liée au recours inédit aux dispositifs de maintien dans l'emploi. En effet, les données ne livrent aucune indication claire que les dispositifs de maintien dans l'emploi ont joué un rôle déterminant dans la hausse plus faible que prévu du taux d'emplois vacants satisfaits (Graphique 2.10).

Cette hausse limitée du taux d'emplois vacants satisfaits pourrait plutôt être due à la nature de la crise. L'impact asymétrique de cette dernière sur des secteurs ne nécessitant pas tous les mêmes compétences a peut-être conduit à une inadéquation des compétences des demandeurs d'emploi avec les besoins des employeurs, phénomène observé lors de précédentes récessions (Şahin et al., 2014^[21]). En effet, l'un des objectifs des dispositifs de maintien dans l'emploi est d'empêcher que ces inadéquations ne s'accumulent. On peut aussi supposer que les travailleurs au chômage ont mis un frein à leur recherche d'emploi, inquiétés par la gravité de la situation sanitaire et économique (chapitre 1). Par exemple, on observe qu'en Suède le nombre de demandeurs d'emploi a baissé plus brusquement que le nombre de postes à pourvoir pendant la période qui a immédiatement suivi la flambée de COVID-19, rendant plus difficile de recruter malgré un nombre important de demandeurs d'emploi par poste vacant (Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot, 2021^[22]).

Graphique 2.8. Dans les pays qui ont fortement mis sur les dispositifs de maintien dans l'emploi, les offres d'emploi ne sont pas reparties à la hausse

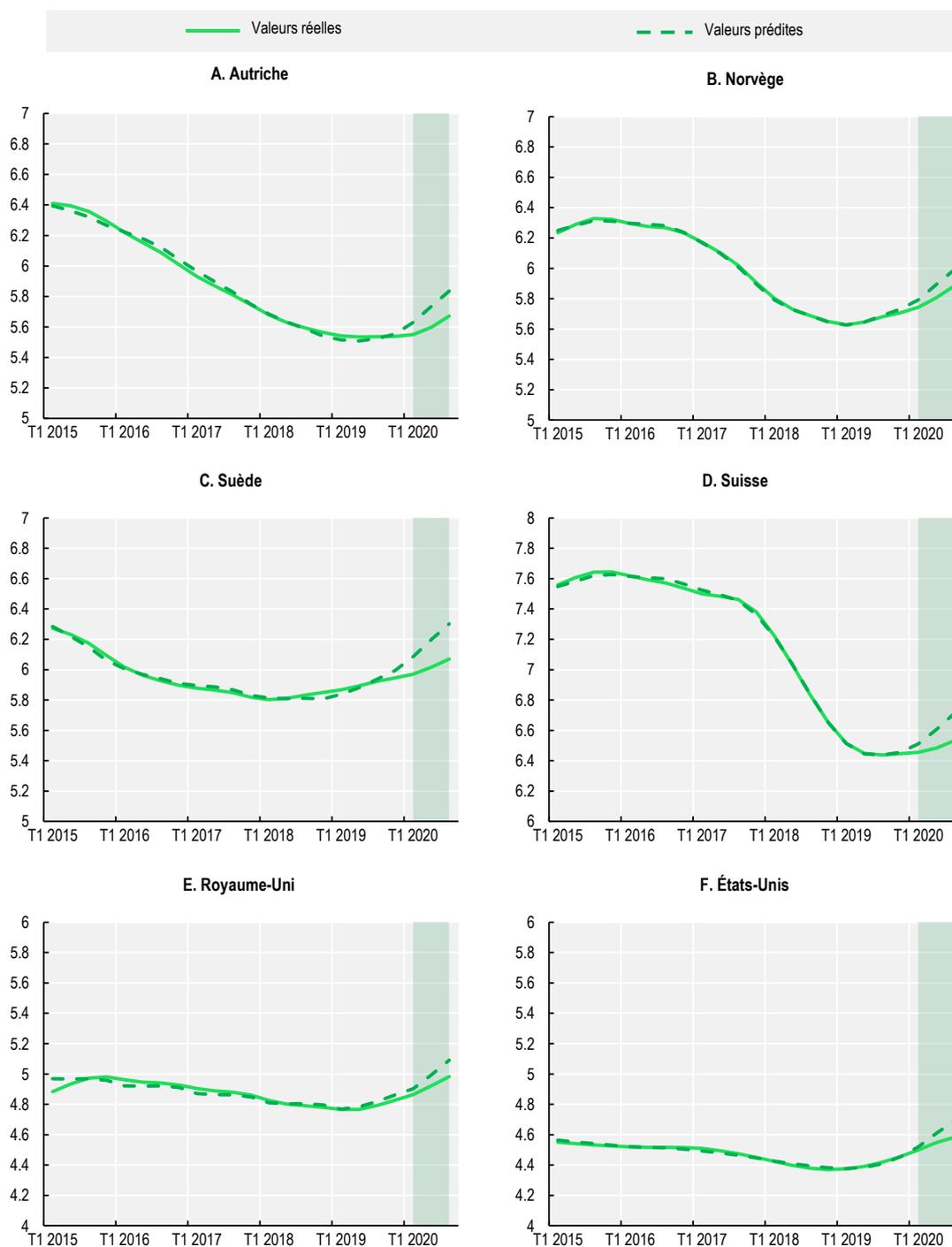
Indice des offres d'emploi et du chômage fixé à 100 au début de la crise, quelques pays de l'OCDE



Source : Base de données des statistiques à court terme sur le marché de travail de l'OCDE.

Graphique 2.9. Les taux réels d'emplois vacants satisfaits pendant la pandémie de COVID-19 n'ont pas atteint les niveaux prédits à partir des données historiques

Taux d'emplois vacants satisfaits réels et prédits, quelques pays, T1 2015-T3 2020



Note : taux d'emplois vacants satisfaits : ratio embauches/postes vacants. Les taux d'emplois vacants satisfaits prédits reposent sur des régressions par pays relatives à l'étrécissement du marché du travail à partir de données pour la période pré-crise du COVID-19 (T1 2015-T4 2019).
 Source : embauches : Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens et Job Openings and Labour Turnover Survey (JOLTS) pour les États-Unis. Emplois vacants : base de données des statistiques à court terme sur le marché de travail de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/ybh8gg>

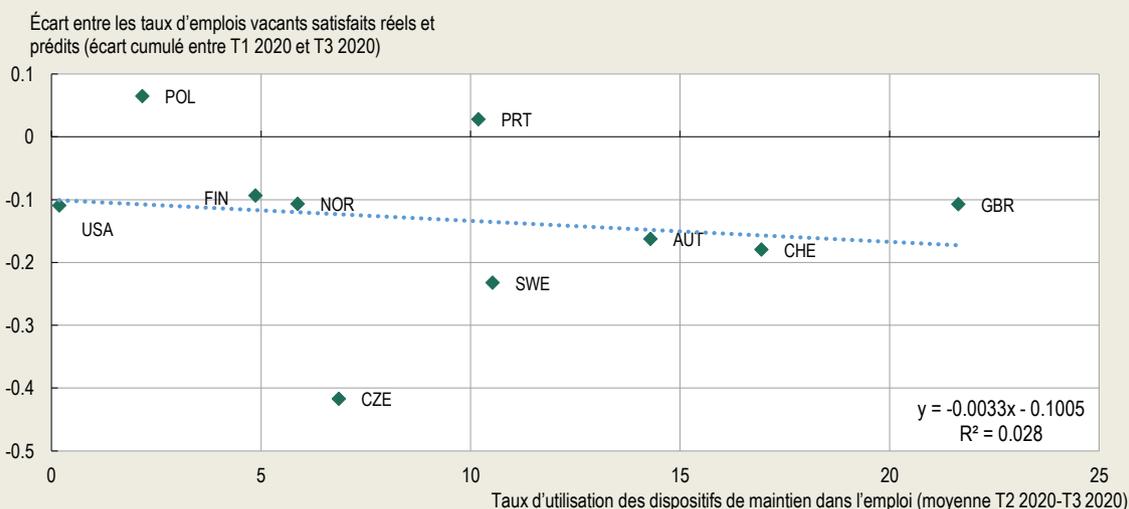
Encadré 2.5. Évaluation de la contribution des dispositifs de maintien dans l'emploi à l'efficacité du marché du travail

Les fonctions d'appariement indiquent avec quelle facilité les postes vacants peuvent être pourvus (ou les chômeurs peuvent trouver un emploi) pour un degré donné d'étroitesse du marché du travail. Aux fins du présent chapitre, les fonctions d'appariement pour le taux d'emplois vacants satisfaits sont estimées séparément pour chaque pays selon le modèle empirique suivant (Petrongolo et Pissarides, 2001^[19] ; Federal Reserve Bank of San Francisco et al., 2011^[20]) :

$$(1) \ln y_t = \alpha_0 + \alpha_1 \ln \left(\frac{v_t}{u_t} \right) + \varepsilon_t$$

y correspondant au taux d'emplois vacants satisfaits, u et v au nombre d'emplois vacants et de demandeurs d'emplois et ε à un terme d'erreur indépendant. α_1 représente la sensibilité de l'appariement mesurée par le taux d'emplois vacants satisfaits relativement à l'étroitesse du marché du travail et α_0 mesure le degré de frictions d'appariement dépendant de l'étroitesse du marché du travail. Les fonctions d'appariement sont estimées séparément pour chaque pays à partir de données trimestrielles pour la période pré-crise (T1 2015 à T4 2019). L'évolution du taux d'emplois vacants satisfaits depuis le début de la crise peut être prédite en combinant les paramètres estimés de la fonction d'appariement avec l'évolution réelle de l'étroitesse du marché du travail depuis le début de la crise. Il ressort de ces estimations que l'efficacité d'appariement a peut-être diminué depuis le début de la crise dans certains pays, mais elles ne révèlent pas de rapport manifeste avec le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi.

Graphique 2.10. Le déficit du taux d'emplois vacants satisfaits pendant la crise du COVID-19 est sans rapport avec le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi



Source : embauches : Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens et Job Openings and Labour Turnover Survey (JOLTS) pour les États-Unis. Emplois vacants : base de données des statistiques à court terme sur le marché de travail de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/iu2jcd>

2.4. Réflexion sur l'action à mener : conjuguer politiques de maintien dans l'emploi et redistribution des emplois

Face à l'affaiblissement continu de l'offre et de la demande d'emplois dans la majorité des pays, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont principalement contribué à préserver les postes et à limiter l'envolée du chômage, probablement sans incidence marquée sur les flux de travailleurs en direction d'entreprises en expansion. En conséquence de mesures de distanciation physiques souvent strictes, de nombreux emplois ont été temporairement menacés, limitant le risque de subventionner des emplois qui n'avaient pas besoin de l'être (pertes sèches), tandis que le risque d'étouffer la création d'emplois a quant à lui été limité par le manque de possibilités de recherche d'emploi et de mobilité professionnelle. D'où les mesures prises par les États pour encourager le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la phase initiale de la crise du COVID-19.

Aujourd'hui, les possibles effets indésirables des dispositifs de maintien dans l'emploi sur la redistribution des emplois inquiètent de plus en plus, mais une suppression trop précoce ou trop généralisée de ces aides risque de provoquer une vague soudaine de mises à pied²⁶. Il faut réduire les aides au maintien dans l'emploi de manière prudente, progressive et flexible, en suivant de près l'évolution de la situation économique et sanitaire. Une stratégie qui demandera probablement des approches différentes selon les secteurs. Les entreprises et les secteurs dont l'activité continue d'être restreinte par les recommandations sanitaires ou les restrictions légales devraient continuer de recevoir des aides fortes au maintien dans l'emploi. Dans d'autres secteurs, cependant, l'apport continu d'aides généreuses après la fin des restrictions sanitaires et légales pose un risque accru de soutenir des emplois non viables et, par conséquent, pourrait nuire à la création et à la redistribution d'emplois à mesure de la reprise de l'activité économique. Les gouvernements doivent alors trouver un moyen d'adapter les dispositifs de maintien dans l'emploi de manière à inciter les entreprises et les travailleurs à y recourir uniquement pour des emplois temporairement menacés, mais viables à long terme. En effet, étant donné que les entreprises temporairement en difficultés renonceront probablement aux aides une fois que leur activité pourra reprendre – comme on l'observe pendant le troisième trimestre de 2020 – la proportion d'entreprises en difficultés structurelles risque d'augmenter.

Cette section porte sur les adaptations possibles des dispositifs de maintien dans l'emploi et sur les moyens d'introduire des changements en tenant compte de l'évolution incertaine de la crise et des différences d'impact selon les secteurs. Elle s'intéresse aux trois problématiques suivantes :

- Limiter la durée maximale de l'aide
- Mieux cibler l'aide
- Accompagner les travailleurs dont les emplois sont menacés

2.4.1. Limiter la durée maximale de l'aide

L'aide devrait rester en place aussi longtemps que les mesures sanitaires imposées par l'État restreignent l'activité économique. Une fois que les restrictions sont levées et que l'activité économique peut reprendre, l'aide devrait être limitée dans le temps afin de réduire le risque de subventionner des emplois qui n'ont plus besoin de l'être ou des emplois qui ne sont plus viables. Dans le cas des dispositifs de chômage partiel, étant donné qu'ils incitent relativement bien à reprendre les heures de travail normales une fois que les conditions se sont améliorées, les limites maximales servent avant tout à éviter de soutenir des emplois dans des entreprises en difficultés structurelles. En revanche, les subventions salariales ne sont pas conditionnées à une réduction du temps de travail et incitent donc fortement à profiter de l'aide aussi longtemps que possible, indépendamment des besoins financiers ou de la viabilité de l'emploi. Pour limiter le risque de subventionner des emplois qui n'ont pas besoin de l'être (pertes sèches), l'admission des entreprises au bénéfice des subventions salariales doit être régulièrement réévalué. Conditionnée à des

conditions d'admission, la limitation de la durée maximale a la même finalité que dans le cas des dispositifs de chômage partiel, c'est-à-dire réduire le risque de préserver des emplois qui ne sont plus viables à long terme.

La durée maximale de l'aide varie en fonction des dispositifs de maintien dans l'emploi. Dans les pays qui pratiquent le chômage partiel, la durée maximale des dispositifs varie entre environ trois mois (Japon, Lettonie, Portugal), 18 mois (Suisse) et jusqu'à 24 mois (Allemagne). En Allemagne, les entreprises qui ont commencé à utiliser le chômage partiel avant le 31 décembre 2019 ont droit à 24 mois sans réévaluation de leur admissibilité au bénéfice des subventions jusqu'à la fin de 2021 (à comparer avec 12 mois en temps normal). La durée maximale de l'aide est également assez longue en Suisse, mais l'admissibilité de l'entreprise au bénéfice de cette aide doit être réévalué tous les 3 ou 6 mois²⁷. Dans les pays dotés de dispositifs de subventions salariales, la durée maximale de l'aide est généralement courte (environ 3 mois) ou l'admissibilité de l'entreprise au bénéfice de cette aide est réévalué régulièrement. En Australie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la période d'aide a été prolongée à plusieurs reprises pour continuer de soutenir les entreprises admissibles, bien que moins généreusement dans certains cas.

2.4.2. Mieux cibler l'aide

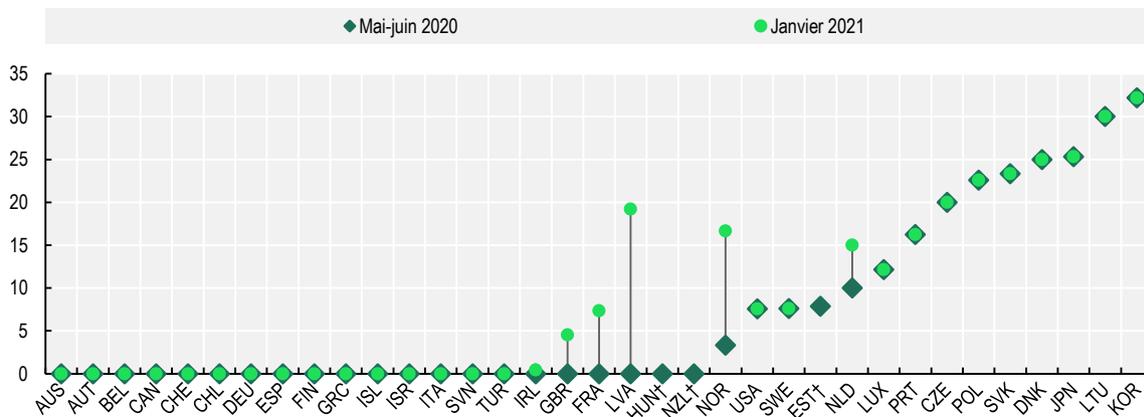
Limiter la durée maximale empêche de soutenir les emplois trop longtemps, surtout ceux qui risquent de ne pas se remettre de la crise, sans toutefois garantir que les aides serviront à sauver les « bons » emplois, c'est-à-dire les postes temporairement menacés, mais qui pourront revenir à la normale sans trop attendre. Les entreprises et les travailleurs ont généralement une meilleure idée que les pouvoirs publics de la viabilité des emplois, en particulier dans le contexte actuel où les mesures de distanciation physique restent importantes et les signaux du marché ne sont pas très positifs. Les incitations financières à destination des entreprises et des travailleurs peuvent contribuer à un meilleur ciblage des aides au maintien dans l'emploi sur les postes temporairement menacés, mais viables à un horizon plus lointain.

Demander aux entreprises de contribuer aux coûts de la réduction du temps de travail

Le coût de la réduction du temps de travail a été fixé à zéro en réponse à la crise du COVID-19 dans la majorité des pays, mais les pouvoirs publics devraient envisager de (ré)introduire un élément de partage des coûts avec les entreprises des secteurs qui ne sont plus concernés par les restrictions et dont l'activité peut reprendre. Cela rendrait globalement le chômage partiel moins intéressant pour les entreprises, mais les inciterait davantage à y recourir uniquement pour protéger les emplois susceptibles de repartir après la crise et à reprendre des horaires de travail normaux le plus rapidement possible. Plusieurs pays ont introduit des mesures de cofinancement pour les entreprises, tandis que d'autres ont augmenté le taux de prise en charge (Graphique 2.11). En France, par exemple, depuis le 1^{er} juin 2020, les entreprises doivent prendre en charge 10 % du coût des heures non travaillées (15 % de l'indemnité) dans les secteurs qui ne sont plus soumis à des restrictions économiques²⁸. Cette contribution devrait passer à 24 % à partir du 1^{er} juillet 2021 (40 % de l'indemnité). Le Royaume-Uni avait commencé à augmenter progressivement le coût du maintien au chômage technique à la charge de l'employeur à compter de juillet 2020. Or, la situation sanitaire s'étant détériorée à l'automne, il a en grande partie fait marche arrière et seules les cotisations de sécurité sociale pour les heures non travaillées sont à la charge des entreprises. En Allemagne, les employeurs auront à leur charge 50 % des cotisations de sécurité sociale à compter de juillet 2021 et 100 % à compter de janvier 2022, ce qui correspond à la règle habituelle pour le chômage partiel. En Norvège, le délai de carence pendant lequel les entreprises doivent verser l'intégralité des salaires a été porté de 2 à 10 jours en novembre 2020. En Lettonie, un nouveau dispositif introduit face à la deuxième vague du virus exige que les entreprises prennent en charge à hauteur de 20 % du coût des heures non travaillées. Le dispositif temporaire mis en place pendant la première vague n'exigeait aucune contribution de la part des employeurs.

Graphique 2.11. Quelques pays ont récemment introduit le cofinancement par les entreprises ou augmenté le taux de prise en charge

Coût des heures non travaillées pour les entreprises en pourcentage du coût de la main-d'œuvre pour la réduction maximale autorisée du temps de travail, mai-juin 2020 et janvier 2021



Note : † Les dispositifs n'étaient plus en place en janvier 2021. Les contributions obligatoires de l'employeur à l'assurance privée ne sont pas prises en compte (conformément à la méthodologie de la publication de l'OCDE *Les impôts sur les salaires*). Norvège : pour les trois premiers mois (60 jours). Pour en savoir plus, voir le Tableau d'annexe 2.A.2

Source : réponses des pays et mises à jour ponctuelles du Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel.

StatLink  <https://stat.link/xwk7ye>

La prise en charge optimale des heures non travaillées par les entreprises dépend de considérations d'efficacité par rapport au risque de ralentissement de la redistribution des emplois, mais aussi de considérations d'équité par rapport au risque de renforcer la dualité du marché du travail.

Si l'objectif est d'empêcher de soutenir des emplois qui ne sont et ne seront plus viables, une modeste contribution de la part des entreprises devrait suffire. Elle permettrait de réduire le risque de soutenir des emplois sans chances de viabilité dès le début de la participation au programme plutôt qu'après la durée maximale de l'aide. Dans la pratique, l'objectif du cofinancement ne se limitera probablement pas à éviter de soutenir des emplois non viables en restreignant l'aide aux emplois viables après la durée maximale du soutien. Dans la mesure où les emplois qui ne sont pas viables après cette période seront supprimés, il pourrait être préférable d'éviter d'emblée de les soutenir. Ce qui suppose une prise en charge plus importante de la part des entreprises. Pour donner une idée générale du taux approximatif de prise en charge, l'Encadré 2.6 prend une série d'exemples quantitatifs. Pour les dispositifs de chômage partiel d'une durée maximale de 12 mois, exiger que les entreprises prennent en charge 8.5 % du coût des heures non travaillées pourrait suffire pour limiter l'aide aux emplois dont le coût de fermeture et réouverture dépasse un mois de salaire. Une durée maximale plus courte ou la restriction de l'aide aux emplois dont le coût de remplacement est plus élevé iraient dans le sens d'une contribution plus importante.

Les contributions des entreprises améliorent certes le ciblage de l'aide sur les emplois (et les entreprises) viables, mais elles peuvent avoir des conséquences involontaires. Premièrement, elles risquent d'aggraver les difficultés financières des entreprises et d'accroître le risque de faillite. Pour mettre les entreprises solvables mais en situation d'illiquidité à l'abri de la faillite, leurs contributions pourraient prendre la forme de paiements différés ou de prêt (à 0 %) (Cahuc, Kramarz et Nevoux, 2018^[23] ; Burdett et Wright, 1989^[24])²⁹. Deuxièmement, les contributions des entreprises risquent de renforcer la dualité du marché du travail : en limitant l'aide aux travailleurs dont le coût de remplacement est élevé (ceux sous contrat à durée indéterminée possédant des compétences spéciales à l'entreprise et ayant droit à des indemnités

de licenciement), en licenciant ceux dont le coût de remplacement est peu élevé (ceux sous contrat à durée déterminée ou occupant des emplois qui ne demandent pas de compétences particulières). En effet, Tilly et Niedermayer (2017^[25]) montrent, en s'appuyant sur les données administratives de l'Allemagne, que le recours aux aides augmente avec l'ancienneté et l'expérience³⁰. Un constat qui témoigne de la faiblesse des incitations à conserver ces effectifs plutôt que de craintes quant à la viabilité future de ces emplois. Une approche potentiellement plus nuancée, mais aussi bien plus complexe et jusqu'ici inexpérimentée, consisterait à lier la contribution à l'ancienneté ou au type de contrat³¹.

Encadré 2.6. Fixer le taux de cofinancement du chômage partiel : illustration quantitative

Les dispositifs de maintien dans l'emploi visent à limiter les mises à pied inefficaces, c'est-à-dire les pertes d'emplois devenus temporairement non rentables pour les entreprises, mais qui n'en sont pas moins rentables à un horizon plus lointain. Certaines entreprises ne peuvent pas réduire unilatéralement les salaires en fonction de la baisse d'activité (ce que les économistes appellent parfois la « rigidité des salaires ») ou parce qu'elles n'ont pas les moyens d'absorber le coût de la réduction d'activité par manque de liquidités, même si cela était plus rentable au moyen terme. Les dispositifs de maintien dans l'emploi aident à surmonter le problème des rigidités de salaire et de soulager les problèmes de liquidités en permettant au coût de la main-d'œuvre de baisser avec l'activité.

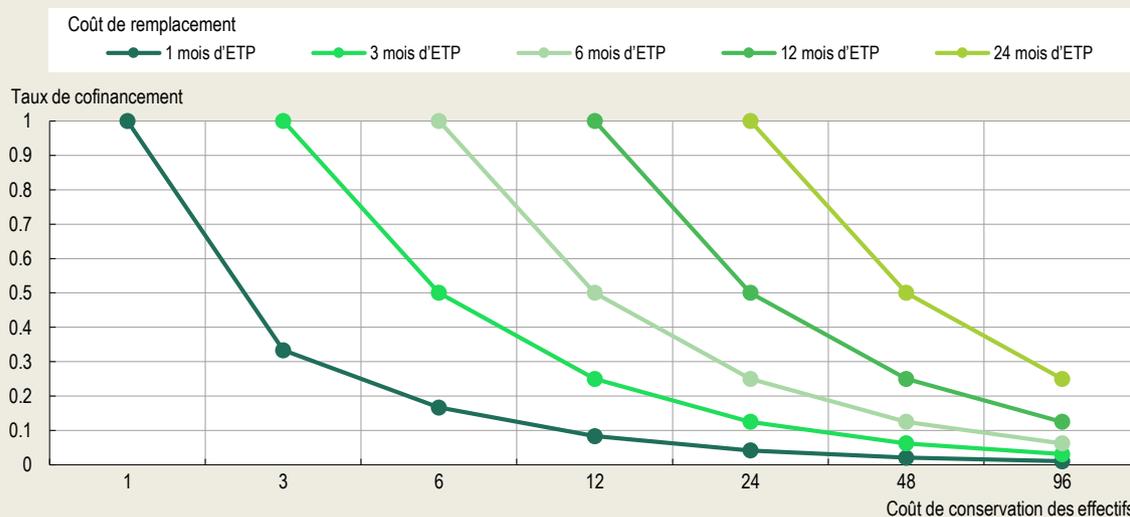
S'agissant du chômage partiel, les entreprises ont le choix entre ce type de dispositif pour maintenir les travailleurs dans l'emploi et les mises à pied. Il faut alors comparer le coût de la conservation des effectifs par le chômage partiel d'un côté, avec le coût des mises à pied, puis du recrutement et de la formation de nouveaux travailleurs lorsque l'activité reprendra. Le coût de la conservation des effectifs dépend de la durée du ralentissement de l'activité (et du dispositif de chômage partiel) et du coût des heures non travaillées pour l'entreprise. Le coût de remplacement des travailleurs est constitué du coût de licenciement (notification et indemnités obligatoires, indemnités de licenciement négociées, quotient patronal) et le coût de l'embauche (coût du recrutement, formation formelle, formation sur le tas). Ces coûts seront probablement plus lourds pour les travailleurs qui ont accumulé une expérience considérable au sein de l'entreprise et dont les activités sont à forte intensité de connaissances.

En l'absence d'exigences de cofinancement, la conservation des effectifs ne coûte rien avec le chômage partiel. Elle est donc avantageuse aux entreprises pour tous les travailleurs, indépendamment de la période pendant laquelle ces effectifs devraient être conservés. En présence d'exigences de cofinancement, la conservation des effectifs par le biais du chômage partiel n'est avantageuse que pour les travailleurs dont le coût de remplacement pour l'entreprise est supérieur au coût de la conservation sur la période considérée. Par conséquent, le coût de remplacement des travailleurs (le coût de licenciement, d'embauche et de formation) pourrait être plus élevé plus le coût de la conservation des effectifs est bas (plus la période de conservation est courte et plus le taux de cofinancement du chômage partiel est bas).

Pour donner une indication du taux de cofinancement approprié, le Graphique 2.12 calcule le taux de cofinancement du chômage partiel pour différentes combinaisons de coûts de remplacement et de conservation des effectifs. Quand l'activité est réduite de 100 % pendant une période de 24 mois, un modeste taux de cofinancement d'environ 4 % du coût des heures non travaillées assure la préservation de tous les emplois dont le coût de remplacement est l'équivalent d'un mois de salaire ou plus. Quand l'activité est mise à l'arrêt complet pendant 12 mois, un taux de cofinancement de 8.5 % devrait assurer la préservation des emplois dont le coût de remplacement équivaut à un mois de salaire ou plus, tandis qu'un taux de cofinancement de 17 % permettrait de préserver les emplois dont le coût de remplacement est égal à deux mois de salaire ou plus.

Graphique 2.12. Le taux de cofinancement pourrait augmenter plus le coût de conservation des effectifs est bas et plus le coût de remplacement des travailleurs est élevé

Taux de cofinancement pour des coûts de conservation et de remplacement des effectifs donnés



Note : le coût de conservation des effectifs en l'absence de dispositif de chômage partiel correspond au nombre de mois de salaire devant être versés pour garder un travailleur quand l'activité est à l'arrêt (en équivalents temps plein). Par exemple, si l'activité est réduite de 50 % pendant 12 mois, le coût de conservation sera de 6 mois en équivalents temps plein. Le coût de remplacement des travailleurs est constitué des coûts de licenciement, d'embauche et de formation en mois de salaire.

StatLink  <https://stat.link/qn56k7>

Les dispositifs de subvention salariale sont généralement de courte durée, mais ils ont été prolongés à plusieurs reprises dans un certain nombre de pays, suscitant plus ou moins les mêmes craintes que le chômage partiel concernant la redistribution. Pour surmonter ce problème dans une certaine mesure, les États pourraient s'assurer que les employeurs prennent en charge une partie du coût des heures non travaillées — au moins lorsque la réduction du temps de travail est importante — en exigeant des entreprises qu'elles s'acquittent d'une partie du salaire habituel des employés, quel que soit le nombre d'heures travaillées, en prévoyant que la subvention couvre uniquement une partie de cette somme³². Le dispositif de subvention salariale en vigueur aux Pays-Bas s'apparente au dispositif de chômage partiel qui demande aux entreprises de prendre en charge une partie du coût des heures non travaillées. Alors que les travailleurs continuent de recevoir 100 % de leur salaire pendant les périodes de réduction du temps de travail, les employeurs reçoivent au plus 90 % du salaire, selon la baisse d'activité. Depuis le 1^{er} octobre 2020, les entreprises sont autorisées à réduire la masse salariale de 10 %, par le biais de départs volontaires ou de mises à pied pendant une période de 3 mois, *sans* réduction de la subvention. Les conséquences de cette mesure pour le maintien dans l'emploi et la redistribution des emplois sont abordées dans l'Encadré 2.7.

Encadré 2.7. Concilier maintien dans l'emploi et redistribution des emplois : un exemple des Pays-Bas

Les premières moutures du dispositif de maintien dans l'emploi néerlandais (NOW1 et 2) prévoyaient le paiement intégral du salaire par les entreprises participantes, interdisaient la mise à pied et accordaient une subvention égale à 90 % de la masse salariale multiplié par la baisse prévue du chiffre d'affaires pour tous les travailleurs de l'entreprise. Ce système a favorisé le maintien dans l'emploi, mais empêché la redistribution en raison des restrictions sur les licenciements. La nouvelle mouture, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2020 (NOW3), lève l'interdiction de mise à pied : les entreprises sont autorisées à réduire leur masse salariale de jusqu'à 10 % au moyen de départs volontaires ou de mises à pied, *sans* réduction de la subvention. La subvention correspond dorénavant à 80 % de la masse salariale multiplié par la baisse attendue du chiffre d'affaires (85 % depuis le 1^{er} janvier 2021) tandis que les entreprises continuent de devoir verser l'intégralité du salaire de tous les travailleurs.

La nouvelle version du dispositif continue de soutenir le maintien dans l'emploi des travailleurs essentiels, mais elle incite également à ajuster l'emploi en se séparant des travailleurs marginaux dont les heures ont été réduites. Prenons l'exemple d'une entreprise de dix salariés dont cinq continuent de travailler à temps plein et les cinq autres sont mis au chômage technique à la suite d'une baisse d'activité de 50 %. Conformément aux règles introduites en octobre 2020, l'entreprise continue de verser l'intégralité des salaires aux travailleurs mis au chômage technique (soit 50 % de la masse salariale habituelle) et reçoit une subvention de 0.8×0.5 ou 40 % de la masse salariale habituelle. Le coût total des cinq travailleurs au chômage technique est donc égal à 10 % de la masse salariale habituelle. Cependant, l'entreprise peut désormais ramener à zéro le coût total des heures non travaillées en mettant à pied l'un des travailleurs au chômage technique, réduisant ainsi le montant versé aux travailleurs de 50 % à 40 % de la masse salariale habituelle tout en continuant d'avoir droit à une subvention salariale de 40 %.

Le nouveau dispositif, par conséquent, favorise à la fois le maintien dans l'emploi des effectifs indispensables et la redistribution des travailleurs marginaux. Il reste à savoir si cela est souhaitable. On peut en effet se demander si un traitement plus neutre des mises à pied ne serait pas préférable. Par exemple, les mises à pied pourraient être autorisées avec un ajustement proportionnel de la subvention en cas de mises à pied et de départs volontaires à la place.

Rapprocher les prestations de chômage partiel et l'allocation de chômage dans les pays où l'écart est important

Concilier maintien dans l'emploi et redistribution des emplois demande également de trouver le bon dosage d'aides liées à l'exercice d'un emploi et d'aides liées au chômage, sous la forme d'un dispositif de maintien dans l'emploi et d'allocations chômage. Dans la majorité des pays, les indemnités versées au titre du dispositif de maintien dans l'emploi pour les heures non travaillées ont dépassé l'allocation de chômage habituelle au début de la crise du COVID-19 (Graphique 2.13)³³. Les plus grands écarts avec les allocations de chômage apparaissent dans les pays où les dispositifs temporaires de maintien dans l'emploi offrent une protection totale des revenus aux travailleurs, comme au Danemark et aux Pays-Bas, mais aussi dans les pays où les allocations de chômage sont soumises aux conditions de ressources, comme en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. Des taux de remplacement supérieurs pour les travailleurs rendent l'activité partielle encore plus intéressante par rapport au chômage (complet) et incitent les travailleurs, y compris ceux qui ne sont pas directement concernés par un risque de mise à pied, à accepter une diminution des heures travaillées dans le cadre d'un dispositif de chômage partiel³⁴. Des prestations de maintien dans l'emploi plus généreuses que les allocations de chômage au début d'une crise profonde pourraient être justifiées par le fait qu'elles aident à limiter la congestion du marché du

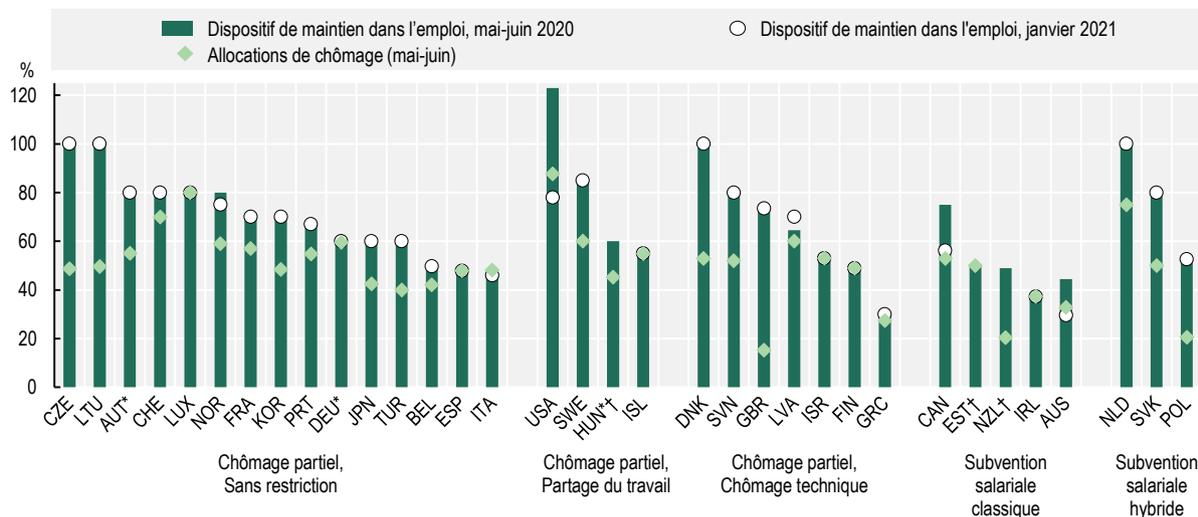
travail, étant donné qu'un grand nombre de chômeurs se disputent un nombre restreint d'emplois (Giupponi et Landais, 2018^[26] ; Lalive, Landais et Zweimüller, 2015^[27]) et qu'elles empêchent les services publics de l'emploi d'être submergés (OCDE, 2020^[1]). Autrement dit, l'argument de l'aplatissement de la courbe utilisé en justification des mesures de confinement pour maîtriser la crise sanitaire s'applique tout autant au recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pour maîtriser la crise de l'emploi³⁵.

À mesure que les craintes de congestion du marché du travail se dissipent et que celles concernant la rentabilité des dispositifs de maintien dans l'emploi s'amplifient, il pourrait être question d'équilibrer l'aide au maintien dans l'emploi et les prestations de chômage en réduisant l'écart entre les prestations de chômage partiel et les indemnités de chômage habituelles, notamment dans les pays où le dispositif de maintien dans l'emploi est particulièrement généreux. Ces modifications aideraient à contenir le coût global des dispositifs de maintien dans l'emploi et à cibler plus efficacement le chômage partiel sur les emplois menacés de disparition en réduisant la volonté des travailleurs d'accepter le chômage partiel. Une baisse des indemnités pourrait également pousser les travailleurs à reprendre des heures de travail normales ou à rechercher activement un autre emploi (voir également ci-après la section sur les incitations financières pour favoriser la mobilité professionnelle). Même si l'écart par rapport aux allocations de chômage se réduit, le maintien dans l'emploi restera probablement attractif parce qu'il préserve le contrat de travail et les avantages non salariaux qui lui sont liés (avantages annexes, sécurité sociale, y compris l'accès à l'assurance maladie dans certains pays). En France, le dispositif de chômage partiel prévoit un taux de remplacement brut réduit de 70 % à 60 % en avril 2021. En Australie et aux États-Unis, c'est l'indemnité forfaitaire qui a été réduite.

Il pourrait également être question de laisser diminuer les prestations pendant la période de soutien dans les pays où la durée maximale est relativement longue. Une telle approche serait justifiée, entre autres, par le fait que le risque de soutenir des emplois non viables à long terme augmente avec la durée du soutien. Autre justification : puisque les allocations de chômage diminuent déjà pendant la période de chômage dans la majorité des pays, un barème similaire pourrait être nécessaire dans le cas des dispositifs de maintien dans l'emploi afin d'éviter que l'écart entre les deux se creuse avec le temps. À notre connaissance, aucun pays n'est doté d'un dispositif de maintien dans l'emploi avec barème d'indemnités dégressif. On notera avec intérêt que l'Allemagne applique temporairement des barèmes d'indemnités progressifs pour les raisons suivantes : i) pendant la crise du COVID-19, les travailleurs du secteur des services sont particulièrement durement touchés, ii) ces travailleurs sont moins susceptibles d'être couverts par des indemnités complémentaires au titre de conventions collectives sectorielles et iii) le risque de difficultés financières augmentera probablement pendant la période d'activité réduite. Korlsud (2018^[28]) a récemment proposé un argument du même ordre en faveur de barèmes progressifs pour les allocations de chômage (voir Hijzen et Salvatori (2020^[29]) à ce sujet dans le contexte des allocations de chômage).

Graphique 2.13. Les taux de remplacement bruts dans les dispositifs de maintien dans l'emploi ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes de l'assurance chômage

Pourcentage du salaire brut, à partir du salaire moyen pour la réduction maximum autorisée du temps de travail



Note : * net (après impôts et autres prestations). † les dispositifs ont pris fin en janvier 2021. Indemnité de chômage d'un adulte célibataire sans enfants et deux mois de chômage.

Source : réponses des pays et mises à jour ponctuelles du Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel ; calculs à partir du modèle impôts-prestations de l'OCDE (version 2.3.0) et mises à jour ponctuelles basées sur l'outil de suivi des mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/0rbcvn>

Adapter progressivement le soutien et le différencier en fonction des secteurs d'activité et des entreprises

L'ajustement du niveau de soutien apporté aux entreprises et aux travailleurs est un enjeu majeur pour les gouvernements. Tout au long de la crise du COVID-19, le besoin de protéger autant que possible les entreprises et les travailleurs des effets directs des restrictions de l'activité économique pour des raisons sanitaires a fait l'unanimité³⁶. De ce fait, les entreprises ont généralement pu réduire le temps de travail en fonction de la baisse d'activité sans coûts ou moyennant des coûts limités, et les indemnités versées aux travailleurs ont été exceptionnellement généreuses (OCDE, 2020^[1]). Il a toutefois fallu prévoir des ajustements à mesure de la levée des restrictions économiques, en particulier dans les pays où des mesures spéciales importantes ont été introduites en réponse à la crise. Une situation compliquée par le fait que, dans de nombreux cas, les restrictions étaient limitées à certains secteurs ou certaines régions au lieu d'être universelles, mais aussi par la menace d'une rechute sous la forme d'une deuxième ou d'une troisième vague. Les ajustements ont généralement concerné la générosité de l'aide aux entreprises et aux travailleurs, c'est-à-dire le taux de contribution des entreprises et le taux d'indemnisation des heures non travaillées pour les travailleurs. Dans certains cas, ce sont les conditions d'admission des entreprises au bénéfice des aides qui ont été ajustés (durcissement des conditions à mesure de la levée des restrictions nationales ou de l'amélioration de la situation économique).

Pour réduire l'incertitude sur le degré d'aide au maintien dans l'emploi disponible à l'avenir, une solution prometteuse consiste à établir un lien plus direct entre l'aide au maintien dans l'emploi et l'évolution de la situation sanitaire et économique. La plupart des pays ont déjà recours à des tableaux de bord pour suivre la situation sanitaire et économique et éclairer l'action publique. Ces tableaux de bord pourraient en principe être utilisés pour établir un lien explicite entre l'aide fournie par les dispositifs de maintien dans l'emploi et la situation sanitaire et économique. Tant que les restrictions induites par la distanciation

physique resteront fortes, la situation sanitaire, éventuellement selon les régions, pourrait être le principal déterminant du niveau de soutien. Pour prendre en compte l'effet différentiel des mesures de distanciation physique dans les secteurs et les entreprises, les informations sur le chiffre d'affaires peuvent être utilisées à titre de complément. Une fois les restrictions associées à la distanciation physique levées, c'est la vigueur de la reprise économique qui pourrait déterminer la nécessité ou non de prolonger l'aide dispensée. Une décision qui pourrait reposer sur une série d'indicateurs courants sur l'état du marché du travail, dont les statistiques sur les emplois vacants, les embauches et les départs, le taux de chômage, ou sur des indicateurs plus généraux de la mollesse du marché du travail tenant compte des travailleurs en sous emploi et marginalement attachés, deux problèmes particulièrement importants dans le contexte actuel (chapitre 1).

À partir de ces indicateurs sanitaires et économiques, la générosité des aides au maintien dans l'emploi offertes aux entreprises et aux travailleurs pourrait être progressivement modulée. Par exemple, le coût des heures non travaillées à la charge des entreprises pourrait augmenter graduellement jusqu'au niveau voulu à long terme dans les pays dotés de dispositifs permanents et jusqu'à 100 % dans les pays où l'aide au maintien dans l'emploi est censée demeurer temporaire. De même, l'indemnité versée aux travailleurs pour les heures non travaillées pourrait être peu à peu amenée au niveau de l'allocation de chômage dans les pays où cette dernière est considérablement plus élevée. Afin d'assurer le maximum de transparence et de prévisibilité sur l'aide au maintien dans l'emploi disponible aux entreprises et aux travailleurs, il est important de ne pas simplement suivre la situation sanitaire et économique, mais aussi de prévoir son évolution prochaine et les conséquences pour la disponibilité d'aide au maintien dans l'emploi selon différents scénarios des perspectives à court terme.

Pour tenir compte du fait que l'impact des restrictions économiques varie selon les secteurs, les régions et les entreprises, certains pays ont différencié l'aide au maintien dans l'emploi. La France, par exemple, a appliqué des règles différentes aux secteurs encore soumis aux restrictions imposées par l'État et à ceux qui ne l'étaient plus. Les entreprises des secteurs sans restrictions majeures se sont vu imposer la prise en charge de 10 % du coût des heures non travaillées (exprimé en salaires bruts ordinaires) à partir du 1^{er} juillet 2020³⁷ et de 24 % à partir du 1^{er} juillet 2021, ce qui n'a pas été le cas des entreprises dans les secteurs protégés, qui n'ont rien eu à contribuer. Par ailleurs, à compter du 1^{er} mai 2021, l'aide sans contribution dans les secteurs mis à l'abri a été limitée aux entreprises connaissant des baisses de chiffre d'affaires importantes (plus de 80 %), tandis que les autres ont été progressivement intégrées au régime général³⁸. Le Portugal a introduit un nouveau dispositif temporaire en août 2020, qui exige la prise en charge par les entreprises de 30 % du coût des heures non travaillées lorsque le temps de travail est réduit de moins de 60 %. Aucune contribution n'est prévue pour les entreprises ayant subi une plus forte réduction du temps de travail. Par ailleurs, les entreprises dont le chiffre d'affaires a diminué de plus de 75 % reçoivent une subvention salariale supplémentaire pour contribuer au coût des heures travaillées^{39,40}.

Encadré 2.8. Concilier maintien dans l'emploi et redistribution des emplois : le recours à l'interdiction de mise à pied dans les dispositifs de maintien dans l'emploi

Plusieurs pays imposent des restrictions sur les mises à pied aux entreprises qui ont recours au dispositif de maintien dans l'emploi. Ces restrictions font augmenter le coût des mises à pied en exigeant le remboursement de la subvention et en imposant une amende dans certains cas (Pays-Bas jusqu'à juin 2020, Nouvelle-Zélande, États-Unis) ou encore en interdisant les licenciements économiques, qui seront jugés abusifs s'ils sont portés devant un tribunal (Espagne et Portugal). Les restrictions peuvent s'appliquer uniquement pendant la participation au programme ou au-delà. Au Danemark, par exemple, l'accord tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux établissant le nouveau dispositif de chômage partiel pour la crise du COVID-19 interdisait aux entreprises de licencier pendant qu'elles bénéficiaient d'aides. En Hongrie et en Lettonie les mises à pied sont interdites pendant encore un mois après la fin du programme, et pendant deux et six mois respectivement au Portugal et en Espagne. L'Autriche impose normalement une interdiction qui dure un mois après la fin de l'accompagnement, mais celle-ci a été suspendue par accord entre les partenaires sociaux pendant l'été 2020.

Les interdictions de mise à pied peuvent être considérées comme une condition imposée aux entreprises en échange d'une aide publique. Il reste toutefois à établir si elles sont socialement désirables a priori, car elles peuvent avoir des effets potentiellement contrastés sur le maintien dans l'emploi et la redistribution des emplois. En augmentant le coût de licenciement, les interdictions de mise à pied peuvent améliorer le ciblage des dispositifs sur les emplois plus susceptibles de rester viables. L'effet serait positif sur la redistribution des emplois, mais aux dépens d'un moindre maintien dans l'emploi (en particulier chez les travailleurs à plus faibles coûts de remplacement occupant des emplois temporaires ou des emplois peu qualifiés). Il est toutefois également possible que les interdictions de mise à pied augmentent le maintien dans l'emploi en rendant plus difficile de licencier les travailleurs bénéficiaires de l'aide lorsque les conditions économiques se dégradent et ralentissent la redistribution des emplois. L'ampleur relative de ces différents effets dépendra par ailleurs probablement des détails des interdictions et restera une question empirique ouverte.

Lorsque la crise du COVID-19 a frappé, l'Italie a adopté une approche plus radicale en interdisant toutes les mises à pied, que les entreprises aient ou non recours à des dispositifs de maintien dans l'emploi. Parce que ces interdictions sont politiquement difficiles à lever, elles risquent de rester en place trop longtemps, de ralentir l'ajustement nécessaire du marché du travail et de créer une vague de mises à pied quand elles seront enfin levées. En règle générale, la conception de dispositifs de maintien dans l'emploi qui encouragent leur adoption à grande échelle est probablement une approche préférable, qui apporte aux travailleurs une protection solide tout en limitant le risque de mesures excessivement restrictives pouvant entraver la relance.

2.4.3. Accompagner les travailleurs dont les emplois sont menacés

Bien que l'objectif premier des dispositifs dont il est ici question soit de préserver les emplois, ils ne parviendront pas toujours à le faire puisque certains pourraient devenir définitivement non viables. Certains travailleurs qui occupent des postes subventionnés pourraient avoir des perspectives professionnelles limitées et risquer à terme de perdre leur emploi. L'État peut favoriser les perspectives professionnelles des travailleurs en investissant dans la viabilité de leur emploi actuel ou en facilitant la mobilité professionnelle entre les entreprises.

Favoriser la réaffectation des travailleurs qui occupent des emplois subventionnés vers d'autres non subventionnés.

La réaffectation permanente des travailleurs qui occupent des emplois subventionnés vers d'autres non subventionnés⁴¹ peut être favorisée par la fourniture de services publics de l'emploi efficaces, en motivant les employeurs à réaffecter les travailleurs occupant des emplois menacés et en renforçant les incitations à la mobilité professionnelle proposées aux travailleurs⁴².

Les États peuvent encourager la réaffectation des travailleurs qui occupent des emplois subventionnés en encourageant ou en exigeant que ceux qui sont mis au chômage partiel s'inscrivent auprès du service public de l'emploi et profitent des prestations (recherche l'emploi, orientation professionnelle et formation) (chapitre 3). L'analyse de l'OCDE indique que des mesures précoces – y compris celles prises avant la réaffectation professionnelle – peuvent favoriser très efficacement les transitions professionnelles dans de bonnes conditions (OCDE, 2019_[30]).

L'inscription est obligatoire dans quelques pays seulement. Il s'agit généralement de pays où l'aide au maintien dans l'emploi fait partie du système global de prestations de chômage et où les subventions sont versées directement au travailleur (Finlande, Irlande (chômage partiel) et Norvège)⁴³. L'obligation de recherche d'emploi, encore moins courante, n'est généralement pas mise en pratique lorsqu'elle existe (Finlande, Norvège). Cela ne surprend pas sachant que les travailleurs accompagnés par un dispositif de maintien dans l'emploi sont aidés à garder leur emploi actuel. Par conséquent, le but principal de l'inscription obligatoire dans le contexte des dispositifs de maintien dans l'emploi pourrait être d'encourager les travailleurs à utiliser les services publics de l'emploi plutôt que d'imposer des conditions de recherche d'emploi.

Environ la moitié des pays prévoient l'inscription volontaire des travailleurs bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi auprès du service public de l'emploi et permettent à ces travailleurs d'accéder aux prestations (recherche d'emploi, orientation professionnelle, conseils). On trouve parmi eux des pays dotés d'un dispositif de chômage partiel (Allemagne, Belgique, Canada, Italie et Suisse) et d'autres dotés d'un dispositif de subvention salariale (Australie, Canada). Si l'on ignore encore plus ou moins le nombre réel de personnes occupant des emplois subventionnés qui s'inscrivent auprès du service public de l'emploi, et encore plus leur niveau de participation aux activités de ce service, il y a de bonnes raisons de croire que les chiffres sont modestes dans la pratique⁴⁴. Les États peuvent encourager l'inscription auprès du service public de l'emploi en informant les entreprises qui ont recours au dispositif de maintien dans l'emploi sur le processus et les avantages potentiels dont il est porteur. Par exemple, le ministère du Développement social en Nouvelle-Zélande a contacté les entreprises bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi pour les informer sur les possibilités de formation.

Les entreprises pourraient aussi jouer un rôle actif en encourageant la réaffectation des travailleurs menacés de licenciement. Par exemple, les Pays-Bas exigent que les employeurs qui ont recours au dispositif de maintien dans l'emploi stimulent le développement professionnel des salariés. Concrètement, les employeurs sont obligés d'informer le comité d'entreprise lorsqu'ils utilisent l'aide au maintien dans l'emploi et de contacter le service public de l'emploi lorsqu'ils licencient un salarié pour motif économique. Ces obligations de notification constituent un point de départ naturel pour étudier les possibilités de développement professionnel. Celles-ci peuvent être financées par des fonds pour la formation et le développement (*O&O fondsen*) gérés par les partenaires sociaux ou par des financements supplémentaires fournis par l'État. La Suède est dotée d'un système bien établi de « conseils de sécurité de l'emploi », qui peuvent être sollicités pour fournir des aides au revenu et des services d'emploi dans le cas de licenciements collectifs (OCDE, 2019_[31]).

Des incitations financières pourraient également être utilisées afin de promouvoir la réaffectation des travailleurs d'un emploi subventionné vers un autre. Par exemple, on pourrait envisager de réduire temporairement les cotisations salariales de sécurité sociale pour les travailleurs qui commencent un nouvel emploi dans une entreprise ne recevant pas d'aide au maintien dans l'emploi, ou de fournir

temporairement un complément de revenu lié à l'exercice d'un emploi. Ces « primes » à la mobilité professionnelle indemnisent les travailleurs du coût du changement d'emploi, tout en favorisant la réaffectation des travailleurs occupant un emploi subventionné vers des entreprises en expansion. Une prime similaire pourrait être proposée aux personnes qui sortent du chômage ainsi qu'aux nouveaux arrivants sur le marché du travail (les jeunes). Le coût budgétaire d'une telle mesure serait probablement limité si elle était maintenue pendant une courte période (3 mois) étant donné que l'effet d'économie de la réduction des prestations de maintien dans l'emploi (ou de chômage) serait probablement supérieur au coût de la prime (Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon, 2019^[32]). En Espagne, il est possible de garder les prestations de maintien dans l'emploi pendant une période limitée après avoir intégré une autre entreprise⁴⁵.

Encadré 2.9. Travailler temporairement dans une autre entreprise tout en bénéficiant du chômage partiel

Plusieurs pays autorisent les personnes au chômage partiel à travailler temporairement dans une autre entreprise (Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France et Suisse), l'objectif principal étant de permettre aux bas salaires de compléter leurs revenus. Une telle mesure peut être particulièrement intéressante dans les pays où les taux de remplacement du chômage partiel sont faibles ou dans ceux qui ne prévoient pas un niveau minimum de prestations (par exemple, en l'absence de salaire minimum). Elle est en outre souvent justifiée par l'acquisition d'une expérience professionnelle susceptible d'être intéressante pour l'emploi actuel de la personne concernée ou par le fait qu'elle facilite une transition permanente vers un autre emploi et réduit les goulets d'étranglement dans le marché du travail. La principale préoccupation suscitée par cette mesure est probablement qu'elle réduit, chez les travailleurs, les incitations à reprendre un horaire de travail normal dans leur emploi principal ou à effectuer une transition permanente vers un autre emploi.

Source : réponses au questionnaire OCDE-CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) » (T4 2020) et du Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel.

Encourager la formation pendant les périodes de travail en horaires réduits

Suivre une formation pendant la période d'activité réduite permet aux travailleurs d'améliorer la viabilité de leur emploi actuel ou augmente leurs chances d'en trouver un autre. Plusieurs pays encouragent activement la formation pendant le chômage partiel avec des mesures d'incitation financière à l'attention des entreprises ou des travailleurs (Allemagne, France, Japon, Portugal) ou en définissant les attentes (Pays-Bas). En France, les employeurs ont été intégralement remboursés des coûts de formation, puis à 70-80 % depuis mars 2021. En Allemagne, les coûts de formation sont remboursés jusqu'à 100 % et les petites entreprises bénéficient de subventions plus importantes. En outre, depuis juillet 2021, alors que l'obligation de payer les cotisations de sécurité sociale sur les heures non travaillées est réintroduite, les entreprises qui mettent leurs salariés en formation bénéficieront d'un abattement de 50 % jusqu'à juillet 2023. Aux Pays-Bas, depuis juin 2020, les employeurs qui demandent à bénéficier d'une aide au maintien dans l'emploi doivent déclarer qu'ils encouragent activement à la formation tandis que les pouvoirs publics ont pris des mesures complémentaires afin de donner libre accès à des formations en ligne et des cours de développement personnel. L'aide au maintien dans l'emploi n'est conditionnée à une obligation de formation formelle dans aucun pays à l'heure actuelle⁴⁶. En revanche, le Chili, la Grèce et l'Italie n'autorisent pas la formation pendant les heures subventionnées. Cette interdiction témoigne fort probablement de craintes d'abus dans la mesure où il devient difficile de distinguer entre travail et formation sur le tas, particulièrement lorsque la formation est informelle. Dans une certaine mesure, ce problème peut être résolu en autorisant uniquement la formation formelle. Toute crainte d'abus résiduelle

devrait être soigneusement comparée au coût de l'exclusion totale de la formation pendant les périodes de réduction du temps de travail.

On dispose de peu d'informations sur l'utilisation et la nature de la formation conjuguée avec le maintien dans l'emploi durant la crise du COVID-19. Les données sur la crise financière mondiale révèlent toutefois une utilisation négligeable de la formation dans la majorité des pays (Hijzen et Venn, 2011^[4]) ; un constat qui, dans une certaine mesure, témoigne de la difficulté de motiver les adultes employés à suivre des formations plus généralement. Environ 40 % seulement de tous les adultes suivent des formations en temps normal (OCDE, 2020^[33]). Cependant, le même constat témoigne probablement aussi de la difficulté d'organiser des formations pouvant être conjuguées avec des réductions temporaires du temps de travail. Cela est plus facile lorsque les formations s'adressent à des individus plutôt qu'à des groupes, qu'elles peuvent être suivies de manière plus souple, grâce à un outil d'enseignement en ligne, et qu'elles sont d'une durée relativement courte (OCDE, 2020^[34]). La France est l'un des pays qui a le mieux réussi à motiver les travailleurs bénéficiaires d'aide au maintien dans l'emploi à suivre des formations (Encadré 2.10). En novembre 2020, près d'un travailleur bénéficiaire d'aide au maintien dans l'emploi sur cinq suivait une formation.

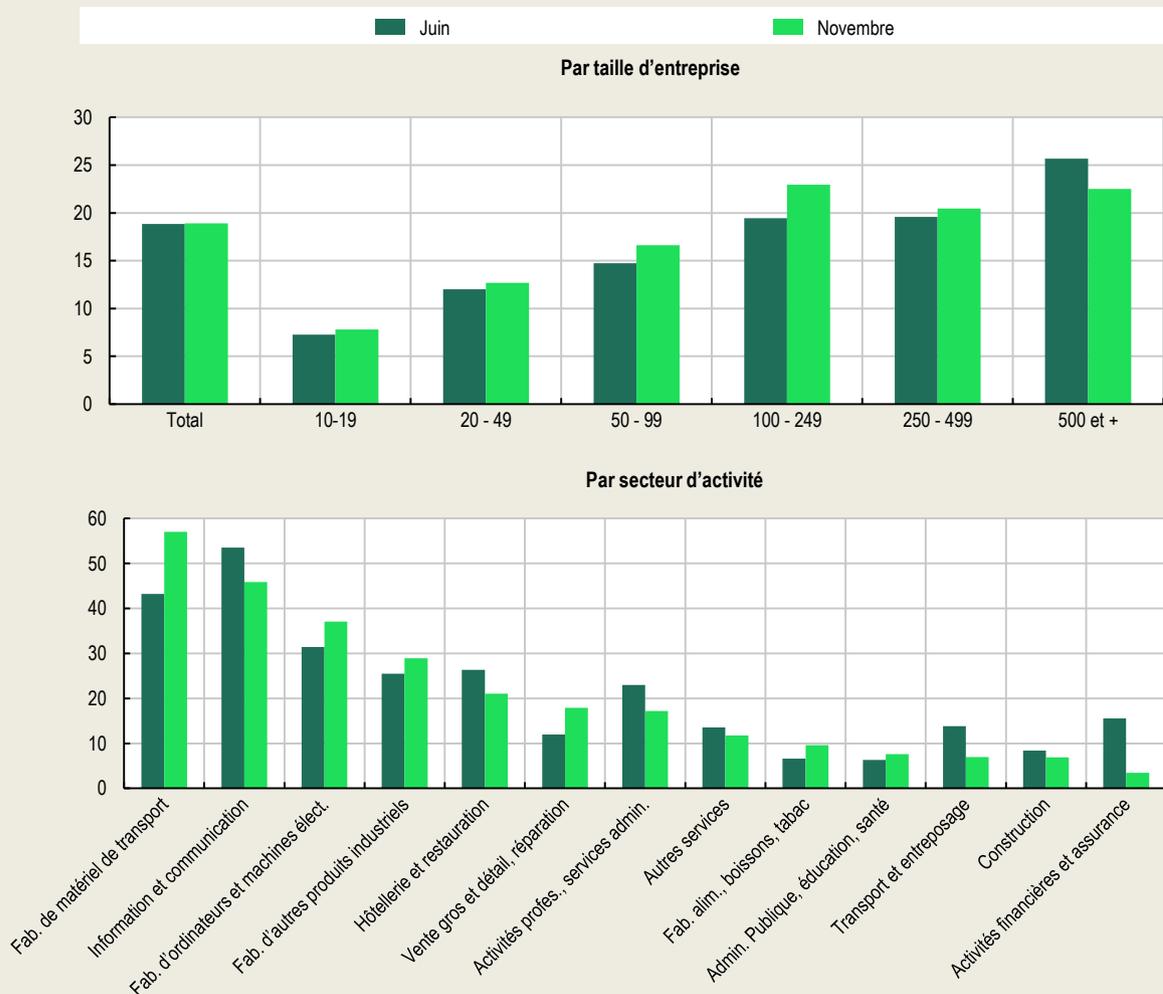
Encadré 2.10. La formation pendant le chômage partiel : le cas de la France

La France est l'un des pays qui a le mieux réussi à conjuguer chômage partiel et formation. En novembre 2020, près d'un travailleur bénéficiaire d'aide au maintien dans l'emploi sur cinq suivait une formation. On observe toutefois d'importantes différences entre les entreprises et les secteurs d'activité (Graphique 2.14). Même si le recours à la formation pendant le chômage partiel dépasse à peine la moyenne dans les grandes entreprises (moins de 100 salariés), il est considérablement inférieur dans les petites et moyennes entreprises : 8 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés et 12 % dans les entreprises de 20 à 49 salariés. Les différences entre les secteurs sont encore plus prononcées : plus de 30 % dans la majorité des industries manufacturières (et plus de 50 % dans la fabrication de matériel de transport), mais généralement moins de 10 % dans les secteurs des transports, du bâtiment et des travaux publics, et des services financiers. L'importance relative de la formation dans les grandes entreprises et dans l'industrie manufacturière témoigne probablement l'importance des compétences, en particulier sous la forme de capital humain spécial, mais aussi d'une prépondérance relative des contrats de longue durée. Elle témoigne peut-être aussi de la difficulté qu'ont les petites entreprises à trouver des formations adaptées à leurs besoins (OCDE, 2019^[35]).

La conjugaison d'une infrastructure bien établie de formation des adultes et de ressources financières généreuses a probablement été déterminante dans le taux relativement élevé d'utilisation de la formation pendant le chômage partiel en France. Le dispositif de formation des adultes demandeurs d'emploi a été rapidement redéployé pour aider les travailleurs au chômage partiel (FNE-Formation). Les frais pédagogiques sont intégralement remboursés aux employeurs, les conditions attachées au type de formation suivie sont limitées et les travailleurs reçoivent 100 % de leur salaire lorsqu'ils suivent une formation. Environ la moitié des travailleurs suivant une formation pendant le chômage partiel ont bénéficié de FNE-Formation. Ces subventions étant destinées aux employeurs, elles sont probablement utilisées principalement pour des formations qui améliorent les performances de leurs salariés. Le système français de comptes personnels de formation (CPF) peut aussi être utilisé pour la formation pendant le chômage partiel. Il s'adresse explicitement aux travailleurs et est plus probablement utilisé pour les formations qui améliorent les possibilités d'avancement professionnel en général, y compris par la mobilité entre les entreprises.

Graphique 2.14. La formation pendant le chômage partiel en France

Pourcentage de personnes au chômage partiel, par taille de l'entreprise et secteur d'activité, juin et novembre 2020



Note : les non-réponses ne sont pas incluses.

Source : Dares, Enquête Acemo Covid. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>.

StatLink  <https://stat.link/b6pj4w>

2.5. Remarques conclusives

Les dispositifs de maintien dans l'emploi constituent le principal instrument d'action publique utilisé par la plupart des pays de l'OCDE pour limiter les conséquences, sur le marché du travail, de la crise du COVID-19. Ils ont contribué à endiguer la montée du chômage et à prévenir les difficultés financières touchant les travailleurs et leurs familles. Parallèlement, il ressort des données préliminaires que les inquiétudes exprimées quant à la possibilité que les dispositifs de maintien dans l'emploi ralentissent sensiblement la redistribution des emplois vers les entreprises les plus performantes et entravent la création d'emplois ne se sont pas concrétisées jusqu'à présent. Dans l'ensemble, les offres d'emploi

restent peu nombreuses et rien n'indique qu'il soit plus difficile de les pourvoir en raison du recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi. Le risque d'une dépendance croissante à l'égard des prestations versées au titre de ces dispositifs semble faible. Pendant les périodes de reprise de l'activité économique, le recours à ces dispositifs a rapidement diminué. Néanmoins, à mesure que les difficultés temporaires menaçant certains emplois s'estomperont et qu'ils ne seront plus couverts par les programmes, la proportion des emplois subventionnés dans les entreprises en difficultés structurelles devrait augmenter. C'est la raison pour laquelle l'aide dispensée au moyen des dispositifs de maintien dans l'emploi doit être limitée dans le temps et davantage ciblée sur les emplois qui ont besoin d'une aide ponctuelle sous l'effet des restrictions associées à la distanciation physique plutôt que sur ceux qui sont menacés à cause de difficultés structurelles préexistantes. Des dispositifs de maintien dans l'emploi bien pensés doivent donc être mis en place en temps voulu, ciblés et limités dans le temps.

Mis en place en temps voulu. Pour être efficace, l'aide dispensée par les dispositifs de maintien dans l'emploi doit intervenir en temps utile. Au vu des niveaux d'utilisation record de ces dispositifs peu après le début de la crise du COVID-19 dans de nombreux pays, c'était globalement le cas. En outre, et contrairement à ce qui s'était produit pendant la crise financière mondiale, on a atteint un taux d'utilisation élevé à la fois avec les dispositifs préexistants et avec les nouveaux dispositifs mis en place en réponse à la crise du COVID-19. Dans la quasi-totalité des pays, les demandes pouvaient être faites en ligne et la procédure d'approbation était en grande partie automatisée. Cependant, il existe d'importantes variations entre les pays s'agissant du délai entre la demande et le versement effectif de l'aide. Il est essentiel de réduire au minimum le délai de versement pour assurer l'efficacité de l'aide dispensée au moyen des dispositifs de maintien dans l'emploi. Dans la mesure du possible, les versements doivent être effectués en partie à l'avance. La justification de l'ouverture des droits, le cas échéant, et les caractéristiques qui déterminent le montant de l'aide peuvent être vérifiées a posteriori.

Ciblés. Lorsque la crise du COVID-19 a éclaté, la plupart des pays ont pris des mesures pour veiller à ce que les dispositifs de maintien dans l'emploi apportent une aide globale à toutes les entreprises et à tous les travailleurs touchés par les restrictions à l'activité économique induites par la distanciation physique, sans trop s'arrêter sur leurs coûts budgétaires ou leurs implications pour la reprise. Pourtant, cette stratégie a aussi accru le risque de subventionner des emplois qui n'en avaient pas besoin, ainsi que des emplois qui auraient disparu même en l'absence de pandémie. Pour empêcher que les dispositifs de maintien dans l'emploi n'entravent la création d'emplois et la redistribution des emplois pendant la reprise, il est important de mieux les cibler en durcissant les conditions d'admission au bénéfice de ces prestations et en incitant davantage les entreprises et les travailleurs à limiter le soutien aux seuls emplois qui sont vulnérables, mais restent viables à moyen terme. Le cas échéant, les règles peuvent être différenciées entre les secteurs et les entreprises en fonction de l'incidence des restrictions induites par la distanciation physique sur leur activité.

Limités dans le temps. Les dispositifs de maintien dans l'emploi sont un outil crucial pour limiter les licenciements excessifs dans le contexte d'une réduction temporaire de l'activité des entreprises, mais ils ne doivent pas être utilisés pour soutenir les entreprises en proie à des difficultés structurelles, car cela risque de compromettre la redistribution des emplois et la création d'emplois de qualité. L'aide doit rester en vigueur tant que les mesures prises par les pouvoirs publics restreignent l'activité économique, mais le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi doit être limité dans le temps dès que l'activité économique peut reprendre. Il peut être préférable que les entreprises confrontées à des problèmes structurels rétablissent leur santé financière en procédant à des restructurations. Les travailleurs qui perdent leur emploi doivent être soutenus par des dispositifs efficaces d'aide au revenu, ainsi que par un accompagnement au retour à l'emploi fourni par les services publics de l'emploi (voir chapitre 3).

Il est difficile d'adapter les dispositifs de maintien dans l'emploi à l'évolution de la crise. L'incertitude qui entoure les perspectives à court terme reste très forte et les effets des restrictions liées à la distanciation physique varient considérablement selon les secteurs d'activité et les régions. Cela conduit à s'interroger sur la vitesse à laquelle les mesures de soutien temporaire doivent être supprimées, et pour qui. L'une des

pistes prometteuses pourrait consister à établir un lien plus direct entre l'aide fournie par les dispositifs de maintien dans l'emploi et l'évolution de la situation sanitaire et de l'activité économique. La plupart des pays ont déjà recours à des tableaux de bord pour suivre la situation sanitaire et économique ; ils pourraient être utilisés pour éclairer l'action publique en matière de maintien dans l'emploi. Tant que les restrictions induites par la distanciation physique resteront fortes, la situation sanitaire pourrait être le principal déterminant du niveau de soutien, éventuellement à l'échelle régionale. En attendant, les informations sur les chiffres d'affaires pourraient servir à décider du niveau d'aide apporté aux secteurs ou aux entreprises individuels. Une fois les restrictions associées à la distanciation physique levées, c'est la vigueur de la reprise économique qui pourrait déterminer la nécessité ou non de prolonger l'aide dispensée. La générosité de l'aide au maintien dans l'emploi apportée aux entreprises et aux travailleurs pourrait donc être ajustée progressivement, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et économique.

Au-delà de la nécessité d'affiner les dispositifs de maintien dans l'emploi à court terme, il est aussi crucial de déterminer s'il est impératif de disposer d'un dispositif permanent qui puisse être étendu le cas échéant ou si un dispositif temporaire en cas de besoin suffit. Comme indiqué plus haut, plusieurs pays qui n'avaient pas de dispositif de maintien dans l'emploi ont pu apporter, en temps voulu, une aide aux entreprises et aux travailleurs, en grande partie parce qu'ils ont mis à profit les technologies numériques dans leurs procédures de demande et de paiement. Même si c'est indéniablement positif, cela ne s'est pas fait sans mal. Pour qu'ils soient largement utilisés, les nouveaux dispositifs devaient être suffisamment simples, d'où une conception nécessairement assez rudimentaire. Par exemple, la plupart des nouveaux dispositifs de chômage partiel n'ont fourni des aides qu'en cas de suspension temporaire de l'activité, tandis que certains dispositifs temporaires de subventions salariales n'ont procédé qu'à des versements forfaitaires. Il est dès lors permis de penser qu'il pourrait être justifié de mettre en place un régime permanent limité, susceptible d'être étendu rapidement en cas de crise majeure puis progressivement réduit à mesure que l'activité économique repartira. La nature et l'ampleur d'un tel dispositif sont susceptibles de varier d'un pays à l'autre en fonction des préférences et du cadre institutionnel existant.

Plusieurs questions importantes restent à traiter dans des travaux futurs. La première est sans doute celle d'une évaluation ex post plus détaillée de l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pour préserver les emplois et soutenir la création d'emplois pendant la crise du COVID-19 une fois que des données seront disponibles. Ce type d'évaluation devrait avant tout analyser l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pour protéger différents types de travailleurs du risque de perte d'emploi, ainsi que les parcours professionnels à plus long terme. Si les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à prévenir une envolée du chômage, on ignore dans quelle mesure ils ont protégé les emplois de différentes catégories de travailleurs. Il ressort des données présentées au chapitre 1 que les travailleurs hautement rémunérés avaient plus de chances de conserver leur emploi, même si leurs heures étaient réduites à zéro, tandis que les moins bien rémunérés risquaient davantage d'être mis à pied. Par ailleurs, malgré les efforts d'ouverture des dispositifs de maintien dans l'emploi aux travailleurs en contrat à durée déterminée, on continue de s'interroger sur leur efficacité pour protéger cette catégorie de travailleurs. Dans une certaine mesure, ces différences d'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi entre les différentes catégories pourraient s'expliquer par la manière dont ils sont conçus. Par exemple, les obligations de cofinancement imposées aux entreprises renforcent probablement ces interrogations. Des données empiriques sur l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pour protéger différentes catégories de travailleurs aideront à les perfectionner, mais aussi à mieux comprendre leurs limites et en quoi ils devraient être complétés par d'autres outils d'action publique, dont les dispositifs d'aide au revenu.

Références

- Adams-Prassl, A. et al. (2020), « Furloughing* », *Fiscal Studies*, vol. 41/3, pp. 591-622, [46]
<http://dx.doi.org/10.1111/1475-5890.12242>.
- Autor, D. et al. (2020), *An Evaluation of the Paycheck Protection Program Using Administrative Payroll Microdata* *. [11]
- Barrero, J., N. Bloom et S. Davis (2020), *COVID-19 Is Also a Reallocation Shock*, [45]
https://oui.doleta.gov/unemploy/claims_arch.asp. (consulté le 18 février 2021).
- Bartik, A. et al. (2020), *The Targeting and Impact of Paycheck Protection Program Loans to Small Businesses*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, [13]
<http://dx.doi.org/10.3386/w27623>.
- Bishop, J. et I. Day (2020), *How Many Jobs Did JobKeeper Keep?*, <https://www.rba.gov.au> [10]
 (consulté le 17 février 2021).
- Boeri, T. et H. Bruecker (2011), « Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession », *Economic Policy*, vol. 26/68, pp. 697-765, [2]
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0327.2011.271.x>.
- Burdett, K. et R. Wright (1989), « Unemployment Insurance and Short-Time Compensation: The Effects on Layoffs, Hours per Worker, and Wages », *Journal of Political Economy*, vol. 97/6, [24]
 pp. 1479-1496, <http://dx.doi.org/10.1086/261664>.
- Cahuc, P. et S. Carcillo (2011), *Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down?*, <https://pdfs.semanticscholar.org/17bc/c2fab64fd829f868667dac2186babf38bf2c.pdf> [3]
 (consulté le 25 octobre 2018).
- Cahuc, P., S. Carcillo et T. Le Barbanchon (2019), « The effectiveness of hiring credits », [32]
Review of Economic Studies, vol. 86/2, pp. 593–626, <https://doi.org/10.1093/restud/rdy011>.
- Cahuc, P., F. Kramarz et S. Nevoux (2018), *When Short-Time Work Works*, <http://www.iza.org> [23]
 (consulté le 25 octobre 2018).
- Chetty, R. et al. (2020), *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, [12]
<http://dx.doi.org/10.3386/w27431>.
- Chodorow-Reich, G. et al. (2020), *Bank Liquidity Provision Across the Firm Size Distribution*, [44]
 National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w27945>.
- Cominetti, N. et al. (2021), *Long Covid in the labour market: The impact on the labour market of Covid-19 a year into the crisis, and how to secure a strong recovery.*, Resolution Foundation, Londres, <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2021/02/Long-covid-in-the-labour-market.pdf> [43]
 (consulté le 26 avril 2021).
- Doniger, C. et B. Kay (2021), « Ten Days Late and Billions of Dollars Short: The Employment Effects of Delays in Paycheck Protection Program Financing », [16]
SSRN Electronic Journal, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3747223>.
- Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, [6]
 Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

- Faulkender, M., R. Jackman et S. Miran (2021), « The Job Preservation Effects of Paycheck Protection Program Loans », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3767509>. [15]
- Federal Reserve Bank of San Francisco et al. (2011), « Which Industries are Shifting the Beveridge Curve? », *Federal Reserve Bank of San Francisco, Working Paper Series*, pp. 1.000-27.000, <http://dx.doi.org/10.24148/wp2010-32>. [20]
- Forsythe, E. et al. (2020), « Searching, Recalls, and Tightness: An Interim Report on the COVID Labor Market », vol. NBER Working Paper Series/28083, <http://www.nber.org/papers/w28083> (consulté le 5 mars 2021). [42]
- Giupponi, G. et C. Landais (2018), « Subsidizing Labor Hoarding in Recessions: The Employment & Welfare Effects of Short Time Work », *CEPR Discussion Papers*, <https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/13310.html> (consulté le 12 janvier 2021). [26]
- Gourinchas, P. et al. (2020), *COVID-19 and SME Failures*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w27877>. [41]
- Granja, J. et al. (2020), *Did the Paycheck Protection Program Hit the Target?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w27095>. [17]
- Hale, T. et al. (2020), *Oxford COVID-19 Government Response Tracker*, Blavatnik School of Government, University of Oxford, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/covid-19-government-response-tracker>. [8]
- Hensvik, L., T. Le Barbanchon et R. Rathelot (2021), « Job search during the COVID-19 crisis », *Journal of Public Economics*, vol. 194, p. 104349, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>. [22]
- Hijzen, A. et S. Martin (2013), « The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 2/1, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-9004-2-5>. [7]
- Hijzen, A. et A. Salvatori (2020), « Designing fair and work-oriented unemployment benefits: The case of Belgium », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 237, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/ac17d171-en>. [29]
- Hijzen, A. et D. Venn (2011), « The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 115, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en>. [4]
- Hubbard, R. et M. Strain (2020), *Has the Paycheck Protection Program Succeeded?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w28032>. [14]
- Kolsrud, J. et al. (2018), « The optimal timing of unemployment benefits: Theory and evidence from Sweden », *American Economic Review*, vol. 108/4-5, pp. 985-1 033, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20160816>. [28]
- Kopp, D. et M. Siegenthaler (2019), « Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession », *KOF Working Papers*, vol. 462, <http://dx.doi.org/10.3929/ethz-b-000359533>. [40]

- Lalive, R., C. Landais et J. Zweimüller (2015), « Market externalities of large unemployment insurance extension programs », *American Economic Review*, vol. 105/12, pp. 3 564-3 596, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20131273>. [27]
- Landais, C., P. Michailat et E. Saez (2018), « A Macroeconomic Approach to Optimal Unemployment Insurance: Applications », *American Economic Journal: Economic Policy* à paraître, http://econ.lse.ac.uk/staff/clangais/cgi-bin/Articles/aejpol_applications.pdf (consulté le 22 février 2018). [18]
- OCDE (2020), *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>. [33]
- OCDE (2020), « Les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la période de confinement de la crise du COVID-19 et au-delà », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d315c5f1-fr>. [1]
- OCDE (2020), « Les possibilités de l'apprentissage en ligne pour les adultes : premiers enseignements de la crise du COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ef7c9bf-fr>. [34]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [9]
- OCDE (2019), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>. [47]
- OCDE (2019), « La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/205db03e-fr>. [31]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [35]
- OCDE (2019), « Retrouver du travail : enseignements tirés de neuf examens par pays sur les mesures d'aide aux licenciés économiques », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1109c38f-fr>. [30]
- ONEM/RVA (2020), *Rapport Annuel 2020*. [39]
- Petrongolo, B. et C. Pissarides (2001), *Looking into the black box: A survey of the matching function*, American Economic Association, <http://dx.doi.org/10.1257/jel.39.2.390>. [19]
- Şahin, A. et al. (2014), « Mismatch unemployment », *American Economic Review*, vol. 104/11, pp. 3 529-3 564, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.11.3529>. [21]
- Sharpe, S. (1994), « Financial Market Imperfections, Firm Leverage, and the Cyclicity of Employment », *American Economic Review*, vol. 84/4, pp. 1060-1074, <https://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v84y1994i4p1060-74.html> (consulté le 7 octobre 2019). [38]
- The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth (2020), *Social Dialogue, Skills and COVID-19*, <http://www.theglobaldeal.com/social-dialogue-skills-and-covid-19.pdf>. [5]

- Tilly, J. et al. (2017), *Employment and Welfare Effects of Short-Time Work*, <https://jtilly.io/short-time-work.pdf>. [25]
- Van Audenrode, M. (1994), « Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries », *Journal of Political Economy*, vol. 102/1, pp. 76-102, <http://www.jstor.org/stable/2138794>. [37]
- Viviano, E. (2020), *Alcune stime preliminari degli effetti delle misure di sostegno sul mercato del lavoro*, Banca d'Italia, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/note-covid-19/2020/Nota-Covid-19.11.2020.pdf>. [36]

Annexe 2.A. Tableaux supplémentaires

Tableau d'annexe 2.A.1. Dispositifs de maintien dans l'emploi en place en mai/juin 2020

Nom, type, durée et source des données sur les participants

Pays	Nom du dispositif	Type	Début	Fin	Source des données sur les participants	Note
Australie	JobKeeper	SS-P	30 mars 2020	31 mars 2021	Australian Taxation Office	
Autriche	Kurzarbeit	CP-G	Préexistant	-	Service du marché du travail (AMS)	
Belgique	Chômage temporaire	CP-G	Préexistant	-	Ministère de l'Emploi	
Canada	Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)	SS-P jusqu'à fin juin SS-M à partir de juillet	15 mars 2020	30 juin 2021	StatCan	
Chili	Suspensión de contrato – (Ley 21.227 título I) y reducción de jornada (Ley 21.227 título II)	CP-PP	1 ^{er} avril 2020	..	Superintendencia de Pensiones	
Colombie	Programme d'aide à l'emploi formel (PAEF)	SS-P	4 juin 2020	31 mars 2021	..	
République tchèque	Programme d'aide à l'emploi ciblé « Antivirus »	CP-G	1 ^{er} avril 2020	30 avril 2021	StatCZE	
Danemark	Partage de poste (Arbejdsfordeling)	CP-PP	Préexistant	-	Autorité danoise des entreprises et Jobindstat	
Danemark	Dispositif de compensation de salaire (Midlertidig lønkompensation)	CP-C	15 mars 2020	31 décembre 2021		
Estonie	Programme de subvention salariale	SS-P	20 mars 2020	30 juin 2020	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Finlande	Mises à pied temporaires	CP-C	Préexistant	-	Ministère de l'Emploi	
France	Activité partielle	CP-G	Préexistant	-	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail	
Allemagne	Kurzarbeit	CP-G	Préexistant	Préexistant	Bundesagentur für Arbeit	
Grèce	Compensation à caractère spécial	CP-C	14 mars 2020	31 décembre 2020	Autorité statistique hellénique	
Hongrie	Subvention salariale pour la protection de l'emploi	CP-PP	16 avril 2020	31 décembre 2020	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Islande	Taux d'emploi réduit	CP-PP	15 mars 2020	..		Aucune information

Pays	Nom du dispositif	Type	Début	Fin	Source des données sur les participants	Note
Irlande	Aide au chômage partiel	CP-PP	Préexistant	.		Les données sur les participants concernent les dispositifs TWSS/EWSS uniquement
Irlande	Subvention salariale temporaire (TWSS) / Subvention salariale pour les employeurs (EWSS)	SS-P	24 mars 2020	TWSS : 31 août 2020 EWSS : 30 juin 2021	Revenue IE	
Israël	Allocation de chômage pendant le congé non rémunéré	CP-C	17 mars 2020	30 juin 2021		Aucune information
Italie	Cassa integrazione (CIGO, CIGS, CID)	CP-G	Préexistant	-	Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)	
Japon	Subvention à l'ajustement de l'emploi	CP-G	Préexistant	-	Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales	Estimation des stocks à partir des flux cumulés sur 3 mois
Corée	Subvention au maintien dans l'emploi	CP-G	Préexistant	-	Service coréen d'informations statistiques (Kosis)	
Lettonie	Indemnité pour salariés entièrement inactifs	CP-C	24 mars 2020	31 décembre 2020	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Lituanie	Subventions salariales en période d'inactivité	CP-G	19 mars 2020	Fin de l'état d'urgence	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Luxembourg	Chômage partiel	CP-G	Préexistant	-	Comité de conjoncture	
Pays-Bas	Chômage partiel réglementaire	CP-G	Préexistant (suspendu)	-		
Pays-Bas	Mesure d'urgence temporaire pour l'emploi (NOW)	SS-M	1 ^{er} mars 2020	30 juin 2021	Agence d'assurance des employés (UWV)	Estimation des stocks à partir des flux cumulés sur 3 mois
Nouvelle-Zélande	Subvention salariale COVID-19 et extension de la subvention salariale COVID-19	SS-P	27 mars 2020	1 ^{er} septembre 2020	Ministère du Développement social	
Norvège	Mises à pied temporaires	SS-M	Préexistant	-	Direction norvégienne du Travail et des Affaires sociales (NAV)	
Pologne	Caisse de prestations salariales garanties (GEBF)	SS-M	31 mars 2020	..	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Portugal	Mise à pied et mise à pied simplifiée	CP-G	Préexistant	-	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Portugal	Aide à la reprise d'activité progressive	SS-M	1 ^{er} août 2020	31 décembre 2020		Les données sur les participants concernent le dispositif de mise à pied uniquement
République slovaque	Dispositifs de premiers secours	SS-M	1 ^{er} avril 2020	30 mars 2021	Eurostat, Statistics on society and work related to	

Pays	Nom du dispositif	Type	Début	Fin	Source des données sur les participants	Note
					COVID-19	
Slovénie	Élément de la « loi anti-corona »	CP-C	13 mars 2020	30 juin 2021	Eurostat, Statistics on society and work related to COVID-19	
Espagne	Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)	CP-G	Préexistant	-	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	
Suède	Chômage partiel (Korttidsarbete)	CP-PP	Préexistant	-	Agence suédoise pour la croissance économique et régionale	
Suisse	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail / Kurzarbeitsentschädigung	CP-G	Préexistant	-	SECO – Amstat	
Turquie	Indemnité de chômage partiel	CP-G	Préexistant	-	ISKUR	
Royaume-Uni	Dispositif de maintien dans l'emploi « coronavirus »	CP-C	20 mars 2020	30 septembre 2021	Statistiques sur le coronavirus (COVID-19) du HMRC	
États-Unis	Dispositif de compensation du chômage partiel	CP-PP	Préexistant	-	Ministère du Travail	

Note :

CP-G : chômage partiel – général ou non limité (pas de limitation notable de la réduction du temps de travail)

CP-C : chômage partiel – chômage technique (pas de réduction partielle du temps de travail autorisée)

CP-PP : chômage partiel – partage de poste (limitation notable de la réduction du temps de travail)

SS-P : subvention salariale pure (basée sur la masse salariale uniquement)

SS-M : subvention salariale mixte (basée sur la masse salariale et la réduction de l'activité de l'entreprise).

Source : réponses des pays au Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel.

Tableau d'annexe 2.A.2. Coût effectif des heures non travaillées pour les travailleurs, les entreprises et l'État

Pour une réduction de 100 % du nombre d'heures ou une réduction maximum du temps de travail

Pays	Période	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		Salaire moyen (mensuel)	Prestation maximale (mensuelle)	Taux de remplacement au salaire moyen	Coût pour l'employeur	Coût pour l'État	Cotisations de sécurité sociale patronales normales	Cotisations de sécurité sociale patronales pendant la pandémie de COVID	Cotisations de sécurité sociale payées par l'État pendant la pandémie de COVID	Coût effectif pour le travailleur	Coût effectif pour l'employeur	Coût effectif pour l'État	Coût dû à la réduction des contributions de sécurité sociale
		Monnaie nationale	Monnaie nationale	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du coût normal de la main-d'œuvre			
										$[1-(3)]/[1+(6)]$	$[(4)+(7)]/[1+(6)]$	$[(5)+(8)]/[1+(6)]$	$1-(9)-(10)-(11)$
Australie	Mai-20	7 319	3 000	41 %	0 %	41 %	15 %	0 %	0 %	51 %	0 %	36 %	13 %
	Jan-21	7 319	2 000	27 %	0 %	27 %	15 %	0 %	0 %	63 %	0 %	23 %	13 %
Autriche	Mai-20	4 034	4 296	80 %	0 %	80 %	28 %	0 %	28 %	16 %	0 %	84 %	0 %
	Jan-21	4 034					Aucun changement						
Belgique	Mai-20	4 130	2 100	50 %	0 %	50 %	27 %	0 %	0 %	39 %	0 %	39 %	21 %
	Jan-21	4 130					Aucun changement						
Canada	Mai-20	4 591	847 par semaine	75 %	0 %	75 %	10 %	0 %	0 %	23 %	0 %	68 %	9 %
	Jan-21	4 591	595 par semaine	56 %	0 %	56 %	10 %	0 %	0 %	40 %	0 %	51 %	9 %
Chili	Mai-20	836 920	225 000	25 %	0 %	25 %	0 %	0 %	0 %	75 %	0 %	25 %	0 %
	Jan-21	836 920					Aucun changement						
Colombie	
	
République tchèque	Mai-20	34 063	39 000	100 %	20 %	80 %	34 %	7 %	27 %	0 %	20 %	80 %	0 %
	Jan-21	34 063					Aucun changement						
Danemark	Mai-20	35 658	30 000	100 %	25 %	75 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	75 %	0 %
	Jan-21	35 658					Aucun changement						

Pays	Période	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		Salaire moyen (mensuel)	Prestation maximale (mensuelle)	Taux de remplacement au salaire moyen	Coût pour l'employeur	Coût pour l'État	Cotisations de sécurité sociale patronales normales	Cotisations de sécurité sociale patronales pendant la pandémie de COVID	Cotisations de sécurité sociale payées par l'État pendant la pandémie de COVID	Coût effectif pour le travailleur	Coût effectif pour l'employeur	Coût effectif pour l'État	Coût dû à la réduction des contributions de sécurité sociale
		Monnaie nationale	Monnaie nationale	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du coût normal de la main-d'œuvre			
										$[1-(3)]/[1+(6)]$	$[(4)+(7)]/[1+(6)]$	$[(5)+(8)]/[1+(6)]$	$1-(9)-(10)-(11)$
Estonie	Mai-20	1 427	800	50 %	11 %	39 %	34 %	0 %	34 %	37 %	8 %	55 %	0 %
	Jan-21	1 427											
Terminées													
Finlande	Mai-20	3 773		49 %	0 %	49 %	20 %	0 %	0 %	42 %	0 %	41 %	17 %
	Jan-21	3 773											
Aucun changement													
France	Mai-20	3 046	4 849	70 %	0 %	70 %	36 %	0 %	36 %	22 %	0 %	78 %	0 %
	Jan-21	3 046	4 849	70 %	10 %	60 %	36 %	0 %	36 %	22 %	7 %	71 %	0 %
Allemagne*	Mai-20	4 349	3 870	60 %	0 %	60 %	20 %	0 %	20 %	33 %	0 %	67 %	0 %
	Jan-21	4 349											
Aucun changement													
Grèce*	Mai-20	1 782	534	30 %	0 %	30 %	25 %	0 %	25 %	56 %	0 %	44 %	0 %
	Jan-21	1 782											
Aucun changement													
Hongrie*	Mai-20	370 845	112 418	60 %	0 %	60 %	20 %	0 %	20 %	33 %	0 %	67 %	0 %
	Jan-21	370 845											
Terminées													
Islande	Mai-20	802 249		60 %	0 %	60 %	7 %	0 %	0 %	42 %	0 %	52 %	6 %
	Jan-21	802 249											
Aucun changement													
Irlande*	Mai-20	4 067	350 par semaine	37 %	0 %	37 %	11 %	0 %	0 %	57 %	0 %	34 %	10 %
	Jan-21	4 067	350 par semaine	37 %	0 %	37 %	11 %	1 %	0 %	57 %	0 %	34 %	9 %
Israël	Mai-20	13 248		53 %	0 %	53 %	6 %	0 %	0 %	44 %	0 %	50 %	5 %
	Jan-21	13 248											
Aucun changement													
Italie	Mai-20	2 633	1 199	46 %	0 %	46 %	32 %	0 %	0 %	41 %	0 %	35 %	24 %
	Jan-21	2 633											
Aucun changement													

Pays	Période	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		Salaire moyen (mensuel)	Prestation maximale (mensuelle)	Taux de remplacement au salaire moyen	Coût pour l'employeur	Coût pour l'État	Cotisations de sécurité sociale patronales normales	Cotisations de sécurité sociale patronales pendant la pandémie de COVID	Cotisations de sécurité sociale payées par l'État pendant la pandémie de COVID	Coût effectif pour le travailleur	Coût effectif pour l'employeur	Coût effectif pour l'État	Coût dû à la réduction des contributions de sécurité sociale
		Monnaie nationale	Monnaie nationale	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du coût normal de la main-d'œuvre			
										$[1-(3)]/[1+(6)]$	$[(4)+(7)]/[1+(6)]$	$[(5)+(8)]/[1+(6)]$	$1-(9)-(10)-(11)$
Japon	Mai-20	435 706	330 000	60 %	20 %	40 %	15 %	9 %	6 %	35 %	25 %	40 %	0 %
	Jan-21	435 706					Aucun changement						
Corée	Mai-20	4 146 188	1 428 900	70 %	36 %	34 %	10 %	0 %	10 %	27 %	32 %	41 %	0 %
	Jan-21	4 146 188	1 428 900	70 %	36 %	34 %	10 %	0 %	10 %	27 %	32 %	41 %	0 %
Lettonie	Mai-20	1 083	700	65 %	0 %	65 %	24 %	0 %	24 %	29 %	0 %	71 %	0 %
	Jan-21	1 083	1 000	70 %	24 %	46 %	24 %	0 %	24 %	24 %	19 %	57 %	0 %
Lituanie	Mai-20	1 199	911	70 %	0 %	70 %	2 %	0 %	2 %	29 %	0 %	71 %	0 %
	Jan-21	1 199					Aucun changement						
Luxembourg	Mai-20	5 064	4 284	80 %	0 %	80 %	14 %	14 %	0 %	18 %	12 %	70 %	0 %
	Jan-21	5 064					Aucun changement						
Pays-Bas	Mai-20	4 433	9 538	100 %	10 %	90 %	12 %	1 %	11 %	0 %	10 %	90 %	0 %
	Jan-21	4 433	9 718	100 %	15 %	85 %	12 %	2 %	10 %	0 %	15 %	85 %	0 %
Nouvelle-Zélande	Mai-20	5 182	2 538	49 %	0 %	49 %	0 %	0 %	0 %	51 %	0 %	49 %	0 %
	Jan-21	5 182					Terminées						
Norvège	Mai-20	51 226	50 000	80 %	3 %	77 %	13 %	0 %	13 %	18 %	3 %	79 %	0 %
	Jan-21	51 226	50 000	75 %	17 %	58 %	13 %	2 %	11 %	22 %	17 %	61 %	0 %
Pologne	Mai-20	4 945	..	53 %	26 %	26 %	16 %	0 %	16 %	41 %	23 %	37 %	0 %
	Jan-21	4 945					Aucun changement						
Portugal	Mai-20	1 566	1 905	67 %	20 %	47 %	24 %	0 %	0 %	27 %	16 %	38 %	19 %
	Jan-21	1 566					Aucun changement						
Espagne	Mai-20	2 295	1 098	48 %	0 %	48 %	30 %	0 %	30 %	40 %	0 %	60 %	0 %
	Jan-21	2 295					Aucun changement						

Pays	Période	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		Salaire moyen (mensuel)	Prestation maximale (mensuelle)	Taux de remplacement au salaire moyen	Coût pour l'employeur	Coût pour l'État	Cotisations de sécurité sociale patronales normales	Cotisations de sécurité sociale patronales pendant la pandémie de COVID	Cotisations de sécurité sociale payées par l'État pendant la pandémie de COVID	Coût effectif pour le travailleur	Coût effectif pour l'employeur	Coût effectif pour l'État	Coût dû à la réduction des contributions de sécurité sociale
		Monnaie nationale	Monnaie nationale	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du salaire moyen	% du coût normal de la main-d'œuvre			
										$[1-(3)]/[1+(6)]$	$[(4)+(7)]/[1+(6)]$	$[(5)+(8)]/[1+(6)]$	$1-(9)-(10)-(11)$
République slovaque	Mai-20	1 100	880	80 %	0 %	80 %	30 %	30 %	0 %	15 %	23 %	61 %	0 %
	Jan-21	1 100	1 100	80 %	0 %	80 %	30 %	30 %	0 %	15 %	23 %	61 %	0 %
Slovénie	Mai-20	1 715	1 754	80 %	0 %	80 %	16 %	0 %	16 %	17 %	0 %	83 %	0 %
	Jan-21	1 715					Aucun changement						
Suède	Mai-20	38 485	37 400	85 %	10 %	75 %	31 %	0 %	31 %	11 %	8 %	81 %	0 %
	Jan-21	38 485					Aucun changement						
Suisse	Mai-20	7 611	9 880	80 %	0 %	80 %	6 %	0 %	6 %	19 %	0 %	81 %	0 %
	Jan-21	7 611					Aucun changement						
Turquie	Mai-20	4 885	2 943	60 %	0 %	60 %	18 %	0 %	8 %	34 %	0 %	57 %	9 %
	Jan-21	4 885					Aucun changement						
Royaume-Uni	Mai-20	3 400	2 500	74 %	0 %	74 %	11 %	0 %	8 %	24 %	0 %	74 %	3 %
	Jan-21	3 400	2 500	74 %	0 %	74 %	11 %	5 %	6 %	24 %	5 %	72 %	0 %
États-Unis	Mai-20	4 755		123 %	0 %	123 %	8 %	8 %	0 %	-21 %	8 %	114 %	0 %
	Jan-21	4 755		78 %	0 %	78 %	8 %	8 %	0 %	20 %	8 %	72 %	0 %

Note :

. aucune information.

* net (après impôts et autres transferts). Les contributions obligatoires de l'employeur à l'assurance privée ne sont pas prises en compte (conformément à la méthodologie de la publication de l'OCDE *Les impôts sur les salaires*). Si les prestations de maintien dans l'emploi sont versées directement aux travailleurs, on suppose que les entreprises ne versent pas de cotisations de sécurité sociale patronales pour les heures non travaillées. S'il y a lieu, on suppose que l'employeur n'a pas de paiement complémentaire à sa charge. Les données sur le salaire moyen et les cotisations de sécurité sociale normales correspondent à 2019.

Australie : prestations pour deux quinzaines. République tchèque : En cas de cessation d'activité due à une ordonnance du gouvernement. Canada : Pour une baisse de revenus d'au moins 70 %. Chili : les paiements prennent principalement la forme de retraits des comptes de chômage individuels. Hongrie : la cotisation de sécurité sociale patronale s'élevait à 19.5 % entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 juin 2019 ; 17.5 % entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020 et à 15.5 % depuis juillet 2020. Norvège : pour les 3 premiers mois (60 jours). Chili, États-Unis, Hongrie et Suède : pour une réduction maximale du temps de travail. Allemagne et Espagne : pour un travailleur sans enfants. Corée et Japon : pour les grandes entreprises. États-Unis : comprend une indemnité forfaitaire hebdomadaire de 600 USD (300 USD en janvier) versée indépendamment de la réduction du temps de travail à tous les bénéficiaires de l'indemnité de chômage partiel dans le cadre du dispositif CARES.

Si le pays est doté de plusieurs dispositifs, le tableau concerne le dispositif primaire en mai 2020 (Danemark : dispositif de compensation de salaire (Lønkompensation) ; Grèce : compensation à caractère spécial ; Irlande : Dispositif de subvention salariale COVID-19 ; Portugal : Layoff Simplificado ; États-Unis : indemnité de chômage partiel.

Source : Réponses des pays au Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel. Salaires moyens et cotisations de sécurité sociale patronales normales : base de données Impôts sur les salaires de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/382iur>

Tableau d'annexe 2.A.3. Taux de remplacement brut des allocations de chômage

Pourcentage du salaire moyen

	Allocations de chômage avant la crise du COVID (2019)	Allocations de chômage (mai/juin 2020)
Australie	16.5	32.8
Autriche*	55.0	55.0
Belgique	42.0	42.0
Canada	53.0	53.0
République tchèque	48.7	48.7
Danemark	52.9	52.9
Estonie	50.0	50.0
Finlande	48.9	48.9
France	57.0	57.0
Allemagne*	59.5	59.5
Grèce*	27.4	27.4
Hongrie*	45.3	45.3
Islande	55.0	55.0
Irlande	21.1	37.3
Israël	53.0	53.0
Italie	48.2	48.2
Japon	42.5	42.5
Corée	48.5	48.5
Lettonie	60.0	60.0
Lituanie	49.6	49.6
Luxembourg	80.0	80.0
Pays-Bas	75.0	75.0
Nouvelle-Zélande	20.5	20.5
Norvège	59.0	59.0
Pologne	20.6	20.6
Portugal	54.8	54.8
République slovaque	50.0	50.0
Slovénie	52.0	52.0
Espagne	47.9	47.9
Suède	51.2	60.0
Suisse	70.0	70.0
Turquie	40.0	40.0
Royaume-Uni	15.3	15.3
États-Unis	33.0	87.7

Note : * net (après impôts et autres prestations). Indemnité de chômage d'un adulte célibataire sans enfants et deux mois de chômage.

Source : calculs à partir du modèle impôts-prestations de l'OCDE (version 2.3.0) et mises à jour ponctuelles basées sur l'outil de suivi des mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/n2qzyi>

Notes

¹ Aux États-Unis, 26 États (concentrant environ à 70 % de la population du pays) disposent de programmes universels d'indemnisation du chômage partiel. Ces programmes ont cependant été très peu utilisés durant la crise du COVID-19 en raison de divers problèmes touchant à leur conception et à leur application (voir la note de bas de page 11 pour plus de précisions). C'est pour pallier ces problèmes que le programme *Paycheck Protection Program* a été mis en place, qui octroie aux petites et moyennes entreprises des prêts non remboursables pour payer leurs employés pendant la crise du COVID-19 (voir l'Encadré 2.3 pour un exposé des modalités et effets de ce programme).

² Aux États-Unis, où le temps de travail ne peut généralement pas être réduit au-delà d'une certaine limite, une autre raison peut être de faire en sorte que les programmes d'indemnisation du chômage partiel viennent bien en complément du système de débauchage temporaire et d'allocations de chômage, dans un contexte où les employeurs peuvent licencier leurs salariés quand bon leur semble.

³ Les coûts de la main-d'œuvre comprennent le salaire brut ainsi que les éventuelles cotisations aux régimes publics de sécurité sociale versées par l'employeur. Il y a lieu de noter que, dans quelques pays (dont l'Australie, le Danemark et la Suisse), les employeurs demeurent redevables des cotisations aux régimes d'assurance privés, notamment de retraite.

⁴ Par exemple, dans le cas d'un salarié rémunéré au salaire moyen et dont les heures de travail ont diminué de 30 %, les coûts de main-d'œuvre diminuent dans la même proportion dans la plupart des pays ayant mis en place des dispositifs de chômage partiel, mais ils diminuent de 70 % en Australie et en Nouvelle-Zélande et de 100 % au Canada (OCDE, 2020^[1]).

⁵ Il est difficile de déterminer *a priori* qui prend en charge l'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale en période de chômage partiel. Cet allègement pourrait en effet être compensé par une révision à la baisse des droits à prestations de sécurité sociale (par exemple, des droits à pension) pour les travailleurs, par un alourdissement ultérieur des charges patronales ou par une diminution des recettes publiques.

⁶ Si l'on tient compte du versement forfaitaire accordé dans le cadre du programme CARES, les travailleurs au chômage partiel ont de fait un sort plus enviable que si l'activité s'était maintenue. L'observation vaut également pour les travailleurs percevant des indemnités de chômage ordinaires. La différence est toutefois plus marquée dans le cas du chômage partiel, dans la mesure où l'allocation forfaitaire est versée dans son intégralité, quelle que soit l'ampleur de la réduction d'activité (dans la limite de 60 % de l'activité normale).

⁷ Ce n'est pas le cas dans tous les pays ; ainsi l'Allemagne. Il faut peut-être y voir un lien avec le fait que le salaire minimum légal y est d'introduction récente, puisque celle-ci remonte à 2015.

⁸ Plusieurs pays en outre imposent des seuils minimums à la réduction du temps de travail, et cette exigence répond sans doute à une finalité concrète analogue.

⁹ La République slovaque est le seul pays où les travailleurs temporaires sont exclus.

¹⁰ Le taux d'utilisation est défini ici par rapport à l'ensemble des salariés plutôt que par rapport aux seuls travailleurs pouvant prétendre à une aide conformément aux travaux antérieurs sur les dispositifs de maintien dans l'emploi.

¹¹ Le faible recours aux dispositifs d'indemnisation du chômage partiel aux États-Unis ne tient pas seulement aux limites imposées à la réduction maximale du temps de travail, mais aussi au manque d'information des employeurs et aux faibles incitations financières offertes à ces derniers (qui doivent s'acquitter de leur part des charges de sécurité sociale sur les heures non travaillées). D'autre part, ces dispositifs sont assortis de programmes de maintien dans l'emploi spécifiques, destinés aux petites entreprises, comme le *Paycheck Protection Program* et l'*Employee Retention Tax Credit*.

¹² L'indice de restriction renseigne sur la rigueur des mesures prises par les différents gouvernements pour contenir la pandémie. Il s'agit d'un indice composite fondé sur 9 indicateurs, parmi lesquels la fermeture des écoles, celle des lieux de travail et les interdictions de voyager, et dont l'échelle est ensuite modifiée pour obtenir une valeur comprise entre 0 et 100 (cette dernière valeur correspondant à une rigueur maximale). Puisqu'elles ont une incidence directe sur l'activité des entreprises et les achats de biens et de services par les consommateurs, ces mesures sont sans aucun doute un excellent témoin de la violence du choc subi par les différentes économies. Cela étant, les répercussions économiques globales d'un confinement, selon son degré de rigueur, ne seront pas nécessairement partout les mêmes, car elles dépendent à la fois du respect ou non des mesures adoptées et des changements volontaires de comportement. Les fluctuations du PIB offriront probablement un reflet plus fidèle de ces derniers facteurs, néanmoins elles peuvent aussi être sensibles à l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi. À titre d'exemple, un recours accru à ces instruments sera susceptible de soutenir la consommation, mais permettra également à quelques entreprises de poursuivre leur activité.

¹³ Malgré leur présence en nombre parmi les bénéficiaires des aides au maintien dans l'emploi, ce groupe a aussi connu une progression significative du chômage parmi ses membres – voir le Chapitre 1.

¹⁴ Il s'agit là d'un fait notable dans la mesure où les hommes étaient auparavant largement majoritaires parmi les salariés couverts par un dispositif de maintien dans l'emploi. En Italie, par exemple, ils représentaient, en 2018-19, 80 % des personnes au chômage partiel, contre plus de 50 % de femmes durant la crise du COVID-19. La présence d'une plus grande proportion de femmes s'explique par l'extension du dispositif au-delà du secteur manufacturier, ainsi que par la nature propre de la crise qui a porté ses coups les plus durs à des secteurs où elles sont majoritaires. Les données de la Belgique révèlent de même une nette augmentation de la proportion de femmes en chômage partiel, passée de 20 % en 2019 à plus de 40 % en 2020 (ONEM/RVA, 2020^[39]).

¹⁵ Les données des États-Unis sont incluses dans cette analyse parce qu'elles constituent un point de référence utile pour l'analyse de la variation du nombre d'emplois en l'absence de recours répandu à l'aide au maintien dans l'emploi. Les résultats sont qualitativement semblables si les États-Unis sont exclus de l'analyse. Le chapitre 1 présente une analyse plus générale des problèmes posés par les différences de traitement statistique des travailleurs en mise à pied temporaire et de l'aide au maintien dans l'emploi par les différents pays.

¹⁶ Compte tenu de la difficulté de prise en compte intégrale de l'ampleur et de la nature du choc, des politiques et institutions préexistantes et des autres mesures prises pour faire face à la crise du COVID-19, les résultats possibles à partir des données locales sont limités. Des données plus granulaires permettraient probablement mieux d'isoler le rôle des dispositifs de maintien dans l'emploi dans le contexte actuel. C'est ce que l'on s'attachera à faire lorsque ces données seront disponibles.

¹⁷ Cette analyse est limitée aux T2 et T3 2020, période de crise plus ou moins synchronisée sur l'ensemble de la zone OCDE, pendant laquelle la grande majorité des pays ont beaucoup eu recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi – d'où les importantes variations dans le temps exploitées dans cette analyse. Les corrélations par paire pour le T4 sont plus faibles, probablement en raison des différences bien plus prononcées entre les pays concernant la situation sanitaire et économique, mais aussi les mesures de

distanciation physique (voir la section 2.2). L'inclusion du T4 demanderait l'adoption d'un cadre de régression multivariable qui tienne compte de la nature du choc et des mesures prises.

¹⁸ On notera le lien nettement plus faible entre la moyenne d'heures travaillées et le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans les pays dotés d'un régime de subventions salariales (Canada, Estonie, Irlande, Pays-Bas).

¹⁹ Prises au pied de la lettre, ces estimations signifient une perte d'efficacité de plus de deux tiers. Pour présenter un élément de comparaison, Hijzen et Venn (2011^[41]) constatent une perte d'efficacité d'un tiers en rapport avec le recours au chômage partiel pendant la crise financière mondiale.

²⁰ Les craintes concernant l'impact des dispositifs de maintien dans l'emploi sur la redistribution des emplois reposent sur l'hypothèse sous-jacente qu'il est peu probable que les travailleurs bénéficiant de ces dispositifs changeront d'emploi volontairement. À l'heure actuelle, cependant, on dispose de très peu d'éléments sur le comportement des bénéficiaires au regard de la recherche et du changement d'emploi, en général et en particulier pendant la crise du COVID-19. Les données d'enquêtes menées au Royaume-Uni indiquent que les travailleurs mis au chômage technique voient leurs perspectives professionnelles d'un œil pessimiste et qu'ils sont nombreux (40 %) à rechercher un emploi ou à prévoir de le faire dans les prochains mois (Cominetti et al., 2021^[43] ; Adams-Prassl et al., 2020^[46]). Si ces résultats sont valables au-delà du Royaume-Uni, les dispositifs de maintien dans l'emploi pourraient entraver la mobilité professionnelle et partant la redistribution des emplois dans une moindre mesure que celle généralement supposée.

²¹ On trouvera une analyse des faillites en France, en Italie et aux États-Unis dans Cross, Epaulard et Martin, Viviano (2020^[36]) et Gourinchas et al. respectivement. (2020^[41]).

²² Des calculs rapides basés sur le déficit cumulé de flux d'entrée dans le chômage jusqu'au troisième trimestre 2020 par rapport aux tendances historiques donnent à penser que le nombre de « mises à pied manquantes » depuis le début de la pandémie de COVID-19 demeure modeste relativement au nombre de mises à pied normales dans les pays qui ont fortement misé sur les dispositifs de maintien dans l'emploi. Il faut toutefois savoir que les flux d'entrée dans le chômage sont sous-estimés dans ces calculs à cause des personnes qui quittent la vie active. Cela entraînerait toutefois une surestimation du nombre de mises à pied manquantes et ne change donc rien à la conclusion, à savoir un nombre modeste de mises à pied manquantes.

²³ En s'appuyant sur une enquête menée aux États-Unis sur les attentes des entreprises, Barrero et al. (2020^[45]) avancent que la vitesse de redistribution des emplois devrait doubler et qu'environ 40 % des mises à pied seront probablement permanentes, c'est-à-dire que ces emplois ne devraient pas réapparaître au moment de la reprise.

²⁴ Étant donné que les personnes mises à pied temporairement aux États-Unis ne sont pas en recherche d'emploi active dans un grand nombre de cas, mais attendent plutôt d'être rappelées à leur poste, elles ne devraient pas être comptées parmi les demandeurs d'emploi. Une courbe de Beveridge les excluant est également établie, d'après Forsythe et al. (2020^[42]).

²⁵ Cependant, la diminution initiale des offres d'emploi témoigne aussi probablement en partie de l'insuffisance de l'offre de main-d'œuvre due au fait que les entreprises n'annoncent pas certains postes vacants à cause de difficultés de recrutement dans un contexte où la recherche d'emploi est sévèrement limitée par les restrictions de mouvement (Forsythe et al., 2020^[42]). Il ressort des données de Google Trends que, pendant la phase initiale de la crise, l'activité globale de recherche d'emploi a tout d'abord accusé une chute brutale, mais qu'elle a plus ou moins retrouvé son niveau d'avant-crise et que son hétérogénéité d'un pays à l'autre semble être sans rapport avec les dispositifs de maintien dans l'emploi

(chapitre 1). Si la baisse du nombre de demandeurs d'emploi a probablement contribué au recul initial des offres d'emploi, elle sert peut-être moins à expliquer la faiblesse continue de l'offre d'emplois.

²⁶ Il suffit, pour se faire une idée des conséquences possibles d'une suppression abrupte des aides, de considérer la situation au Royaume-Uni : une montée en flèche des licenciements économiques, qui atteignent 400 000 à l'automne 2020 (à comparer à un niveau normal de 100 000), parce que les employeurs s'attendent à la suppression du dispositif de maintien dans l'emploi (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/redundancies/timeseries/beao/lms>).

²⁷ Le besoin de réévaluer régulièrement l'admissibilité des entreprises pourrait expliquer en partie pourquoi le chômage partiel n'a eu qu'un impact limité sur la redistribution des emplois en Suisse au lendemain de la crise financière mondiale (Kopp et Siegenthaler, 2019^[40]).

²⁸ Cette mesure a été temporairement suspendue pendant le deuxième confinement, d'octobre à décembre 2020.

²⁹ Ce qui ressemblerait à un quotient patronal, c'est-à-dire des cotisations dépendantes du niveau d'utilisation des prestations de chômage partiel par l'entreprise pendant la crise, mais serait plus simple à mettre en œuvre.

³⁰ En Suisse, qui ne pratique pas le cofinancement, cette tendance n'est pas observée (Encadré 2.3).

³¹ Une autre option consisterait à imposer des conditions minimales de travail aux salariés bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi à la place du cofinancement (Cominetti et al., 2021^[43]). Cette approche permet de cibler le dispositif sur les entreprises capables de continuer à fonctionner de la même manière que le cofinancement, tout en les incitant davantage à reprendre leur activité et à partager le travail (au lieu d'encourager le maintien dans l'emploi de quelques salariés seulement). Le Royaume-Uni avait à un moment prévu de transformer son Coronavirus Job Retention Scheme (dispositif de maintien dans l'emploi) en un Job Support Scheme (dispositif d'accompagnement de l'emploi), ce qui aurait supposé que les salariés travaillent au moins 20 % de leurs heures et fixé à 5 % des salaires bruts la contribution de l'employeur au coût des heures non travaillées. Ce projet a été abandonné face à la dégradation de la situation sanitaire.

³² Par exemple, le dispositif de subvention salariale COVID-19 Wage Subsidy en place en Nouvelle-Zélande entre mars et juin 2020 encourageait les employeurs – sans obligation légale – à verser 80 % des salaires habituels, tandis que la subvention représentait à peu près 30 % du salaire moyen. Les employeurs qui appliquaient cette recommandation versaient plus de 50 % du salaire habituel lorsque le nombre d'heures travaillées était réduit de plus de 50 %, prenant ainsi à leur charge une partie du coût des heures non travaillées.

³³ La différence en termes de revenu total est encore plus importante pour les travailleurs qui cumulent une rémunération complète des heures travaillées et des indemnités de chômage partiel pour les heures non travaillées.

³⁴ Des dispositifs de maintien dans l'emploi généreux ont certes probablement contribué en grande partie à soulager les difficultés financières et à favoriser la consommation – en atténuant le risque que la crise du COVID-19 se transforme en une crise économique à part entière – mais cela n'explique pas pourquoi ils devraient être plus généreux que les allocations de chômage.

³⁵ Von Audenrode (1994^[37]) avance un autre argument en faveur d'un chômage partiel plus généreux qui repose sur l'interaction entre chômage partiel et protection de l'emploi. Selon cet argument, les travailleurs au chômage partiel doivent être indemnisés de l'absence d'indemnité de licenciement.

³⁶ En effet, certains pays ont interdit les mises à pied de travailleurs bénéficiant de l'aide au maintien dans l'emploi ou, dans le cas de l'Italie, des travailleurs tout court (Encadré 2.8).

³⁷ Cette condition a été temporairement levée d'octobre à décembre 2020 lorsque de nouvelles restrictions nationales ont été introduites en réaction à la deuxième vague du virus.

³⁸ Depuis le 1^{er} janvier 2021, un dispositif spécial « activité partielle de longue durée » est en place. Il suppose un taux de cofinancement de 10 % et une durée cumulée maximale de deux ans. Ce dispositif est diminué pour des réductions modestes du temps de travail de jusqu'à 40 % et demande un accord entre l'entreprise et un représentant syndical.

³⁹ L'Italie a également introduit un cofinancement pour les entreprises ayant subi une réduction modeste du chiffre d'affaires (moins de 20 %) le 1^{er} septembre 2020 ; une mesure motivée par des craintes d'abus (exiger que les salariés travaillent même si une réduction des heures de travail a été déclarée). La majorité des pays surmontent ce problème en limitant l'accès des entreprises au chômage partiel, qui est conditionné à une réduction significative de l'activité.

⁴⁰ Le Japon, la Corée et les États-Unis ont en place des dispositifs de maintien dans l'emploi qui apportent un soutien plus conséquent ou qui ciblent exclusivement les petites et moyennes entreprises. Cette approche semble être principalement motivée par le fait que les PME sont plus susceptibles de connaître des problèmes de liquidités pressants en raison de leur accès plus restreint à la finance externe, ou qu'elles font face à des conditions financières moins favorables (Sharpe, 1994^[38] ; Chodorow-Reich et al., 2020^[44] ; Faulkender, Jackman et Miran, 2021^[15] ; Doniger et Kay, 2021^[16]). Elle pourrait aussi être liée à la possibilité que les activités économiques des petites et moyennes entreprises aient été plus durement touchées par les mesures de distanciation physique.

⁴¹ Cette sous-section s'appuie sur les réponses au questionnaire OCDE-CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) » (T4 2020, voir le chapitre 3) (ainsi que sur le Questionnaire de l'OCDE sur les politiques en matière de réglementation du temps de travail et de dispositifs de chômage partiel (chapitre 5).

⁴² Outre la promotion de transitions permanentes, plusieurs pays prévoient aussi des transitions temporaires pour les bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi (voir l'Encadré 2.9).

⁴³ Cela n'est toutefois pas toujours le cas et quelques pays ont temporairement suspendu l'inscription obligatoire (Belgique, Israël).

⁴⁴ Un grand nombre de travailleurs bénéficiaires de l'aide au maintien dans l'emploi n'auront probablement eu qu'une expérience limitée, voire aucune expérience, du service public de l'emploi et du type d'accompagnement qu'il propose.

⁴⁵ Si les éléments probants sur l'incidence de prestations temporaires liées à l'exercice d'un emploi sur les incitations au travail sont relativement faibles et ont parfois été employés pour défendre les prestations permanentes liées à l'exercice d'un emploi (OCDE, 2019^[47]), on ignore tout des conséquences des prestations temporaires pour la mobilité interentreprises. Étant donné que les travailleurs ont déjà un emploi, et donc une plus forte position de négociation par rapport à ceux qui sont sans emploi, le risque que les employeurs prospectifs s'approprient une partie de la réduction des cotisations salariales de sécurité sociale est relativement faible.

⁴⁶ Cette obligation existait en Autriche et au Portugal avant le COVID-19.

3

Politiques actives du marché du travail et COVID-19 : (re-)connecter les individus à l'emploi

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) joueront un rôle essentiel dans le redressement du marché du travail après la crise provoquée par le COVID-19. Mettre en relation les individus et les emplois par l'intermédiaire de programmes efficaces de formation, aider les entreprises à recruter et conserver leur personnel, et fournir une aide complète aux personnes qui se heurtent à des obstacles majeurs à l'emploi contribuera à favoriser une sortie de crise à la fois équitable et efficiente, en évitant que les personnes les plus vulnérables rompent leurs liens avec le marché du travail. De nombreux pays ont réagi rapidement en augmentant les financements alloués au service public de l'emploi (SPE), aux programmes de formation, aux incitations à l'embauche et aux autres mesures visant à accroître la demande de main-d'œuvre. Les SPE ont embauché du personnel supplémentaire et élargi l'accès numérique et à distance afin d'assurer la continuité de service. Le présent chapitre s'appuie sur une enquête multi-pays recensant les réponses apportées par les pouvoirs publics à la crise, pour mettre en lumière les bonnes pratiques et les caractéristiques des cadres institutionnels qui ont facilité l'élaboration de plans d'urgence et l'ajustement au nouvel environnement.

En bref

Principaux résultats

En dépit des progrès considérables qu'ont accomplis de nombreux pays de l'OCDE dans leurs campagnes de vaccination et de la réouverture graduelle de leurs économies, en avril 2021, on dénombrait encore 7 millions de chômeurs de plus qu'avant la pandémie, et un plus grand nombre encore de chômeurs découragés et de personnes en situation de chômage partiel. À l'heure où la reprise demeure incertaine, les politiques actives du marché du travail (PAMT) jouent un rôle déterminant en aidant les travailleurs privés de leur emploi à retrouver du travail plus rapidement et en favorisant une meilleure mise en correspondance entre les demandeurs d'emploi et les nouveaux débouchés professionnels. En outre, les PAMT sont nécessaires pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes qui se heurtent à des obstacles majeurs à l'emploi et édifier un marché du travail plus inclusif durant le processus de reprise. En réponse à la crise du COVID-19, les pays de l'OCDE élaborent ou mettent en place des stratégies à moyen et long terme pour stimuler la reprise de l'emploi et être mieux préparés à faire face aux chocs futurs. L'idée est notamment de repenser et d'étendre les PAMT et d'allouer davantage de ressources financières aux services publics de l'emploi (SPE). Ce chapitre examine comment les pays ont ajusté leur SPE et leurs PAMT afin d'affronter la pandémie et de préparer la reprise. Il présente de nouvelles analyses des caractéristiques institutionnelles qui ont permis de réagir rapidement et efficacement à la crise. Il s'appuie sur les réponses de 45 pays et régions à un questionnaire commun de l'OCDE et de la Commission européenne (CE) sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) », diffusé fin 2020. Ce chapitre met en lumière les bonnes pratiques nationales et recense les principaux défis qu'il conviendra de relever à l'avenir.

Depuis le début de la pandémie, les SPE et les services privés de l'emploi (SPrE) jouent un rôle clé en accompagnant les demandeurs d'emploi, les employeurs et les travailleurs :

- En dépit des restrictions associées à la distanciation physique, des difficultés de prestation des services et du nombre limité d'offres d'emploi, 41 % des chômeurs ont pris contact avec les SPE pour trouver un emploi en 2020 en Europe (pays de l'UE plus l'Islande, la Norvège et la Suisse) et en Turquie, soit à peine 4 points de pourcentage de moins qu'en 2019. Cela montre que les SPE et les SPrE ont un rôle important à jouer pour fournir des services de qualité à un nombre croissant de clients.
- Deux tiers environ (65 %) des pays ont augmenté le budget alloué au SPE et à son administration au cours de l'année 2020, et un tout petit peu plus de la moitié des pays (53 %) prévoient des augmentations en 2021 par rapport à 2020. Les pays ont aussi procédé à des réaffectations de personnel et mis en place des formations pour renforcer les capacités du SPE. Près de 90 % des pays ayant répondu à cette question ont indiqué que leur réponse immédiate à la crise du COVID-19 reposait principalement sur l'ajustement des modèles de fonctionnement du SPE (surtout en ce qui concerne l'adaptation de la prestation des services, le développement de l'accès aux services à distance et le redéploiement du personnel). Certains pays ont également renforcé leurs capacités en externalisant certains services relatifs à l'emploi pour compléter l'offre de services publics et faire face aux pics de demande.
- Pendant la crise, il a souvent été nécessaire d'opérer une montée en puissance rapide de l'utilisation des services numériques et à distance par le SPE afin d'assurer la continuité des

services aux clients. Environ 80 % des SPE ont ainsi proposé un accès à distance, contre 50 % avant la pandémie. Parmi les SPE qui proposaient déjà un accès à distance avant la pandémie, 40 % environ ont augmenté ces capacités pour faciliter la prestation des services pendant la pandémie (par exemple en simplifiant les formalités d'inscription ou en ouvrant davantage de canaux numériques).

- Les progrès accomplis en moins d'un an pour élargir l'accès à distance et numérique au SPE dans chaque pays surpassent presque la totalité des services numériques qui avaient été créés avant la pandémie. À terme, il est essentiel que le SPE de chaque pays continue de renforcer ses capacités technologiques pour généraliser l'accès numérique aux services et permettre aux utilisateurs de tirer pleinement profit des outils et des informations mis à leur disposition en ligne.

Certaines caractéristiques du cadre institutionnel et réglementaire de la mise en œuvre des PAMT dans les différents pays ont facilité ou au contraire entravé leur adaptation au nouvel environnement et l'élaboration rapide et efficace de plans d'urgence et de stratégies nouvelles :

- Plus de la moitié des pays de l'OCDE qui ont répondu au questionnaire commun de l'OCDE et de la Commission européenne (CE) ont cité la coopération et la coordination entre les parties prenantes et les différents domaines d'intervention (santé, emploi ou politiques sociales par exemple) parmi les principaux facteurs ayant facilité la réponse à la crise du COVID-19. En outre, tous les pays ont associé à l'élaboration de leurs stratégies la quasi-totalité des parties prenantes clés (SPE, ministère chargé de la politique de l'emploi, partenaires sociaux, administrations infranationales et prestataires privés) impliquées dans leurs systèmes de PAMT.
- Près d'un tiers des pays ont déclaré que la souplesse dans la mise en œuvre des PAMT, permise par les caractéristiques de leur cadre organisationnel, a été déterminante dans leur capacité à réagir rapidement à la crise. Deux tiers des pays où le SPE est un organisme public autonome géré de manière tripartite ont mis en avant un certain nombre de caractéristiques favorables de leur cadre organisationnel.
- Les pays dotés d'une réglementation plus souple en matière de PAMT (par exemple, lorsque la loi adoptée par le parlement ne définit que les grands principes des PAMT, tandis que la réglementation de niveau inférieur définit les détails de leur conception et de leur mise en œuvre) ont été en mesure de revoir leurs politiques plus rapidement, tandis que ceux où la conception détaillée des PAMT est soumise à l'approbation d'institutions de niveau supérieur ou dont le système de réglementation est plus complexe ont tardé à ajuster leurs politiques.

Conscients de l'importance des PAMT pour atténuer les effets de la crise, sept pays de l'OCDE et de l'UE sur dix ont déclaré avoir augmenté le financement des mesures actives du marché du travail en 2020, et la moitié des pays prévoient des augmentations en 2021. S'il est encore trop tôt pour déterminer l'adéquation des dépenses publiques consacrées aux PAMT en 2020 et 2021, les données antérieures semblent indiquer qu'il y a un véritable risque que les pays investissent trop peu. Qui plus est, l'efficacité des dépenses publiques sera subordonnée à la bonne mise en œuvre des mesures qui ont été – ou qui seront – adoptées ou adaptées à l'appui de la reprise. Des investissements supplémentaires s'imposent dans les domaines suivants :

- Il sera important d'investir dans le perfectionnement et la reconversion des chômeurs et des travailleurs privés de leur emploi pour accompagner la transition professionnelle lors de la reprise et répondre à l'évolution de la demande de compétences amenée par l'automatisation, la transformation numérique et les changements structurels. Les programmes de formation se sont révélés particulièrement efficaces lors des récessions passées, dans la mesure où les effets de verrouillage (soit le temps consacré à la formation elle-même qui empêche une reprise rapide du travail) sont généralement plus limités. Dans ce contexte, les pays ont étoffé leur offre de

formations pendant la pandémie afin de favoriser le redéploiement des travailleurs et d'améliorer les compétences des personnes exposées au risque de licenciement. Ils ont ainsi ouvert des places de formation supplémentaires, et remplacé les cours en présentiel par des cours en ligne. Plus que jamais auparavant, la crise actuelle a mis en évidence l'impérieuse nécessité de renforcer les compétences nécessaires pour accéder à différents outils numériques, notamment aux fins de la recherche d'emploi et de la formation en ligne.

- De nombreux pays ont pris ou renforcé des mesures en vue de stimuler la création d'emplois et d'accroître la demande de main-d'œuvre. Près de deux tiers des pays de l'OCDE et de l'UE ont renforcé leurs incitations à l'emploi et 42 % ont réduit les cotisations de sécurité sociale pour une partie, voire la totalité, des employeurs. Cela a été important pour préserver certains emplois durement touchés par les restrictions économiques soudaines imposées par le COVID-19 et pour éviter que les individus ne rompent leurs liens avec le marché du travail. Des incitations à l'emploi ciblées sur les groupes vulnérables permettent de gagner en efficacité et évitent de subventionner inutilement des travailleurs qui auraient été embauchés ou conservés de toute façon. De fait, de nombreux pays ont ciblé leurs nouvelles mesures sur les jeunes demandeurs d'emploi, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les chômeurs âgés et d'autres groupes défavorisés. D'autres pays ont développé les programmes de création directe d'emplois dans le secteur public et les incitations à la création d'entreprise. À mesure qu'ils entreront dans la phase de reprise, les pays pourraient devoir apporter de nouveaux changements dans la composition et l'échelonnement de leurs PAMT.
- Cette crise risque de stigmatiser durablement les groupes vulnérables qui sont éloignés du marché du travail et font face à des obstacles majeurs et multiples à l'emploi. Parmi les facteurs qui entravent l'entrée ou le retour sur le marché du travail, citons le manque d'expérience professionnelle dont pâtissent de nombreux jeunes, les obligations familiales, en particulier parmi les mères de jeunes enfants, un faible niveau de compétences, ou encore des problèmes de santé. Toutes ces populations ne sont pas inscrites dans les registres du SPE, c'est pourquoi il est important de recenser les groupes à risque et leurs besoins, de mettre en place des stratégies de sensibilisation efficaces et d'offrir un accompagnement intégré, complet et correctement ciblé. Or cela suppose un échange d'informations et une coopération efficaces entre les diverses institutions responsables de la fourniture des services liés à l'emploi, la santé, l'éducation et l'action sociale, ainsi que de l'aide au revenu.
- Il faudra en outre évaluer les nouvelles politiques et les nouveaux programmes adoptés en réaction à la crise du COVID-19, afin de déterminer ceux qui sont efficaces et ceux qui le sont moins et doivent être adaptés ou supprimés. Ces efforts devraient s'inscrire dans un cadre plus large d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, qui permette aux pays d'évaluer leurs politiques régulièrement et en temps utile.

Introduction

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) sont déterminantes pour renforcer la résilience du marché du travail : elles aident les travailleurs privés de leur emploi à retrouver du travail rapidement et leur permettent de saisir les nouveaux débouchés qui se présentent. L'onde de choc provoquée par la pandémie de COVID-19 sur les marchés du travail partout dans le monde a mis en lumière l'importance de ces politiques, mais aussi les tensions subies par les services traditionnels d'aide au retour à l'emploi face à un nombre croissant de chômeurs et dans un contexte de distanciation physique et de restriction de la mobilité.

C'est sur cette toile de fond que le présent chapitre dépeint le rôle joué par les services publics de l'emploi (SPE)¹, les services privés de l'emploi (SPrE)² et les PAMT durant la pandémie de COVID-19 pour accompagner les demandeurs d'emploi, les employeurs et les travailleurs, en s'appuyant sur de nouvelles informations quant aux réponses apportées par les pays (voir Encadré 3.1).

Le reste de ce chapitre est organisé comme suit. La première section (section 3.1) analyse dans quelle mesure les chômeurs sont restés actifs pendant la crise et ont pris contact avec le SPE pour trouver un emploi. La deuxième section (section 3.2) présente un nouveau tableau de bord du cadre institutionnel dans lequel s'inscrit la mise en œuvre des PAMT dans les pays de l'OCDE et de l'UE, en mettant l'accent sur les caractéristiques qui permettent de réagir rapidement et efficacement à la crise actuelle, et en présentant en détail l'approche retenue par les pays pour passer de la gestion de crise à des stratégies à moyen et long terme. La troisième section (section 3.3) illustre comment les pays ont ajusté le financement des PAMT en 2020 et en 2021, et comment les investissements dans la technologie peuvent accroître l'efficacité et l'efficience de ces politiques. La quatrième section (section 3.4) propose un tour d'horizon des domaines dans lesquels les pays ont déjà adapté et étendu leurs PAMT. Elle prête une attention particulière aux groupes vulnérables, dont l'intégration sur le marché du travail soulève des difficultés majeures et qui risquent de ne pas se relever de la crise économique, et analyse l'aide dont ces groupes ont besoin pour améliorer leur situation au regard du marché du travail et accéder à des emplois de qualité. En conclusion, le chapitre formule quelques observations sur l'importance d'une évaluation continue des mesures prises, afin de déterminer celles qui sont moins efficaces et doivent être adaptées ou supprimées (section 3.5).

Encadré 3.1. Le questionnaire commun de l'OCDE et de la Commission européenne sur « les politiques actives du marché du travail adoptées par les pays en réponse à la crise liée au COVID-19 »

L'analyse présentée dans ce chapitre s'appuie sur un questionnaire adressé par le Secrétariat de l'OCDE, en collaboration avec la Commission européenne (CE), à l'ensemble des pays membres de l'OCDE et de l'Union européenne en septembre 2020, intitulé « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) », et sur les réponses reçues de 45 pays et régions en octobre et novembre 2020. Pour la Belgique, l'OCDE a reçu quatre réponses infranationales ; dans ce chapitre, ces réponses sont comptabilisées séparément pour certaines statistiques¹, mais les entités territoriales sont systématiquement désignées par le terme « pays ».

Pour obtenir un panorama complet des mesures PAMT discrétionnaires adoptées en riposte à la crise du COVID-19, le questionnaire demandait aux pays de fournir des renseignements sur les politiques et programmes qui étaient en place en 2020 ou qu'ils prévoyaient d'adopter en 2021. Il posait également des questions sur le cadre institutionnel dans lequel s'inscrivent la conception et la mise en œuvre des PAMT, ainsi que sur les caractéristiques institutionnelles qui influent sur la réactivité des PAMT en période de crise.

Le chapitre a également tiré parti d'informations recueillies par le Réseau européen des services publics de l'emploi auprès des SPE de l'Union européenne pour le compte de la CE, qui portent sur les mesures que les SPE ont adoptées ou projettent d'adopter pour amortir les effets du COVID-19. Ces informations sont fréquemment mises à jour depuis mars 2020.

1. Les quatre réponses au questionnaire fournies par la Belgique concernent les trois régions – Bruxelles, Flandre et Wallonie – et la communauté germanophone.

3.1. En quoi la crise du COVID-19 a-t-elle modifié la composition de la clientèle des SPE ?

À partir de données issues de l'Enquête européenne sur les forces de travail, cette section examine les changements du nombre et du profil des chômeurs qui s'adressent au SPE pour trouver un emploi. Le nombre de chômeurs qui ont contacté le SPE pour trouver du travail a augmenté dans beaucoup de pays mais pas tous au cours de la période T2-T4 2020. Dans 16 des 26 pays représentés sur le Graphique 3.1, la part des chômeurs ayant contacté le SPE pour trouver du travail dans l'ensemble de la population au chômage a reculé aux deuxième, troisième et quatrième trimestres de 2020 par rapport à la même période de 2019. Cette tendance s'explique par les mesures de confinement, qui ont grandement entravé la mobilité des demandeurs d'emploi et les activités des SPE de nombreux pays en 2020, et par la baisse des offres d'emploi. Cette part a néanmoins fortement augmenté en Suisse, en Lettonie, en Lituanie, en Islande et en Estonie. S'agissant du dernier pays, une partie au moins de la hausse pourrait être à mettre au compte de la Réforme relative aux capacités de travail, qui a incité les personnes atteintes de problèmes de santé de longue durée ou de handicap à s'inscrire auprès du SPE en leur proposant toute une panoplie de services et en les encourageant à s'insérer au marché du travail.

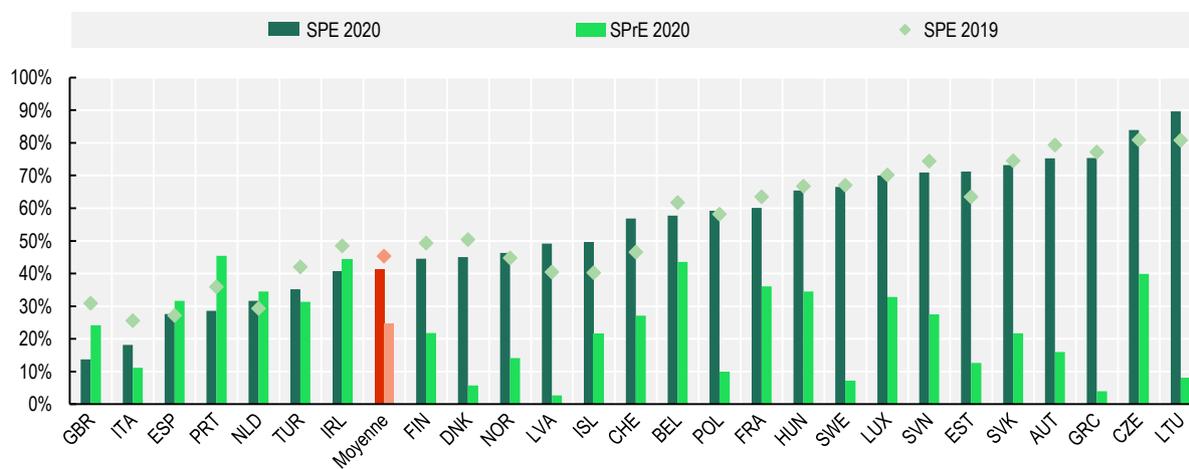
Par ailleurs, l'assèchement des offres d'emploi dû aux confinements et aux exigences de distanciation physique a eu pour conséquence qu'il n'était plus possible ni souhaitable de maintenir l'obligation mutuelle imposant aux demandeurs d'emploi de chercher activement du travail en contrepartie des prestations qui leur étaient servies. Pendant la phase initiale de réponse à la crise, un pays sur sept a levé les obligations de recherche d'emploi et six pays sur dix les ont modifiées, parfois après les avoir temporairement suspendues. Une grande majorité des pays qui avaient initialement suspendu ou modifié les obligations de recherche d'emploi les avaient rétablies à la fin de 2020. Tous ne l'ont pas fait au même rythme : certains pays ont rétabli ces obligations à la fin des premières périodes de confinement (France et Lettonie par ex.), tandis que d'autres ont attendu le troisième trimestre (Australie, Estonie et Suisse par ex.) ou le quatrième trimestre (Finlande, Israël et Luxembourg par ex.) de 2020.

Si l'application effective des obligations de recherche d'emploi est importante pour préserver la composante « active » des régimes d'activation, c'est-à-dire encourager les chômeurs à chercher activement du travail et réduire leur dépendance à l'égard des prestations, il est nécessaire en contrepartie de maintenir les aides dispensées par le biais du SPE. De fait, les pays qui ont rétabli les obligations de recherche d'emploi plus tardivement ont d'abord dû adapter leurs canaux de prestation et étendre leurs services en ligne, par exemple en mettant en place de nouveaux services d'aide à la recherche d'emploi à distance ou en étendant ceux existants, avant de rétablir les obligations de recherche d'emploi qui avaient cours avant le COVID-19. Les services en personne sont souvent réservés aux demandeurs d'emploi particulièrement vulnérables (voir section 3.4.3), ou employés uniquement pour certaines transactions (par ex. l'orientation des demandeurs d'emploi vers des PAMT). Plus d'un quart des pays n'ont pas modifié leurs exigences en matière de recherche d'emploi suite aux restrictions imposées par le COVID-19. Bon nombre d'entre eux avaient déjà établi, avant la crise, des services en ligne ou à distance d'aide à la recherche d'emploi (par ex. Chili, Japon et Norvège ; voir également Graphique 3.8).

Malgré la baisse du nombre d'emplois vacants et l'atonie des recrutements au cours des trois derniers trimestres de 2020, les chômeurs ont continué de faire appel aux SPE pour les accompagner dans leur recherche d'emploi. En Europe et en Turquie, 41 % des chômeurs au total ont contacté leur SPE pour trouver du travail en 2020, soit légèrement moins qu'en 2019 (45 %). Dans plus de 42 % des pays figurant sur le Graphique 3.1, cette part a dépassé 60 % – elle a même atteint 90 % en Lituanie, 84 % en République tchèque et 75 % en Autriche et en Grèce. Inversement, seulement 14 % des chômeurs au Royaume-Uni et 18 % en Italie ont contacté le SPE pour trouver du travail en 2020, soit un recul de 17 et 7 points de pourcentage respectivement par rapport à la même période de 2019. Les services privés de l'emploi également aident les chômeurs dans leurs recherches. En Europe, près d'un quart des chômeurs se sont tournés vers ces services pour trouver du travail en 2020³.

Graphique 3.1. Les demandeurs d'emploi font appel aux services publics (et privés) de l'emploi pour les accompagner dans leurs recherches

Part des chômeurs qui ont contacté un service de l'emploi pour trouver du travail en 2019 et en 2020 (T2-T4)



SPE : service public de l'emploi ; SPrE : service privé de l'emploi.

Note : La moyenne est pondérée et englobe l'UE27, l'Islande, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie.

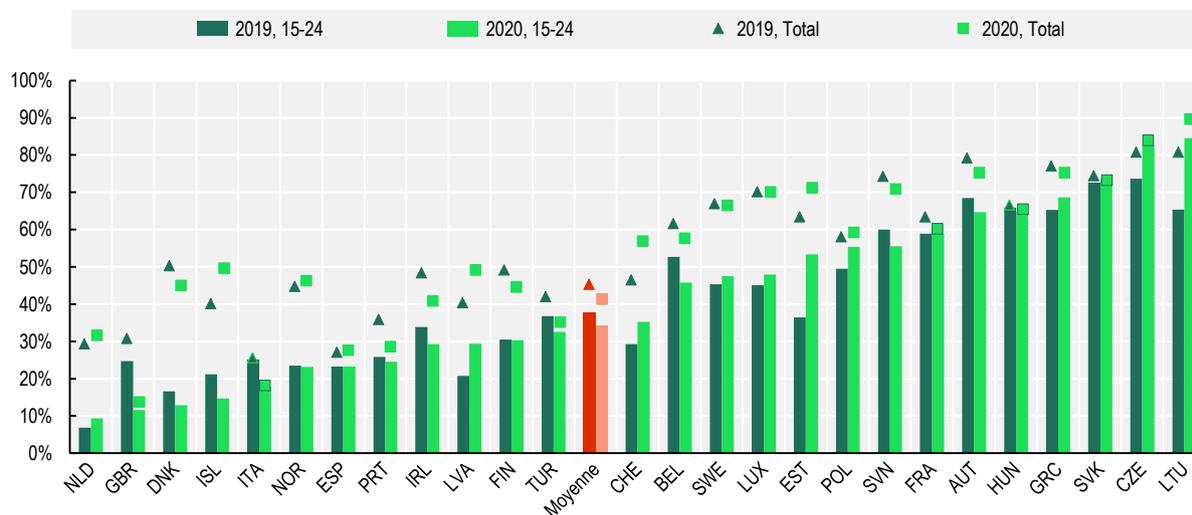
Source : Enquête européenne sur les forces de travail.

StatLink  <https://stat.link/yrfj4q>

Les groupes qui ont été plus durement éprouvés par la crise du COVID-19 – et qui avaient déjà particulièrement souffert de la crise financière mondiale – ont dans l'ensemble eu moins de contacts avec les SPE durant la pandémie. Les jeunes chômeurs, notamment, sont beaucoup moins enclins que les autres catégories d'âge à utiliser les SPE, et cet écart s'est creusé au fil du temps⁴. Au total, en Europe et en Turquie, 34 % seulement des chômeurs âgés entre 15 et 24 ans ont contacté leur SPE pour trouver du travail en 2020, alors que la moyenne pour l'ensemble des groupes d'âge s'établit à 41 % (Graphique 3.2). En outre, pendant la pandémie de COVID-19, cette proportion a baissé de 4 points de pourcentage. Dans certains pays européens, le recours au SPE est encore plus faible : moins de 15 % des jeunes chômeurs ont contacté le SPE pour trouver du travail aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, au Danemark et en Islande. Dans le cas du Royaume-Uni et de l'Islande, qui plus est, cette part a reculé de 13 et 6 points de pourcentage respectivement entre 2019 et 2020. À l'inverse, les jeunes chômeurs en Estonie et en Lituanie ont été encore plus nombreux à se tourner vers le SPE pour trouver du travail durant la pandémie, leurs parts se hissant de 36 % et 65 % respectivement en 2019 à 53 % et 85 % en 2020.

Graphique 3.2. Les SPE devraient se tourner davantage vers les jeunes chômeurs

Part des chômeurs (15-24 ans et ensemble des chômeurs) qui ont contacté le SPE pour trouver du travail en 2019 et en 2020 (T2-T4)



SPE : service public de l'emploi.

Note : La moyenne est pondérée et englobe l'UE27, l'Islande, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie.

Source : Enquête européenne sur les forces de travail.

StatLink  <https://stat.link/cprxbv>

3.2. Plans d'urgence pour la mise en œuvre des PAMT

Certains pays sont parvenus à s'adapter au nouvel environnement dicté par le COVID-19 et à mettre au point des plans d'urgence et de nouvelles stratégies de façon prompte et fluide, tandis que d'autres ont été plus à la peine. Cette section commence par présenter les principales caractéristiques du cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT dans les pays de l'OCDE et de l'UE, avant de recenser les caractéristiques qui ont permis aux pays de réagir rapidement à la crise. Elle examine également le contenu des réponses apportées par les pays, dans le contexte de leur transition de la gestion de crise vers l'ajustement des stratégies à moyen et long terme.

3.2.1. Éléments du cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT qui facilitent une prompte réponse à la crise

Le tableau de bord présenté dans cette section offre un cadre schématique visant à faciliter l'identification des caractéristiques clés des systèmes PAMT qui permettent de réagir promptement aux changements touchant la situation de l'emploi et d'apporter des adaptations efficaces à la mise en œuvre des PAMT. Il décrit le cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT selon trois dimensions distinctes (voir la liste complète des indicateurs au Tableau annexe 3.A.1 et les explications complémentaires figurant dans Lauringson et Luske (à paraître^[1])) :

- Cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT – répartition des compétences en matière de PAMT, coordination et coopération entre les principales parties prenantes.
- Cadre réglementaire de la mise en œuvre des PAMT – principaux textes de loi applicables à la conception et à la mise en œuvre des PAMT⁵.

- Capacités des systèmes PAMT – ressources disponibles pour les services de l'emploi et les mesures PAMT.

Les différences du cadre organisationnel des systèmes PAMT entre pays portent davantage sur la mise en œuvre des politiques que sur leur conception

C'est aux ministères sectoriels qu'incombe, à haut niveau, la responsabilité des politiques du marché du travail et donc de la mise en place du cadre général dans lequel s'inscrivent les PAMT, même si, bien souvent, d'autres parties prenantes interviennent également dans la conception des politiques. Dans les systèmes où les politiques du marché du travail et le SPE relèvent de la responsabilité de deux ministères distincts, il est fréquent que l'un et l'autre participent à la conception des stratégies et des cadres de redevabilité en matière de PAMT, ainsi qu'à la détermination des interventions PAMT et de leurs budgets (Tableau annexe 3.A.1). Si le processus d'adaptation des politiques peut aller plus vite dans les situations d'urgence lorsqu'il relève de la responsabilité d'un organe unique, la participation de parties prenantes multiples peut quant à elle améliorer la mise en œuvre. En outre, dans la majorité des systèmes PAMT (ceux de 76 % des pays ayant répondu au questionnaire OCDE/CE), les partenaires sociaux sont investis d'un rôle officiel ou quasi-officiel, qu'ils exercent par l'intermédiaire d'organes de conseil ou de contrôle, et presque tous les autres pays consultent les partenaires sociaux de manière ad hoc (sauf Israël et le Mexique)⁶. Il est permis de penser que ces pratiques peuvent aider à concevoir des politiques adaptées aux besoins tant de la demande que de l'offre de main-d'œuvre.

Il existe des différences frappantes entre les cadres organisationnels de la mise en œuvre des PAMT (Graphique 3.3), notamment en ce qui concerne l'autonomie des organismes chargés de la mise en œuvre. Cela peut peser lourdement sur l'agilité du système. D'un côté, les systèmes qui confèrent une autonomie accrue aux SPE et font une place aux SPRE peuvent faciliter la modification rapide des modèles de fonctionnement, ce qui est crucial lors d'une crise sanitaire, quand les règles applicables à l'environnement de travail changent brusquement. D'un autre côté, pour les services de l'emploi qui sont externalisés, modifier les termes du contrat du prestataire suite à un changement soudain des besoins peut être difficile. La continuité des services peut dès lors être largement subordonnée à la volonté du SPRE de coopérer. Un degré de décentralisation accru dans la mise en œuvre des PAMT peut améliorer leur réactivité aux besoins du marché du travail local (OCDE, 2020^[2] ; 2014^[3]) ; cependant, le succès à long terme de ce modèle est conditionné à l'existence d'un cadre de redevabilité national judicieusement conçu (Weishaupt, 2014^[4]).

Les fonctions et responsabilités d'un grand nombre de SPE ne se limitent pas à la mise en œuvre des PAMT. Un tout petit peu plus de la moitié des SPE de l'Espace économique européen (EEE) sont ainsi partiellement ou entièrement responsables des régimes d'indemnisation du chômage (Peters, 2020^[5]). Les SPE peuvent exercer d'autres compétences encore, telles que l'administration des régimes de chômage partiel, des prestations d'aide sociale, des allocations parentales, des prestations de préretraite ou des indemnités de maladie et d'invalidité, la gestion des centres de formation et des services d'orientation professionnelle destinés aux établissements scolaires, la délivrance des permis de travail, ou encore l'attribution des licences pour les services privés de l'emploi, pour ne citer que ces exemples. En cas de crise du marché du travail, les SPE qui doivent gérer les régimes de prestations sont mis à rude épreuve, en raison de l'expansion conjointe des politiques du marché du travail actives et passives. Cela étant, lorsqu'ils exercent des responsabilités à l'égard d'autres services et interventions, les SPE sont à mieux à même de fournir une aide plus globale et coordonnée à leurs clients. En outre, le fait d'être responsables de toute une panoplie de services, de mesures et de prestations permet aux SPE d'établir plus facilement le contact avec les groupes vulnérables et de les encourager à s'inscrire (Konle-Seidl, 2020^[6]).

Graphique 3.3. Tableau de bord : cadre organisationnel de la mise en œuvre des PAMT

Autonomie de mise en œuvre des PAMT vis-à-vis du gouvernement national

Rôle des SPRE	Statut des institutions publiques	Organisme intégré à un ministère qui coordonne les prestataires publics et/ou privés	SPE national entièrement géré par un ministère	SPE national doté d'un organe de gestion tripartite	SPE infranational associé à un organisme national de coordination	SPE infranational sans organisme national de coordination
	Prestataires essentiellement publics	CYP, JPN, LUX	CHL, CRI*, CZE, ISR, SVK	DEU*, EST, HRV, PRT, SVN	CHE, DNK	CAN
Les SPRE jouent un rôle sur le marché, en complément des prestataires publics		BGR, LTU, LVA, MEX, NLD*	GRC, ISL, ROU, TUR	COL, ESP		
Les services relatifs à l'emploi sont partiellement ou entièrement externalisés	AUS, FIN*, GBR, HUN, IRL, NZL,	KOR*, MLT, NOR, SWE	AUT, FRA	ITA	BEL, POL, USA	

PAMT : politique active du marché du travail.

Note : Le *service public de l'emploi* (SPE) est un organisme public dont la mission essentielle est de faciliter activement l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et qui fournit des services liés à l'emploi (services de placement et assimilés, correspondant à la catégorie 1.1 de la méthodologie de la base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, et de la base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne : services qui facilitent l'insertion des chômeurs et autres demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou qui assistent les employeurs dans le recrutement et la sélection du personnel, y compris la mise à disposition d'équipement en libre-service tels que des banques de l'emploi en ligne), le cas échéant en association avec d'autres politiques actives du marché du travail (formation, incitations à l'emploi, emplois protégés et aidés et réadaptation, création directe d'emplois, aides à la création d'entreprise), et qui peuvent à titre facultatif remplir d'autres fonctions de politique publique. « SPE national entièrement géré par un ministère » renvoie aux cas dans lesquels la mise en œuvre des services de l'emploi incombe à un organe national distinct – et non, comme dans la colonne la plus à gauche, à un organisme entièrement intégré à un ministère.

Les *services privés de l'emploi* (SPRE) qui fournissent des services relatifs à l'emploi (catégorie 1.1 des politiques du marché du travail selon la méthodologie OCDE/CE, à savoir services de placement et assimilés), quelle que soit leur source de financement (c'est-à-dire qu'elles interviennent ou non dans le cadre d'un contrat avec le secteur public). La catégorie « les SPRE jouent un rôle sur le marché, en complément des prestataires publics » correspond aux pays qui ont répondu qu'il existait des SPRE fournissant des services liés l'emploi, mais qui n'ont pas indiqué que les services liés à l'emploi étaient externalisés aux SPRE.

* Seul le système généraliste / du premier pilier est pris en considération, même s'il existe en parallèle d'autres systèmes (par ex., des services supplémentaires relatifs à l'emploi peuvent être proposés par les collectivités locales).

Source : Réponses au questionnaire OCDE/CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) » ; base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, <https://doi.org/10.1787/data-00312-fr> ; et base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/imp?lang=en&display=card&sort=category>.

Les caractéristiques précises des PAMT spécifiques sont souvent définies par le biais d'un petit nombre de réglementations souples

La réglementation à haut niveau de la mise en œuvre des PAMT peut limiter la souplesse du cadre réglementaire. En règle générale, plus l'institution chargée d'adopter les réglementations est haut placée, plus la procédure est longue – notamment parce que, bien souvent, ces réglementations doivent d'abord être approuvées par des organismes placés à des échelons inférieurs. Par exemple, la modification d'une loi par la voie parlementaire peut prendre considérablement plus de temps que l'adoption d'un décret ministériel ou la modification des directives internes du SPE. Il peut être important, néanmoins, que le

cadre général de mise en œuvre des PAMT (c'est-à-dire son cadre organisationnel et ses objectifs) soit régi par des réglementations fixées à haut niveau, pour qu'une instance politique de haut niveau ait à rendre compte du système et assurer les processus démocratiques.

L'agilité du cadre réglementaire dépend également de la complexité du système. Lorsque la conception des PAMT relève de plusieurs réglementations différentes, modifier ces politiques pour les adapter aux besoins changeants du marché du travail peut se révéler fastidieux.

Le Graphique 3.4 donne un aperçu de l'agilité potentielle des cadres réglementaires de la mise en œuvre des PAMT dans les pays de l'OCDE et les pays de l'UE. La complexité de la réglementation est mesurée à l'aune du nombre de types de réglementation utilisés pour définir les paramètres des PAMT (c'est-à-dire la conception des mesures et services PAMT). En théorie, ce nombre peut aller jusqu'à huit (réglementations adoptées par le parlement, le gouvernement, le ministre, le ministère, l'organe de contrôle du SPE, la direction générale du SPE, les collectivités régionales ou locales, ou d'autres organismes). Mais dans les faits, huit pays seulement utilisent plus de trois types de réglementation pour définir les paramètres des PAMT, quoique le nombre de réglementations puisse être plus élevé en pratique si plusieurs réglementations sont en vigueur à un échelon déterminé. L'indicateur de souplesse du cadre réglementaire des PAMT répartit les pays en deux groupes – selon qu'au moins une réglementation fixant les paramètres des PAMT soit une loi promulguée par le parlement ou non. Plus de la moitié des pays appartiennent au deuxième groupe, ce qui signifie qu'ils sont capables de modifier la conception des PAMT rapidement si les nouveaux besoins du marché du travail l'exigent.

Graphique 3.4. Tableau de bord : cadre réglementaire de la mise en œuvre des PAMT

		Réglementaire sobre		
		Complexité réglementaire	Complexité réglementaire	Complexité réglementaire
		Les paramètres des PAMT spécifiques sont fixés par trois types de réglementation ou plus	Les paramètres des PAMT spécifiques sont fixés par deux types de réglementation	Les paramètres des PAMT spécifiques sont fixés par un type de réglementation
Réglementaire souple	Souplesse réglementaire	DEU, EST, FRA, HUN, ITA, LUX, MEX	AUT, BGR, DNK, FIN, GRC, POL, TUR	LTU, ROU
	Certains ou tous les paramètres des PAMT spécifiques sont adoptés par le parlement	AUS, ESP, ISR, JPN, PRT, SVK, SVN	COL	BEL, CAN, CHE, CRI, CYP, CZE, GBR, HRV, IRL, ISL, KOR, LVA, MLT, NLD, NOR, NZL, SWE
	Certains paramètres des PAMT spécifiques ne sont pas adoptés par le parlement			

PAMT : politique active du marché du travail.

Note : La *complexité réglementaire* (indicateur d'une réglementation « sobre ») est mesurée à partir du nombre de types de réglementation utilisés pour définir les paramètres des PAMT. Il en existe au total huit : 1) loi promulguée par le parlement, 2) décret/ordonnance du gouvernement, 3) décret/ordonnance d'un ministre, 4) décision d'un ministre (haut responsable), 5) décision de l'organe de contrôle du SPE, 6) décision de la direction générale du SPE, 7) décision des collectivités régionales/locales, 8) autres réglementations.

En Belgique, les paramètres des PAMT spécifiques sont fixés par un type de réglementation dans chaque région, mais avec de légères variations entre les régions (décision de l'organe de contrôle du SPE dans la région de Bruxelles, et décret du gouvernement en Flandre et en Wallonie).

Les *paramètres des PAMT spécifiques* comprennent les critères d'admissibilité, les durées, les montants et autres paramètres pertinents pour la mise en œuvre de chaque PAMT. Les types de réglementation qui définissent les groupes généraux admissibles au bénéfice des PAMT, la liste des PAMT spécifiques, les publics cibles des PAMT spécifiques et les budgets des PAMT sont présentés dans Lauringson et Luske (à paraître^[1]).

Source : Réponses au questionnaire commun de l'OCDE et de la Commission européenne sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) ».

Capacités des systèmes PAMT, définies par les ressources disponibles pour les services de l'emploi et les mesures PAMT

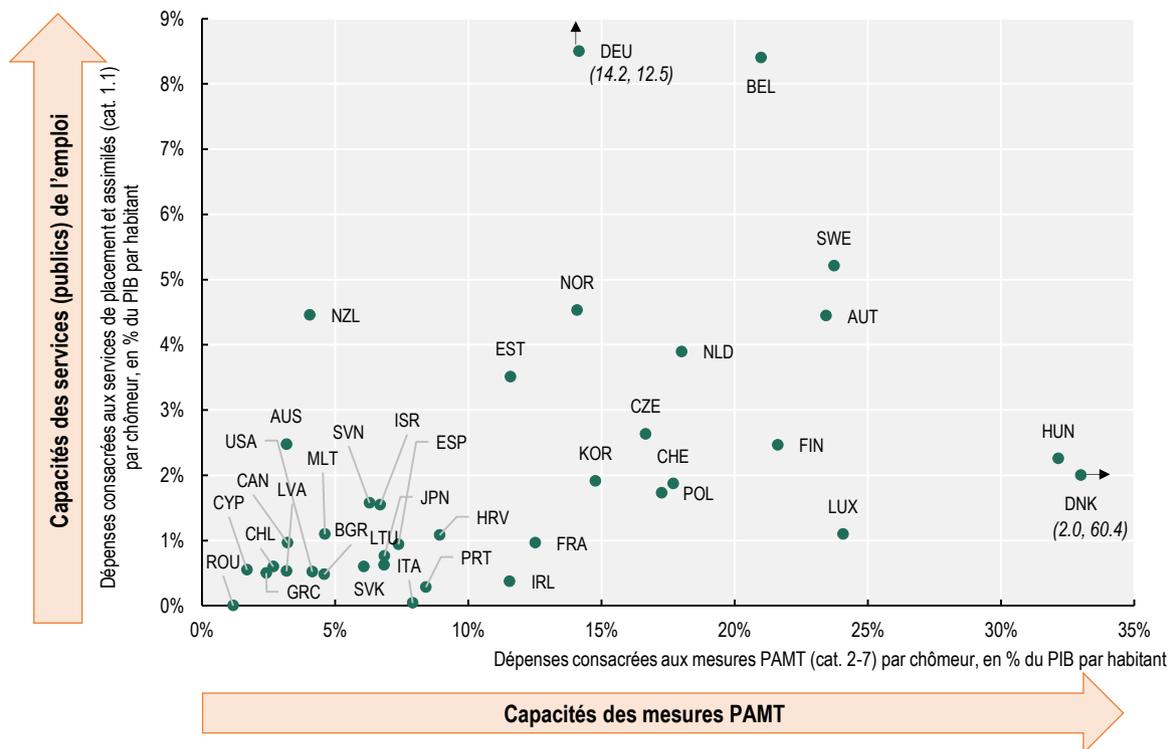
Mettre à la disposition des systèmes PAMT un volume de ressources accru avant que ne survienne un choc sur le marché du travail peut faciliter l'absorption des pressions grandissantes pesant sur le système. Dans la plupart des pays de l'OCDE et de l'UE, les budgets des PAMT ne sont pas ajustés automatiquement en fonction de la situation du marché du travail : ils sont modifiés suivant des procédures fixes, impliquant des négociations entre les parties prenantes. Même dans les pays où il existe des dispositifs de correction automatique des budgets des PAMT (Belgique (Flandre), Suisse), la mise en œuvre effective du budget peut prendre du temps – notamment s'il faut recruter davantage de personnel dans les services de l'emploi ou externaliser des places de formation supplémentaires. Les systèmes dans lesquels les conseillers emploi ont moins de dossiers à gérer pourront plus facilement poursuivre leurs activités d'accompagnement à la recherche d'emploi moyennant quelques adaptations (diminution de la durée des séances de conseil, focalisation sur les groupes les plus vulnérables, réduction de certaines composantes des services d'aide complémentaires), tandis que les systèmes qui travaillent déjà au maximum de leurs capacités risquent d'être privés de cette marge de manœuvre.

Le Graphique 3.5 donne une indication des capacités dont disposaient les systèmes PAMT avant la pandémie de COVID-19. L'axe horizontal du graphique décrit les dépenses consacrées aux mesures PAMT (catégories 2 à 7, à savoir formation, incitations à l'emploi, emplois protégés et aidés et réadaptation, création directe d'emplois et aides à la création d'entreprise) par chômeur en proportion du PIB par habitant en 2018. Cet indicateur illustre la capacité du système à offrir des aides intensives aux demandeurs d'emploi et tient compte du taux de chômage dans les pays. L'axe vertical représente les dépenses consacrées aux services de placement et assimilés par chômeur en proportion du PIB par habitant (catégorie 1.1 de la catégorisation des politiques du marché établie par l'OCDE), qui rendent compte des dépenses affectées aux services liés à l'emploi par les services publics de l'emploi et autres organismes financés par des fonds publics, à l'exclusion des dépenses d'administration des prestations (OCDE, 2015^[7]). Ces dépenses donnent une indication des dotations en personnel des services de l'emploi et du volume de dossiers traité. Les données empiriques montrent en outre que ces types de dépenses sont généralement les plus efficaces par rapport à leur coût, le coût relatif de ces services étant plus bas que celui d'autres PAMT (Brown et Koettl, 2015^[8] ; Card, Kluve et Weber, 2018^[9]). Les systèmes PAMT pour lesquels aucun de ces deux indicateurs n'avait une valeur faible étaient potentiellement mieux armés pour absorber les premiers effets du COVID-19.

Bien que les données les plus récentes sur les dépenses consacrées aux PAMT remontent à 2018, il est probable qu'elles reflètent de façon relativement juste la situation qui prévalait début 2020, dans la mesure où les ressources allouées aux PAMT varient généralement peu d'une année à l'autre lorsque la situation économique est plutôt stable. Il se peut néanmoins que les indicateurs sous-estiment ou surestiment les capacités des systèmes dans les pays où il n'est pas possible de distinguer précisément les dépenses consacrées à l'administration des PAMT et celles allouées aux prestations et à d'autres mesures, ou dans ceux où le déploiement des outils numériques est très avancé et les besoins en personnel plus réduits⁷. Le Tableau annexe 3.A.1 contient un indicateur supplémentaire des capacités des systèmes PAMT, qui compare les dépenses consacrées aux PAMT (déduction faite des coûts d'administration des politiques du marché du travail et d'autres activités, autrement dit les catégories 1.1 et 2 à 7) et celles consacrées aux politiques passives du marché du travail (catégories 8 et 9, essentiellement les régimes d'indemnisation du chômage) pour montrer le degré d'activation relatif des différents systèmes de politiques du marché du travail.

Graphique 3.5. Tableau de bord : capacités des systèmes PAMT

Dépenses consacrées aux PAMT en 2018



Note : PAMT : politique active du marché du travail.

Estimations pour les « capacités des services (publics) de l'emploi » de la Bulgarie et de la Suisse. Canada : les données englobent les dépenses fédérales allouées aux programmes des provinces et des territoires, mais ne prennent généralement pas en compte les financements supplémentaires ou complémentaires des provinces à ces programmes.

Capacités des services (publics) de l'emploi : dépenses publiques consacrées aux services de placement et assimilés (catégorie 1.1) par chômeur en pourcentage du PIB par habitant (autrement dit, les autres dépenses relevant de la catégorie 1, principalement les dépenses d'administration des prestations, sont exclues). *Capacités des mesures PAMT* : dépenses publiques consacrées aux mesures PAMT (catégories 2 à 7, à savoir formation, incitations à l'emploi, emplois protégés et aidés et réadaptation, création directe d'emplois, aides à la création d'entreprise) par chômeur en pourcentage du PIB par habitant.

Les dépenses consacrées aux PAMT par chômeur en pourcentage du PIB par habitant sont obtenues en multipliant les dépenses consacrées aux PAMT rapportées au PIB par le ratio entre la population et le nombre de chômeurs.

Les *chômeurs* s'entendent au sens du Bureau international du travail (BIT) et leur nombre est tiré des Statistiques de l'OCDE sur la population active.

On trouvera la liste détaillée des catégories des PAMT dans <http://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf>.

Source : Base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, <https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>, et base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne

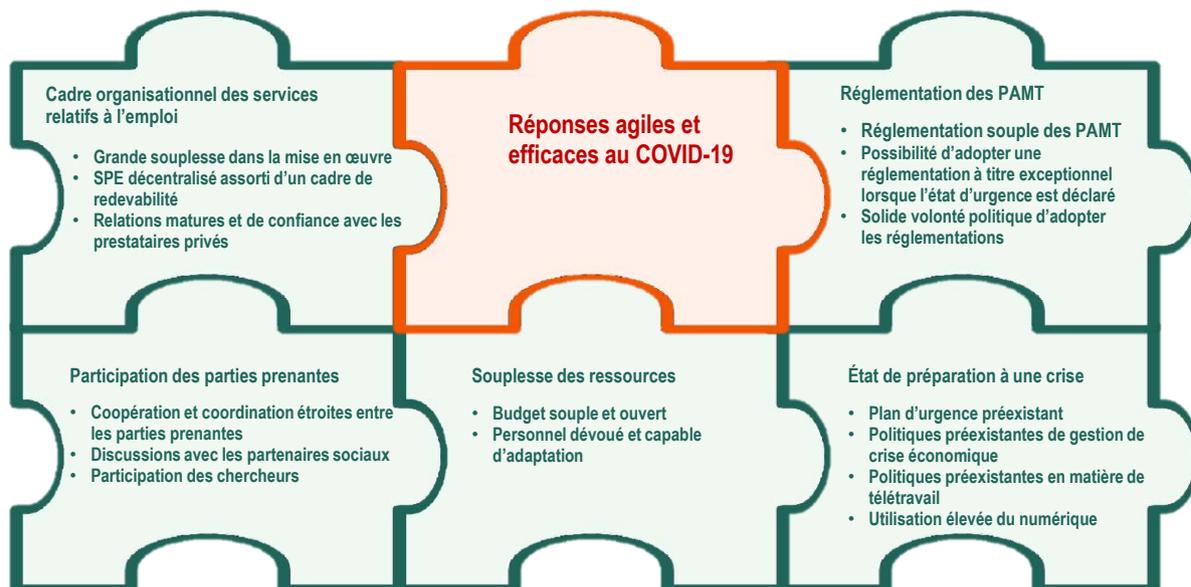
<https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/Imp?lang=en&display=card&sort=category>.

StatLink  <https://stat.link/38zw4y>

Caractéristiques institutionnelles qui permettent de réagir rapidement et efficacement aux chocs touchant le marché du travail, telles qu'identifiées par les pays en 2020

Parmi les caractéristiques dont les pays considèrent qu'elles les ont aidés à élaborer leurs réponses à courte et longue échéance à la crise du COVID-19, les plus importantes sont l'engagement des parties prenantes, le cadre organisationnel du système PAMT, le cadre réglementaire du système PAMT, les ressources à la disposition des PAMT et l'état de préparation à une crise qui a imposé le recours au télétravail (Graphique 3.6).

Graphique 3.6. Principales caractéristiques des systèmes PAMT qui ont permis de réagir rapidement et efficacement au COVID-19



Note : PAMT : politique active du marché du travail.

Le graphique s'appuie sur les informations communiquées par les pays de l'OCDE et de l'UE dans le questionnaire commun OCDE/CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) ». Il était demandé aux pays d'indiquer les principaux facteurs qui les ont aidés à adapter leurs PAMT en réponse au COVID-19. L'analyse donne une vue synthétique des éléments qui peuvent faciliter la fourniture de réponses rapides et efficaces, mais sans présenter de données quantitatives sur les liens de causalité éventuels. Source : Réponses au questionnaire commun OCDE/CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) ».

Presque tous les pays ont associé l'ensemble des acteurs clés du système PAMT à l'élaboration des stratégies d'atténuation des effets de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, mettant à profit l'éventail de compétences élargi auquel ils avaient ainsi accès. L'écrasante majorité des pays où les SPE sont organisés à l'échelon national associent ces services à l'élaboration des stratégies, aux côtés du ministère en charge de la politique du marché du travail. Les autres partenaires clés comprennent les organisations patronales et les syndicats, les collectivités territoriales et les prestataires de PAMT (tels que les organisations qui représentent les services privés locaux de l'emploi et les prestataires de services de formation). Dans de nombreux cas, les autres ministères et institutions du secteur public ont été associés plus étroitement à l'élaboration des stratégies qu'ils ne l'avaient été par le passé, afin de pouvoir apporter des réponses concertées à la crise, transcendant les clivages entre les différents domaines d'intervention. Par exemple, en réponse à la pandémie de COVID-19, l'Australie a dissous le *New Employment Services Reference Group* et l'a remplacé par un nouveau groupe consultatif au mandat plus large – soutenir la relance économique – qui accueille en son sein des experts du monde des affaires et des secteurs de la formation, de la protection sociale et des services relatifs à l'emploi.

Les liens de coopération et de coordination étroits entre les acteurs des systèmes PAMT ont joué un rôle essentiel en permettant aux pays de concevoir des mesures rapides et efficaces pour relever les défis suscités par la pandémie sur le marché du travail. Plus de la moitié des pays qui ont répondu au questionnaire commun OCDE/CE ont indiqué que la coopération et la coordination étaient l'un des principaux facteurs qui avait facilité leur adaptation au COVID-19. La coordination et les modèles de gouvernance établis sont devenus éminemment importants dans les systèmes décentralisés, où les autorités régionales ou locales assument une grande partie des responsabilités en matière de PAMT (deux dernières colonnes du Graphique 3.3). Par exemple, l'Italie travaillé dur pour établir un modèle de

gouvernance et définir les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes après la mise en place d'une ambitieuse réforme du cadre organisationnel en 2014-16, et cela l'a aidée à coordonner ses réponses à la crise du COVID-19. La coopération et l'établissement de groupes désignés de pilotage de la gestion de crise ont joué un rôle important dans les systèmes où les responsabilités en matière de conception et de mise en œuvre des PAMT sont réparties entre plusieurs organismes nationaux, par exemple dans les cas où le SPE est un organisme public autonome (pays de la colonne du milieu sur le Graphique 3.3). En Slovénie, par exemple, le ministère et le SPE ont des contacts presque quotidiens depuis le début de la pandémie, résultante d'une longue tradition de communication ouverte entre les deux organes et de la poursuite d'objectifs communs.

Près de la moitié des pays qui considèrent la coopération entre les parties prenantes comme particulièrement bénéfique soulignent que la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de leurs réponses à court et long terme a été particulièrement utile. Par ailleurs, en Autriche, en Belgique (Bruxelles), en Finlande et en Norvège, des chercheurs ont été associés à la formulation des réponses au niveau de la politique de l'emploi. Dans la région de Bruxelles, *View Brussels* (l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, dont la mission principale est d'observer et analyser le marché du travail régional) a activement participé aux travaux de la task force chargée de reformuler et mettre en œuvre la politique de l'emploi en réponse au COVID-19, en lui fournissant des données régionales de suivi. En Finlande, lorsque le COVID-19 a atteint le territoire national, le ministère des Affaires économiques et de l'Emploi et le ministère des Finances ont rapidement mis sur pied un groupe de travail qu'ils ont chargé d'évaluer l'impact de la crise sur l'économie et le marché du travail et d'élaborer une stratégie permettant d'y faire face. La stratégie en question a été présentée dès le début du mois de mai 2020, et comportait trois étapes (réduction des effets négatifs immédiats, redynamisation de l'économie et réparation des dommages) (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2020^[10]). De même, en Autriche, les chercheurs ont été associés à la refonte des dispositifs PAMT dès le tout début de la crise, via l'établissement d'un comité de recherche permanent.

Les pays dotés de réglementations plus souples en matière de PAMT ont pu remanier leurs politiques plus rapidement. Un tiers environ des pays qui ont répondu au questionnaire ont indiqué que des dispositions telles que la déclaration de l'état d'urgence par le gouvernement ou la promulgation de lois d'exception particulières leur avaient permis d'adopter les réglementations nécessaires pour modifier rapidement leurs PAMT, sans avoir à passer par la procédure parlementaire normale. Néanmoins, près d'un tiers des pays disposaient déjà avant la crise de lois-cadres très générales concernant la mise en œuvre des PAMT, de sorte qu'ils ont pu établir de nouvelles PAMT ou modifier les PAMT existantes sans avoir besoin de lois d'exception. Dans ces pays, les réglementations existantes ont simplement été adaptées par le gouvernement ou les ministères, voire n'ont pas eu à être modifiées du tout (Malte, Nouvelle-Zélande et République tchèque). Bien qu'au total, deux tiers des pays fixent les détails des PAMT au moyen de réglementations de rang inférieur (Graphique 3.4), la moitié d'entre eux ont dû procéder à des ajustements de grande ampleur pour pouvoir mettre en place les nouveaux dispositifs. Quel qu'ait pu être le degré de souplesse des réglementations avant la crise du COVID-19, l'adaptation des PAMT aux nouveaux besoins a souvent nécessité une volonté politique ferme. La crise a également démontré qu'il peut être judicieux « d'alléger » les réglementations de rang supérieur même dans une situation économique plus normale, afin de faciliter l'adaptation à l'évolution continue des besoins du marché du travail. S'il y a lieu que les modalités détaillées des PAMT soient suffisamment souples et puissent être adaptées par les institutions de rang inférieur, le cadre général devrait être fixé par la voie parlementaire pour garantir la responsabilité politique et les processus démocratiques.

Les systèmes dans lesquels le SPE dispose d'une autonomie accrue pour choisir son modèle de fonctionnement et les modalités détaillées de la mise en œuvre des PAMT ont été mieux à même de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et d'assurer la continuité des services, en dépit des changements soudains de l'environnement professionnel. Un tiers des pays ont déclaré que la souplesse dans la mise en œuvre des PAMT, permise par les caractéristiques de leur cadre organisationnel (et

soutenue par une réglementation souple des PAMT), a été déterminante dans leur capacité à réagir rapidement à la crise. Les pays qui disposent d'un SPE national autonome, doté d'un organe de contrôle dans lequel les partenaires sociaux sont représentés, sont nombreux à souligner que cet aspect facilite la formulation de réponses souples et rapides (au total, deux tiers des pays de la colonne du milieu ont indiqué que certaines caractéristiques de leur cadre organisationnel revêtaient une importance clé). Près de 40 % des pays disposant d'un système PAMT décentralisé (deux dernières colonnes du Graphique 3.3) font observer que cette structure leur a permis de modifier rapidement les modèles de fonctionnement en tenant compte de la situation des marchés du travail locaux. L'existence de modèles de gouvernance matures et la coordination des activités leur ont considérablement facilité la tâche. Dans les pays où une part élevée des services relatifs à l'emploi sont externalisés, le fait qu'il existe entre le ministère et les prestataires une relation de confiance mature a grandement facilité l'adaptation à la nouvelle situation (point souligné par l'Australie et le Royaume-Uni), en permettant, par exemple, de modifier les termes des contrats d'une façon acceptable pour les deux parties.

Seule une minorité de pays disposent d'une grande souplesse dans l'utilisation des ressources, qui leur permet de s'adapter aux changements touchant le marché du travail. La Suède a pu modifier le budget alloué aux PAMT plus rapidement que d'autres pays en réponse au COVID-19, car la réglementation suédoise est telle que la hausse du chômage de longue durée se traduit automatiquement par une augmentation des fonds alloués aux prestations et aux PAMT. De même, aux Pays-Bas, le SPE se voit automatiquement affecter certaines ressources sur le budget des PAMT en cas de hausse des dépenses consacrées aux allocations de chômage. En Suisse, où les PAMT relèvent de la compétence des cantons, les budgets des PAMT sont directement liés au nombre de chômeurs inscrits dans le canton et peuvent être ajustés dans le courant de l'année. En Belgique (Flandre), la plupart des PAMT disposent d'une ligne budgétaire ouverte, ce qui signifie qu'elles reçoivent automatiquement des fonds supplémentaires lorsque les besoins dépassent les prévisions.

S'agissant de la souplesse dans la gestion des effectifs dans les SPE, près de la moitié des pays ont été en mesure de recruter du personnel supplémentaire en 2020 en réponse à la crise, tandis que deux tiers des pays ont procédé à des réaffectations de personnel (principalement pour renforcer les centres d'appel, inscrire les demandeurs d'emploi, traiter les prestations ; voir section 3.3.1 pour de plus amples détails). La Belgique (Bruxelles), la Croatie, la Finlande et la Slovénie considèrent que la faculté d'adaptation et le dévouement du personnel, ainsi que la possibilité de redistribuer les tâches, ont été décisifs pour les aider à faire face aux défis posés par le COVID-19 en 2020.

Sur l'ensemble des pays de l'OCDE et de l'UE, seuls Israël et la Suisse avaient pris des dispositions dès avant le COVID-19 pour être prêts à affronter une crise potentielle sur le marché du travail, ce qui leur a été utile au début de 2020. Néanmoins, la crise du COVID-19 ayant engendré des problèmes qui n'avaient pas été anticipés, même les plans de gestion de crise ont dû être remaniés en profondeur. La riposte aux problèmes causés par le COVID-19 a été facilitée en Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en Suisse, dans la mesure où ces pays avaient déjà pris des dispositions spécifiques (pendant la crise financière mondiale, ou à la suite de catastrophes naturelles dans le cas de la Nouvelle-Zélande) pour faire face aux situations de crise économique. Compte tenu des difficultés engendrées par le COVID-19 sur l'environnement de travail, la capacité des pays à faire face était étroitement déterminée par leur niveau de maturité numérique et la possibilité de recourir au télétravail. Certains pays considèrent que ces facteurs ont été déterminants pour les aider à s'adapter à la nouvelle situation.

3.2.2. De la gestion de la crise à l'élaboration de stratégies à plus long terme

Face à la pandémie de COVID-19, les SPE (et les SPRe) de tous les pays ont été obligés de basculer en mode gestion de crise et de s'adapter rapidement à la nouvelle situation pour en limiter l'impact sur l'emploi ; cela impliquait de mettre en œuvre les PAMT, d'administrer les dispositifs de maintien dans

l'emploi (voir également le chapitre 2), de réduire au minimum les délais de versement des prestations en dépit d'un nombre de demandes record, d'informer les demandeurs d'emploi, les salariés et les employeurs, et d'encourager les demandeurs d'emploi à rester actifs malgré la baisse du nombre d'offres d'emploi. Après le choc initial et la modification des modèles de fonctionnement, les pays ont commencé à ajuster leurs stratégies à moyen et long terme, en adaptant la panoplie des PAMT pour tenir compte de la modification du profil des demandeurs d'emploi, ainsi qu'en soutenant la prompte reprise des activités des entreprises et en mettant en correspondance demandeurs d'emploi et nouvelles créations de poste.

En 2020, les réponses ont été ciblées sur les modèles de fonctionnement des SPE

Les réponses à court terme des systèmes PAMT à la crise du COVID-19 ont surtout consisté à modifier les modèles de fonctionnement des services publics et privés de l'emploi, les possibilités de remodeler les dispositifs d'aide active aux demandeurs d'emploi demeurant limitées. Premièrement, l'éclatement soudain de la pandémie et les restrictions des interactions sociales qui s'en sont suivies ont nécessité de modifier rapidement les environnements de travail et les modes de prestation des services. Deuxièmement, de nombreux SPE ont été confrontés à un afflux massif de demandes de prestations et d'inscriptions, ainsi qu'à une augmentation des besoins d'information de leurs clients (OCDE, 2020^[11]). Par surcroît, les approches mises en œuvre nécessitaient un suivi étroit et de fréquentes réévaluations, ce qui a obligé de nombreux SPE à se doter de systèmes de gestion de crise et, à l'appui de cette démarche, à adopter de nouveaux outils de contrôle et tableaux de bord et à utiliser les données de façon encore plus intensive que par le passé pour étayer leurs décisions de gestion. Près de 90 % des pays qui ont répondu au questionnaire commun OCDE/CE ont indiqué que les modifications des modèles de fonctionnement des SPE avaient été au cœur de leurs réponses à court terme à la crise du COVID-19. Plus précisément, ces modifications ont consisté principalement à : i) dématérialiser les processus, développer les canaux à distance, automatiser les processus pour les clients et les services d'arrière-guichet, ii) simplifier les procédures pour les clients et le personnel, iii) adapter les procédures pour faire respecter les directives sanitaires dans les locaux, iv) adopter de nouveaux outils pour accroître la qualité et l'actualité des statistiques et des informations en matière de gestion, v) adapter la communication avec le personnel et la clientèle, et vi) redéployer une partie du personnel, augmenter les effectifs et former du personnel pour étoffer les capacités du SPE. Un tiers des pays ont apporté des changements plus significatifs à la conception de leurs PAMT dès la phase d'élaboration de leurs stratégies à court terme, en 2020.

Les stratégies à moyen et long terme visent à remodeler les PAMT pour les adapter aux nouveaux besoins

En octobre/novembre 2020, la plupart des pays avaient commencé à réfléchir aux stratégies à moyen et long terme à mettre en œuvre concernant les politiques du marché du travail en réponse à la crise du COVID-19, mais seule la moitié environ des pays avait déjà adopté une nouvelle stratégie. Les réflexions sur les réponses de long terme ont été ralenties par le fait que la gestion au jour le jour de la crise a mobilisé les décideurs et les exécutants tout au long de 2020. Qui plus est, la situation sanitaire, les exigences de distanciation physique et les perspectives du marché du travail ont continuellement et considérablement évolué au cours de l'année (voir chapitre 1), ce qui n'était pas sans conséquences pour les politiques à privilégier à long terme.

En comparaison des stratégies à court terme, les stratégies à long terme mettent beaucoup plus l'accent sur le contenu des aides aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux employeurs que sur les modes de prestation et les modèles de fonctionnement des SPE. Les changements envisagés consistent à remanier l'offre de PAMT pour l'adapter aux nouveaux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises. Tous les pays ayant répondu au questionnaire commun OCDE/CE qui avaient déjà adopté ou s'appropriés à adopter une stratégie à long terme en octobre 2020 ont indiqué que la conception et le ciblage des PAMT tenaient une place centrale dans leurs projets pour 2021 et au-delà. Par exemple, la Belgique (Bruxelles)

a l'intention de donner une priorité accrue aux groupes les plus vulnérables, qui ont été plus durement touchés par la crise du COVID-19, et d'appliquer une approche sectorielle à l'égard des employeurs pour mieux répondre aux besoins des secteurs. La Belgique (Wallonie) entend renforcer encore davantage les approches individualisées vis-à-vis des demandeurs d'emploi, en particulier ceux qui ont été licenciés récemment, au travers de son nouveau modèle de « soutien immédiat » qui place davantage l'accent sur l'accompagnement et l'identification rapide de solutions. La Grèce accordera une importance particulière aux demandeurs d'emploi issus des secteurs qui ont le plus souffert pendant la crise, tels que le tourisme et la culture. La Slovénie cherche à renforcer la coopération avec les organismes de services sociaux pour aider de façon plus efficace les groupes confrontés à des obstacles multiples sur le marché du travail et encourager l'emploi des chômeurs désavantagés (par le biais notamment d'accompagnements aux entretiens d'embauche et d'aides après-placement). La Colombie va se concentrer sur les problèmes d'intégration au marché du travail de plusieurs groupes vulnérables, notamment les jeunes, les seniors, les demandeurs d'emploi issus des secteurs particulièrement éprouvés par le COVID-19, ainsi que les travailleurs informels. Les changements apportés aux diverses PAMT sont examinés plus en détail dans la section 3.4 de ce chapitre.

Cela étant, plus de la moitié des pays ont l'intention de continuer à affiner leurs modèles de mise en œuvre des PAMT dans le cadre de leurs stratégies à long terme, en tirant les leçons de 2020. Par exemple, la pandémie de COVID-19 a contraint de nombreux pays à réévaluer et simplifier leurs procédures (en interne et avec la clientèle) et à alléger les formalités administratives. Plusieurs pays souhaitent poursuivre la rationalisation des processus de conception et de mise en œuvre des PAMT en passant en revue les cadres structurels et les fonctions et tâches de l'ensemble des parties prenantes. Le passage au numérique et l'automatisation des processus continuent également de revêtir un degré de priorité élevé pour les SPE, qui espèrent ainsi gagner encore en efficacité (voir section 3.3.2 pour de plus amples précisions).

3.3. Renforcer la capacité des PAMT à favoriser le retour rapide au travail de l'ensemble des demandeurs d'emploi

Après une récession économique telle que celle provoquée par le COVID-19, les PAMT sont appelées à jouer un rôle clé en facilitant le retour rapide des chômeurs à l'emploi et la réaffectation des travailleurs des entreprises en déclin aux entreprises en expansion, ce qui implique des redéploiements entre secteurs et entre régions. Comme on l'a indiqué précédemment, cela nécessite que les pays adaptent leurs PAMT et modèles de prestation existants ou en conçoivent de nouveaux rapidement, et qu'ils investissent davantage dans les PAMT. Cette section fait valoir que les pays devront encore accroître leurs investissements dans deux domaines : premièrement, ils devront allouer des dépenses supplémentaires aux PAMT en 2021 et dans les années à venir, pour que les services publics et privés de l'emploi puissent pourvoir aux besoins du nombre croissant de demandeurs d'emploi et proposer des aides supplémentaires aux personnes qui ne retrouvent pas du travail rapidement. Deuxièmement, ils devront réaliser des investissements stratégiques dans les infrastructures numériques des services de l'emploi pour améliorer l'efficacité et l'efficacité des PAMT à court et long terme.

3.3.1. Allouer davantage de ressources aux PAMT

Cette section passe en revue les changements apportés par les pays en 2020 et 2021 dans leurs dépenses de PAMT, les ajustements des effectifs des SPE, ainsi que le choix fait par certains de recourir à l'externalisation pour compléter l'offre publique. Bien qu'il soit encore trop tôt pour déterminer si les autorités publiques ont consacré des dépenses suffisantes aux PAMT en 2020 et 2021, des données passées laissent craindre que les pays n'investissent trop peu dans ce domaine.

Augmentation des dépenses publiques consacrées aux PAMT

Les données montrent que les dépenses consacrées aux PAMT peuvent contribuer à réduire le chômage et le chômage de longue durée⁸. Après le début de la crise financière mondiale, de nombreux pays ont effectué des changements discrétionnaires rapides dans leurs dépenses de PAMT en réaction à la récession économique, de manière à soutenir la demande de main-d'œuvre et aider les chômeurs à trouver du travail. Dès 2008/09, les pays de l'OCDE ont pris tout un ensemble de mesures, telles que l'augmentation des financements alloués aux SPE et l'engagement d'investissements supplémentaires dans les PAMT, par exemple sous la forme d'incitations à l'emploi, de réduction des coûts non salariaux de main-d'œuvre, de création d'emplois dans le secteur public, d'aides à la création d'entreprise et de programmes d'expérience de travail et de formation (OCDE, 2009^[12]).

Face à la crise actuelle, les pays ont encore été prompts à réagir et ont apporté des ajustements à leurs PAMT. Si certaines de ces modifications (redéploiement du personnel par ex.) n'ont pas nécessité de financements supplémentaires, la plupart des pays ont augmenté le budget de leurs PAMT en 2020 et envisagent de nouveaux changements en 2021. Pour décrire ces changements des financements, on distingue deux catégories de dépenses principales :

- **Services du marché du travail⁹** : il s'agit de la fourniture, par des prestataires publics (ou des prestataires privés bénéficiant de subsides publics) de services de conseil et de gestion des dossiers des demandeurs d'emploi, d'aide à la prise en charge des coûts de la recherche d'emploi ou de la mobilité géographique liée à l'emploi, et de services de placement et assimilés auprès des employeurs, les services similaires fournis par des prestataires privés avec une participation financière publique entrant également en ligne de compte. Relève également de cette catégorie l'administration de prestations telles que les allocations de chômage, des dispositifs de maintien dans l'emploi et des indemnités de licenciement ou de faillite.
- **Mesures actives du marché du travail¹⁰** : elles comprennent la formation, les incitations à l'emploi, les emplois protégés et aidés et la réadaptation, la création directe d'emplois et les aides à la création d'entreprise, pour autant que ces mesures soient ciblées sur les chômeurs et les groupes étroitement apparentés, tels que les personnes inactives qui souhaiteraient travailler, ou les personnes occupées dont on sait qu'elles risquent de perdre involontairement leur emploi.

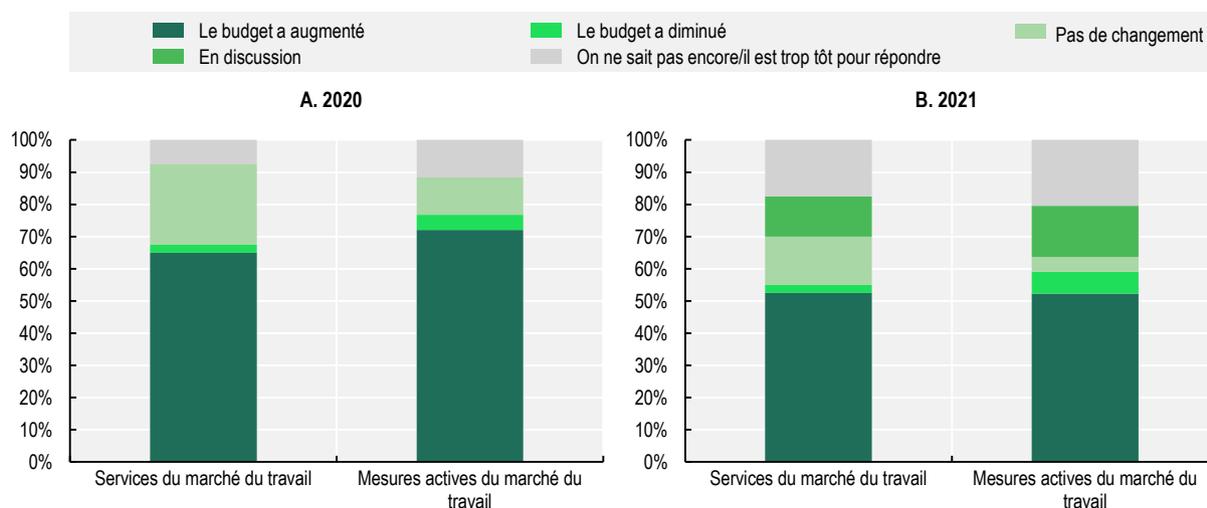
Un tout petit peu moins de deux tiers (65 %) des pays qui ont répondu au questionnaire ont augmenté le budget des services du marché du travail en 2020 (Graphique 3.7). Par exemple, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suisse, le budget des services du marché du travail et des mesures actives du marché du travail augmente automatiquement avec le niveau du chômage, de sorte que le système est beaucoup plus réactif au changement des besoins du marché du travail (voir Section 3.2.1). Dans de nombreux pays, les ressources supplémentaires allouées aux services du marché du travail ont servi à recruter du personnel supplémentaire, face à l'augmentation du nombre de dossiers de demandeurs d'emploi à traiter. En Australie, des financements supplémentaires ont été mobilisés pour renforcer l'offre de services numériques aux demandeurs d'emploi. S'agissant des mesures actives du marché du travail, les chiffres sont plus saisissants. Sept pays sur dix ont indiqué avoir augmenté les financements affectés à ces types de programme. Ainsi le Canada a-t-il plus que doublé l'enveloppe allouée aux Ententes sur le développement de la main-d'œuvre¹¹ par rapport à l'exercice financier 2018/19. La Hongrie a augmenté les dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail de 21 % par rapport à 2018, le Portugal, de 30 %, tandis que la Suisse estime la hausse à environ 20 %. On trouvera dans la section 3.4 de plus amples détails sur les mesures actives du marché du travail qui ont été créées ou étendues.

En 2021, légèrement plus de la moitié (53 %) de l'ensemble des pays ayant répondu au questionnaire envisagent d'augmenter le budget des services du marché du travail par rapport à 2020, et à peu près le même nombre de pays (52 %) ont l'intention d'augmenter celui des mesures actives du marché du travail. Néanmoins, plusieurs pays ont dû faire des choix difficiles. Le Mexique indique avoir dû revoir à la baisse le budget des services du marché du travail comme celui des mesures actives du marché du travail

en 2020, en raison de la réorientation des dépenses vers les dossiers prioritaires et la gestion de la crise sanitaire due au COVID-19. En Espagne, les dépenses affectées aux mesures actives du marché du travail qui n'ont pas été utilisées ont été réaffectées aux mesures de maintien dans l'emploi. Trois pays (Hongrie, Pologne et République slovaque) prévoient de réduire les dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail en 2021 par rapport à 2020. Tous les trois avaient augmenté ces dépenses en 2020 et ont l'intention de revenir aux niveaux d'avant-crise. Pour un aperçu complet des décisions des pays concernant les dépenses allouées aux services du marché du travail et aux mesures actives du marché du travail en 2020 et 2021, voir OCDE (2021^[13]).

Graphique 3.7. La majorité des pays de l'OCDE et de l'UE ont augmenté le budget des politiques actives du marché du travail en 2020 et envisagent de nouvelles hausses en 2021

Affectation du budget de dépenses publiques pour les services du marché du travail et les mesures actives du marché du travail, pourcentage de pays par type d'intervention



Note : Les *services du marché de travail* englobent la fourniture de services relatifs à l'emploi et l'administration des prestations par des prestataires publics (ou des prestataires privés bénéficiant de subsides publics). Les *mesures actives du marché du travail* comprennent la formation, les incitations à l'emploi, les emplois protégés et aidés et la réadaptation, la création directe d'emplois et les aides à la création d'entreprise.

Source : OCDE (2021), « Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment: A summary of country responses to the OECD/EC questionnaire », <https://www.oecd.org/els/emp/alm政策措施COVID-19.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/ekd0h1>

Si les données présentées ici montrent que de nombreux pays ont été prompts à augmenter les dépenses consacrées aux PAMT, il est encore trop tôt pour déterminer si le surcroît de ressources mobilisé en 2020 et programmé pour 2021 est suffisant pour assurer le niveau de soutien requis et permettre un retour rapide à l'emploi pendant la reprise¹². Dans le sillage de la crise financière mondiale, les gouvernements des pays de l'OCDE ont renforcé leurs dépenses de PAMT de façon plus radicale qu'ils l'avaient fait au cours des récessions passées, probablement parce qu'ils avaient pris davantage conscience de la nécessité de maintenir le cap sur l'activation en phase de récession profonde. Cependant, les dépenses par chômeur dans la zone OCDE ont baissé de 21 % en moyenne (en termes réels) entre 2007 et 2010 (OCDE, 2012^[14]). Il pourrait s'avérer nécessaire à l'avenir d'investir davantage dans les SPE et les PAMT pour appuyer la réaffectation des travailleurs des entreprises en déclin aux entreprises en expansion, y compris leur redéploiement intersectoriel compte tenu de la morosité persistante dans certains secteurs (par ex. les loisirs et l'hébergement – voir chapitre 1). Ce processus

devra être planifié à l'avance, car contrairement à ce que l'on observe pour les politiques d'aide au revenu, la hausse des financements ne se traduira peut-être pas immédiatement en hausse des capacités. Pour réaliser cet objectif, les SPE doivent recruter du personnel et les programmes existants doivent être étendus ou de nouveaux programmes créés, exigeant des systèmes PAMT de faire preuve d'agilité, comme on l'a vu dans la section 3.2.

Les redéploiements de personnel ont allégé les tensions initiales, mais les SPE de nombreux pays ont besoin de personnel supplémentaire

Les SPE ont été frappés par les effets immédiats de la pandémie au moment où les gouvernements ont imposé des mesures de confinement et de distanciation physique, en mars/avril 2020, provoquant une explosion du nombre de chômeurs et de demandes de participation aux dispositifs de maintien dans l'emploi (OCDE, 2020^[11]) – voir également le chapitre 2. Soixante-sept pour cent des pays ayant répondu au questionnaire commun OCDE/CE ont indiqué avoir procédé dans l'immédiat à des redéploiements de personnel au sein des SPE, pour pourvoir aux besoins les plus urgents (on trouvera des informations par pays dans OCDE (2021^[13])). Ces redéploiements avaient généralement pour but de soutenir la gestion des dispositifs de chômage partiel et autres programmes de maintien dans l'emploi, aussi bien dans les pays où ces dispositifs existaient déjà que dans ceux qui les mettaient en place pour la première fois (OCDE, 2020^[15]). L'Autriche, la Corée, le Luxembourg, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie, la Suisse et la Turquie ont ainsi déclaré avoir réaffecté du personnel à la gestion des dispositifs de maintien dans l'emploi. Par exemple, à la fin du printemps 2020, plus de 60 % des effectifs des directions provinciales du SPE turc ont été affectés au paiement des prestations de chômage partiel, pour faire en sorte que les indemnités soient versées aux bénéficiaires correctement et dans les temps. Une partie du personnel a été réaffectée au traitement des demandes d'allocations de chômage et à l'inscription des nouveaux demandeurs d'emploi en Allemagne, en Corée, en Finlande, en Irlande, en Islande, en Lettonie, en Norvège et en Nouvelle-Zélande, et redéployée vers les centres de contact/d'appel en Belgique (Bruxelles) et en Slovénie. Au plus fort de la crise, le SPE allemand a redéployé jusqu'à 20 % de ses effectifs.

Dans bien des cas, ces réaffectations n'ont pas suffi pour assurer la continuité de service, et plus de la moitié de l'ensemble des pays se sont résolus à recruter du personnel supplémentaire pour leurs SPE dans le courant de 2020 (on trouvera des informations par pays dans OCDE (2021^[13])). Dans bon nombre de SPE qui ont renforcé leurs effectifs, les nouveaux postes sont assortis d'un contrat à durée déterminée, et certains ont été pourvus par des personnes venant d'autres organismes publics. Les nouvelles recrues ont été embauchées pour gérer les dispositifs de chômage partiel et autres programmes de maintien dans l'emploi (par ex. Lituanie, Luxembourg), traiter le nombre élevé de demandes d'allocations de chômage (par ex. Norvège et Nouvelle-Zélande), renforcer les effectifs des centres d'appel (par ex. Finlande, Luxembourg), offrir des services de conseil aux demandeurs d'emploi et aux employeurs (par ex. Corée, Estonie, Finlande, Irlande, Japon) et activer le développement des services en ligne (par ex. Turquie). Dans la plupart des SPE qui ont recruté, l'augmentation des effectifs en 2020 a été modeste, s'établissant entre 1 % et 5 %. La Corée, l'Irlande, l'Islande, Israël, le Japon et la Suisse sont des exceptions notables, puisque les effectifs de leurs SPE ont augmenté de 10 % ou davantage. Les effectifs du SPE islandais ont grimpé de 37 % par rapport au début de 2020 et ceux du SPE coréen de 79 %, les nouveaux postes étant à durée déterminée.

Les services publics de l'emploi auront sans doute besoin de recruter du personnel supplémentaire en 2021 pour assurer des services de qualité élevée et proposer aux demandeurs d'emploi, devenus plus nombreux, une panoplie de PAMT complète. Si leurs effectifs ne sont pas renforcés, les SPE auront très certainement du mal à déployer les aides individuelles complètes dont les groupes les plus vulnérables ont besoin (voir section 3.4.3). Parmi les pays qui ont répondu au questionnaire, presque la moitié (47 %) ont déclaré avoir l'intention de continuer à renforcer les effectifs des SPE en 2021 (on trouvera des informations par pays dans OCDE (2021^[13])). Par exemple, les SPE de la France et du Royaume-Uni ont

l'intention de recruter du personnel supplémentaire pour prêter main forte aux agents de première ligne dans les agences locales et gérer les nouveaux programmes d'emploi destinés aux jeunes, *1 jeune 1 solution* en France et *Kickstart* au Royaume-Uni. Le SPE du Luxembourg compte recruter du personnel supplémentaire en 2021 pour garantir des services de qualité élevée aux demandeurs d'emploi et aux employeurs et mettre en place de nouveaux services. Le SPE turc envisage d'embaucher de nouveaux développeurs de logiciels et experts en informatique pour appuyer l'extension des services en ligne. Dans de nombreux pays, les projets concernant les SPE étaient encore à l'étude au moment où l'OCDE a reçu les réponses au questionnaire, et plusieurs pays ont indiqué que les décisions en matière de recrutement étaient subordonnées à l'évolution future du chômage.

L'externalisation des services relatifs à l'emploi, une solution pour accroître les capacités à moyen et à long terme

Les demandeurs d'emploi continuant d'affluer en masse, de nombreux SPE sont confrontés à des problèmes de capacités. Face à l'augmentation des besoins en services de l'emploi – augmentation qui pourrait perdurer –, une solution consiste à externaliser certains services du marché du travail financés sur fonds publics, tels que les services de conseil et la gestion des dossiers des demandeurs d'emploi, à des prestataires extérieurs. L'externalisation accrue des services est une solution qui devrait être envisagée principalement par les pays qui disposent déjà d'une solide expérience en matière d'adjudication de services relatifs à l'emploi. Si elle permet d'étoffer l'aide proposée à différentes catégories de demandeurs d'emploi, l'externalisation des services du marché du travail comporte son lot de risques, qui portent sur la conception et la mise en œuvre des services (Langenbucher et Vodopivec, à paraître^[16]).

Deux pays sur cinq couverts par l'enquête OCDE-UE externalisent déjà certains services relatifs à l'emploi à des organismes tiers, avec ou sans but lucratif. Un certain nombre de pays envisagent d'intensifier l'externalisation des services dans l'avenir proche. Sont dans ce cas l'Autriche, la Belgique (Bruxelles), la Corée, l'Irlande, Israël, le Royaume-Uni, la Suède et (éventuellement dans un avenir plus éloigné) la Slovaquie. L'Autriche et la Belgique (Bruxelles) ont développé l'externalisation récemment pour aider les travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise ou pour d'autres raisons économiques, ainsi que d'autres groupes à risque (voir Encadré 3.2).

Certains pays pratiquent une forme d'externalisation pour toutes les catégories de demandeurs d'emploi (par ex. Colombie, Danemark, Italie, Norvège, Suède) ou pour les demandeurs d'emploi prêts à travailler en particulier (par ex. France). D'autres pays externalisent les services d'aide spécialisés destinés à des groupes spécifiques, tels que les jeunes (par ex. Corée, Nouvelle-Zélande), les personnes souffrant d'un handicap ou d'un problème de santé (par ex. Royaume-Uni (Angleterre et Pays-de-Galles)), les demandeurs d'emploi âgés (par ex. Autriche, Belgique (Bruxelles)) et les chômeurs de longue durée (par ex. Irlande et Pologne). Après la crise financière mondiale, de vastes programmes de services d'emploi externalisés ont été engagés au Royaume-Uni (*Work Programme*, en 2011 ; (OCDE, 2014^[3])) et en Irlande (*JobPath*, en 2015 ; voir Encadré 3.3) pour faciliter le retour à l'emploi du grand nombre de chômeurs de longue durée. Les deux programmes ont duré cinq ans. S'appuyant sur l'expérience acquise avec le *Work Programme*, le ministère britannique du Travail et des Retraites a lancé le processus d'appel d'offres pour un nouveau programme baptisé *Restart*, qui sera mené en Angleterre et au Pays-de-Galles à partir de l'été 2021.

Encadré 3.2. Accroître les ressources disponibles pour les travailleurs privés d'emploi et d'autres groupes à risque en externalisant certains services : le cas de l'Autriche et de la Belgique (Bruxelles)

La Corona-Joboffensive en Autriche

La *Corona-Joboffensive* est un nouveau programme de financement lancé par le gouvernement autrichien pour apporter une aide à plus de 100 000 personnes à partir d'octobre 2020. Les bénéficiaires sont des chômeurs qui souhaitent se réorienter professionnellement ou reprendre une formation, de jeunes adultes au chômage sans qualification, des femmes qui réentrent sur le marché du travail, des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi et d'autres groupes cibles (par ex. les handicapés, les personnes pour qui la langue est un obstacle à l'emploi et les personnes ayant des besoins complexes). Ce nouveau programme regroupe un certain nombre de mesures différentes, dont la plupart font l'objet d'une externalisation à des prestataires sous contrat, avec ou sans but lucratif. Ces mesures comprennent notamment :

- Des services d'orientation professionnelle et de conseil en formation et planification de carrière, qui tiennent compte des besoins individuels.
- Des formations professionnelles visant à soutenir l'amélioration des compétences et la requalification dans les professions et secteurs en croissance, l'accent étant mis sur le numérique ; la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) ; l'économie verte ; et les secteurs des soins, de la santé et de l'éducation.
- Des aides à la création d'entreprise.

Les personnes qui prennent part à une mesure de qualification, de formation ou de recyclage de plus de quatre mois dans le cadre de la Corona-Joboffensive reçoivent une prime de formation (de 180 EUR par mois) en complément de leurs allocations de chômage normales.

Rebond.brussels en Belgique

Le SPE de la région de Bruxelles en Belgique a établi le *Fonds Rebond* en réponse aux faillites qui ont touché les entreprises de la région bruxelloise depuis le début de la crise du COVID-19. Les travailleurs licenciés par un employeur bruxellois à la suite d'une faillite prononcée après le 01/07/2020 ont accès à ce service gratuit à titre volontaire¹ pour faciliter leur réintégration sur le marché de l'emploi le plus rapidement possible. Le programme dure jusqu'à 12 mois et se divise en deux parties :

- Un accompagnement social : il assiste les participants dans leurs démarches de demande d'allocations et les informe et sur les obligations réciproques applicables aux allocations de chômage.
- Un accompagnement professionnel : les participants ont un conseiller référent qui leur donne des conseils, notamment en matière d'orientation professionnelle, évalue leurs compétences et les guide vers d'autres formes d'aide proposées par le programme, telles que des ateliers et des formations.

L'accompagnement professionnel est assuré soit par un prestataire existant du SPE soit par un bureau d'*outplacement* spécialisé. Le choix du prestataire de services dépend de plusieurs critères tels que l'âge, les antécédents d'emploi et les objectifs professionnels.

1. Pour les personnes ayant 45 ans et plus et au minimum un an d'ancienneté auprès de l'employeur déclaré en faillite, la participation à l'*outplacement* est une obligation légale. Le refus de participation pour cette catégorie peut entraîner une suspension des allocations allant de 6 à 52 semaines.

Source : Bundesministerium für Arbeit (2020^[17]), « Die Corona-Joboffensive », <https://www.bma.gv.at/Services/News/Coronavirus/Corona-Joboffensive.html>, et Actiris (2020^[18]), « Bénéficiaire de Rebond.brussels », <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/beneficiaire-de-rebond-brussels/> (consulté le 20 mai 2021).

Encadré 3.3. L'externalisation des services relatifs à l'emploi pour les chômeurs de longue durée en Irlande

Après la crise financière mondiale et la crise de la dette souveraine, le chômage, et en particulier le chômage de longue durée, ont atteint des niveaux très élevés en Irlande. Les ratios conseillers/clients dans les agences du service public de l'emploi irlandais, à environ 1:500, demeuraient beaucoup trop élevés. Si des efforts avaient été consentis pour augmenter les effectifs du SPE, des problèmes financiers et de recrutement limitaient les possibilités de poursuivre la montée en puissance des services. Sur cette toile de fond, le ministère irlandais de la Protection sociale s'est décidé à procéder à une externalisation à grande échelle de services relatifs à l'emploi axée sur les chômeurs de longue durée au travers du programme *JobPath*. *JobPath* a été le plus gros marché de services liés à l'emploi adjugé par l'État irlandais. Les chômeurs de longue durée ont été dirigés vers des prestataires externes entre la mi-2015 et la fin 2020 par le biais d'un mécanisme d'aiguillage randomisé. Le programme s'appliquait à l'ensemble du territoire de la République d'Irlande, divisé en quatre secteurs, et a finalement été exécuté par seulement deux prestataires qui couvraient chacun deux secteurs. Le modèle de paiement comportait une solide composante axée sur les résultats, qui incitait les prestataires à faire en sorte que les participants renouent durablement avec l'emploi (le tarif maximum par client ne pouvait être facturé qu'après 52 semaines d'emploi). *JobPath* était assorti d'un ensemble de normes minimales de service, qui garantissaient aux participants de rencontrer un conseiller en face à face au moins une fois tous les 20 jours pendant la période où ils étaient au chômage, de se voir proposer un « plan de progression personnel », d'assister à un entretien approfondi tous les trimestres et de bénéficier d'une assistance en cours d'emploi pendant au moins les 13 premières semaines du retour à l'emploi.

Une évaluation contrefactuelle de l'impact de *JobPath* réalisée à l'aide du mécanisme d'aiguillage aléatoire vers le programme a constaté que les chômeurs qui avaient participé à *JobPath* en 2016 avaient une probabilité de trouver un emploi en 2017 de 20 % supérieure à celle des chômeurs n'ayant pas participé à *JobPath*, et une probabilité de 26 % supérieure de trouver un emploi en 2018. De plus, les participants à *JobPath* qui avaient trouvé un emploi gagnaient 16 % de plus par semaine en 2017 et 17 % de plus en 2018 que les groupes de comparaison (chômeurs de longue durée qui n'avaient pas (encore) participé à *JobPath*). Cela signifie qu'en moyenne, les personnes ayant participé à *JobPath* en 2016 percevaient un salaire supérieur de 35 % à ce qu'ils auraient gagné sans le programme en 2017, et un salaire supérieur de 37 % en 2018. Qui plus est, des effets positifs ont été relevés parmi toutes les cohortes de participants, y compris les personnes les plus éloignées du marché du travail. Les enquêtes qualitatives menées auprès des participants montrent également que ceux-ci ont été satisfaits des services des prestataires *JobPath*. Plus de la moitié des participants considéraient que les prestataires *JobPath* offraient des services analogues ou supérieurs aux services comparables du SPE.

Source : Department of Employment Affairs and Social Protection (DEASP) (2018^[19]), « Satisfaction with JobPath service providers (Online research 2018) » ; DEASP (2019^[20]), « Satisfaction with JobPath service providers (October 2018, Phone) » ; Department of Employment Affairs and Social Protection (2019^[21]), « Evaluation of JobPath outcomes for Q1 2016 participants », DEASP Working Paper, Dublin ; et Intreo (2014^[22]), « Pathways to work 2015 ».

3.3.2. Tirer parti de la technologie pour accroître l'efficacité et l'efficience des PAMT

Les outils numériques se sont imposés comme des moyens efficaces par rapport à leur coût pour faire face à la hausse de la demande de services et à la baisse des capacités physiques. Les outils numériques plus élaborés, qui commencent à gagner du terrain dans les SPE, offrent des avantages accrus en termes de personnalisation des services à la clientèle, de gains d'efficience et d'accès des clients au libre-service. Néanmoins, il faudra veiller à ce que tous les processus qui ont été conçus comme des palliatifs à court terme dans un contexte de pressions intenses de la demande soient évalués, afin de vérifier leur adéquation sur le long terme.

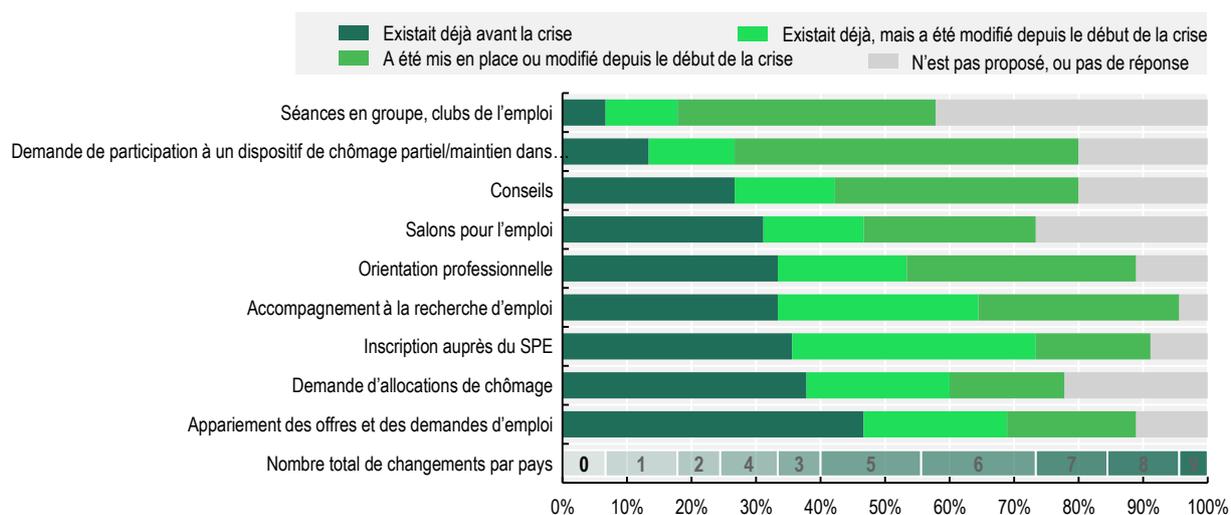
Les canaux à distance ont été cruciaux pour assurer la continuité de service

Bien avant l'arrivée de la pandémie, les stratégies de nombreux SPE visaient déjà à faciliter l'utilisation accrue des technologies et à développer l'offre de services au-delà du cadre traditionnel en face à face. Toutefois, les restrictions sévères récentes sur les interactions physiques ont contraint les SPE à étendre et adapter ces capacités à un rythme sans précédent. Ce contexte particulier offre également aux SPE une occasion unique de profiter de l'élan créé et de franchir un cap décisif dans l'utilisation des technologies, pour offrir à leurs clients des services améliorés dans le monde de l'après-COVID.

Le Graphique 3.8 illustre la dynamique qu'ont opérée les SPE en termes d'accessibilité numérique et à distance des services. Avant la pandémie, en moyenne, la moitié environ des SPE proposaient un accès à distance à un certain nombre de leurs activités. Après les mesures de distanciation physique imposées par le COVID-19, la proportion a grimpé à environ 80 % et les disparités d'accessibilité à distance entre les diverses activités des SPE ont diminué. Parmi les SPE qui proposaient déjà des services accessibles à distance avant la pandémie, 42 % ont accru ce mode de prestation avec l'arrivée du COVID-19. Les progrès accomplis par les SPE en moins d'un an en matière de développement de l'accessibilité numérique et à distance de leurs services dépassent presque la totalité des efforts qu'ils avaient déployés dans ce domaine avant la pandémie. Soixante pour cent des pays ont procédé à des changements pour faciliter l'accès à distance à au moins cinq activités sur les neuf considérées. Les pays qui proposaient déjà un bon accès à distance avant la pandémie (par ex. Belgique (Flandre), Estonie et Suède) n'ont eu à apporter que relativement peu de changements à leurs modes de prestation, à l'inverse de ceux où l'accès à distance était relativement limité avant la pandémie (l'Espagne, par ex., a apporté des changements dans la totalité des activités considérées).

La mise en place récente d'un accès à distance par certains SPE et l'extension de ce mode d'accès par d'autres laissent penser que l'on peut encore accomplir de nombreux progrès – tant en termes de portée que de contenu – en faisant fond sur les succès récents. Il importe de noter que si les SPE ont amélioré leurs capacités d'interagir à distance avec leurs clients, ils ont souvent procédé au coup par coup, pour faire face à la pression immédiate de l'afflux de demandeurs engendré par le COVID-19. Certains ont ainsi permis à leurs clients de s'inscrire en remplissant un formulaire papier envoyé par courrier ordinaire, ou d'adresser leurs demandes par courriel ou téléphone. D'autres ont simplifié leurs canaux numériques existants pour supprimer certains contacts en face à face. Le défi pour les SPE sera de réexaminer leurs processus une fois la pandémie terminée et de mettre au point des canaux numériques et à distance se prêtant à modes de prestation rationnels et pérennes. Il est possible que la suppression de certaines étapes dans les procédures d'inscription ait affaibli les mécanismes de détection des fraudes et des erreurs, une concession nécessaire pour assurer le maintien d'une aide rapide aux personnes. Il faudra évaluer l'impact des changements opérés, de manière à préserver l'intégrité de l'administration des prestations une fois la pandémie passée.

Graphique 3.8. Proportion de SPE proposant un accès à distance/numérique à leurs services



Source : OCDE (2021), « Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment: A summary of country responses to the OECD/EC questionnaire », <https://www.oecd.org/els/emp/almppmeasuresCOVID-19.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/p7zy45>

Les canaux numériques et l'automatisation procurent aux SPE des capacités de prestation efficaces

La vitesse à laquelle la pandémie s'est propagée et l'impact des obligations de distanciation physique ont mis un coup d'arrêt brutal aux services en face à face dans les pays de l'OCDE. Le passage d'un nombre croissant de services au numérique a aidé les SPE à amortir ces effets de différentes manières :

- Le placement *des personnels de guichet et d'arrière-guichet en télétravail* a permis de maintenir la continuité de service, protégé les travailleurs et préservé les capacités dans un contexte de restriction des espaces de bureau disponibles, due aux exigences de distanciation physique (Commission européenne, 2020^[23] ; BIT, 2020^[24]).
- L'utilisation de canaux à distance pour l'exécution des PAMT a permis de maintenir les activités de conseil, d'orientation professionnelle, d'appariement des offres et des demandes d'emploi et de formation sous la forme de services en ligne. La prestation de service interactive, qui voit par exemple les conseillers échanger avec leurs clients au moyen d'un canal en ligne (comme le « Universal Credit journal » au Royaume-Uni, qui permet aux conseillers et aux clients de communiquer), s'accompagne d'aides en ligne plus « statiques » (information sur les sites Web du SPE, recommandations générales pour la recherche d'emploi, vidéos de formation, etc.).
- Les *procédures de demande de prestations et d'inscription de demandeurs d'emploi à distance* (canaux à distance et interfaces utilisateur permettant aux demandeurs d'emploi d'envoyer ou télécharger leurs données sur les systèmes informatiques du SPE) ont protégé les clients en limitant le risque d'exposition physique et facilité le traitement rapide des nombreuses demandes.

Les SPE qui ont mis en place une gamme complète de services en ligne, conjugués à des fonctions d'arrière-guichet automatisées, ont été en mesure de pourvoir à la quasi-totalité des besoins de leurs clients sans interactions en personne (par ex. Belgique (Bruxelles et Flandre), Estonie, Islande, Norvège, Pays-Bas et Royaume-Uni). Ce *modus operandi* présentait un double avantage : i) il offrait aux clients un moyen simple et rapide de déposer leurs demandes de prestations, une condition cruciale pour assurer la subsistance et la sécurité des individus et de leur famille ; et ii) il permettait aux SPE de réserver les

maigres possibilités d'interaction en face à face qu'il leur restait à leurs clients les plus vulnérables. Les SPE qui disposaient de capacités numériques plus évoluées sont parvenus à maintenir leurs capacités de mise en œuvre des PAMT. Par exemple, le SPE estonien dispensait déjà des conseils d'orientation professionnelle par Skype avant la pandémie, de sorte qu'il a pu continuer d'offrir sans interruption des services de qualité élevée à l'arrivée du COVID-19 (Holland et Mann, 2020^[25]).

Si la pénétration numérique a considérablement augmenté parmi les SPE (voir Graphique 3.8), certains SPE ne sont toujours pas en mesure d'offrir un accès numérique pour la majorité de leurs services. Une composante importante des stratégies numériques futures consistera à faire de l'inscription et de l'administration des prestations en ligne les options par défaut (ce qui est déjà le cas en Islande, en Italie, en Norvège et aux Pays-Bas), et qu'elles le restent quand la pandémie sera terminée. En contrepartie, il sera important de réserver les contacts en face à face aux clients dépourvus de compétences numériques ou ayant des besoins complexes qui nécessitent un contact en personne. La mise en œuvre des PAMT devrait s'appuyer sur une combinaison de services numériques et d'interventions en face à face, en tenant compte des besoins spécifiques des groupes cibles et des services et mesures en question. Il faudra procéder à une collecte minutieuse de données avant d'envisager d'étendre la mise en œuvre numérique des PAMT dans l'avenir plus lointain. Des données antérieures ayant montré qu'il pouvait être risqué de remplacer un canal de prestation par un autre, l'élaboration de théories du changement et l'évaluation des effets de la prestation numérique sur les résultats sont des étapes préalables nécessaires lorsque l'on envisage ce type de changement. Par exemple, la réforme du service public de l'emploi menée en Finlande en 2013, qui a vu les activités de conseil en face à face remplacées par des conseils en ligne dans 60 communes, a, selon certaines estimations, entraîné un allongement de la durée du chômage de deux à trois semaines (Vehkasalo, 2020^[26]). L'importance de gérer les canaux de prestation judicieusement en fonction des besoins des groupes cibles a également été démontrée en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (Middlemas, 2006^[27]).

Il est crucial que les SPE continuent à développer leurs capacités technologiques pour pouvoir concevoir et mettre en œuvre des services numériques qui formeront la clé de voûte de leur offre de prestations future. Cela nécessitera des investissements continus dans les infrastructures informatiques, pour permettre au personnel et à la clientèle des SPE d'utiliser de façon fluide tous les outils à leur disposition. La conception de ces infrastructures devrait être centrée sur les besoins des utilisateurs des services. Elle devrait permettre aux conseillers d'évaluer rapidement la situation, les compétences et l'expérience de leurs clients, de trouver des postes qui leur correspondent et de mettre en œuvre des PAMT correctement ciblées. Parallèlement, elle devrait permettre aux clients des SPE de trouver facilement les informations utiles et les aides et formations dont ils peuvent bénéficier, et de sélectionner les postes les mieux adaptés à leur situation. Par exemple, le SPE belge (Flandre) a restructuré la mise au point de ses produits de manière à placer le client au cœur du processus de conception et de mise en œuvre, et désormais, toute application qui n'est pas suffisamment utilisée par les clients est automatiquement supprimée (Peeters, 2020^[28]).

Les SPE devraient également coordonner au mieux les données et services des diverses agences nationales et locales, de manière à pouvoir lier et partager les données et fournir des services personnalisés pour une efficacité optimale. Les SPE qui ont la possibilité de lier les données de leurs clients avec les registres de prestations, de revenus et d'emploi et avec les formations et les postes disponibles à l'échelon local et national pourront croiser ces données et offrir des services plus efficaces à leurs clients. Par exemple, depuis l'instauration de l'*Universal Credit* au Royaume-Uni, les clients ne sont plus obligés de déposer des demandes distinctes pour les cinq prestations existantes, un progrès particulièrement bienvenu pour les personnes qui font de fréquentes allées et venues entre emploi et chômage.

Il y aura toujours des clients pour lesquels une offre à 100 % numérique ou à distance ne peut pas convenir, et les SPE devront conserver des capacités de prise en charge en face à face pour pourvoir à leurs besoins. Cela étant, à mesure que les capacités numériques se développeront pour la société dans

son ensemble, les SPE devraient s'employer – en collaboration avec d'autres organismes compétents – à doter les personnes dépourvues de ces capacités des outils qui leur permettent de participer aux activités proposées. Cela nécessitera non seulement des formations dans les compétences numériques et l'informatique, mais aussi un accès aux équipements idoines. Par exemple, au travers des ententes de transfert relatives au marché du travail, le Canada offre aux provinces et aux territoires, qui conçoivent et mettent en œuvre les programmes de formation et d'emploi, la possibilité d'utiliser les fonds fédéraux pour fournir du matériel informatique et un accès à Internet aux participants qui, sinon, ne pourraient pas participer à ces programmes. Cela est d'autant plus important que les personnes qui n'ont pas accès à ces ressources sont celles qui sont susceptibles d'en tirer le plus grand parti (travailleurs âgés, migrants ou travailleurs peu qualifiés par ex.). La Colombie a également pris des mesures pour intégrer les personnes sans ordinateur ou ayant un accès limité à Internet (étudiants qui vivent dans des zones rurales ou reculées par ex.) en mettant à leur disposition les outils suivants : cours pré-enregistrés, tutoriels vidéos, groupes sur des applications de messagerie, courriels, appels téléphoniques ou appels en visio.

L'intelligence artificielle (IA) pourrait améliorer la prestation des services à l'avenir

Les pratiques fondées sur l'intelligence artificielle (IA) et les systèmes analytiques évolués peuvent aider les SPE à gérer leurs dossiers liés au COVID-19 à court terme et à développer leurs capacités pour améliorer leurs résultats à plus long terme. Lors de la conception et de la mise en œuvre d'améliorations des services fondées sur l'IA et les algorithmes d'aide à décision, il faudra néanmoins veiller à protéger les utilisateurs des services et s'assurer du caractère équitable de l'affectation des clients aux services proposés, fondée sur les recommandations numériques. Les fonctionnalités des systèmes devront être conçues dans le respect des réglementations en matière de protection des données pour protéger les données des utilisateurs. L'Encadré 3.4 examine plus en détail les différents aspects de la mise en œuvre des PAMT qui peuvent être facilités par l'IA et les systèmes d'analytique évoluée et fournit des exemples issus de quelques pays. Les SPE qui avaient déjà commencé à utiliser l'IA dans le cadre de leurs activités seront mieux à même d'absorber le surcroît de travail que leur impose la hausse du nombre de demandeurs d'emploi, principalement de trois manières :

- **Amélioration des appariements entre travailleurs et postes vacants** : en cette période de changements structurels accélérés, l'IA peut faciliter les appariements entre demandes et offres d'emploi, en particulier en assimilant les données relatives aux compétences existantes des demandeurs d'emploi. Les algorithmes d'apprentissage sont capables de déceler les tendances émergentes qui peuvent faciliter la réabsorption des travailleurs privés d'emploi dans les secteurs d'activité qui font appel aux mêmes combinaisons de compétences – voir également chapitre 1 et OCDE (2021^[29]) – et l'IA permet le traitement rapide de vastes cohortes de demandeurs d'emploi. L'utilisation des données de clic peut également livrer des informations sur la façon dont les demandeurs d'emploi s'y prennent pour consulter les offres et ainsi contribuer à améliorer les recommandations aux nouveaux demandeurs d'emploi.
- **Meilleure adaptation des services et des PAMT** : le COVID-19 a non seulement entraîné une hausse substantielle du nombre de dossiers de demandeurs d'emploi à traiter dans les pays, mais a aussi modifié leur composition, certains groupes ayant été frappés plus durement par la crise sanitaire et économique que d'autres (chapitre 1 et section 3.1). Pour cette raison, les outils de profilage traditionnels utilisés par les SPE – qu'il s'agisse d'outils numériques ou d'évaluations par les conseillers – pourraient devenir moins adéquats, car les services ont affaire à des personnes qu'ils ne connaissent pas. Les algorithmes fondés sur l'IA permettent d'adapter le profilage rapidement et de façon cohérente à partir des nouvelles informations obtenues sur ces personnes, et ainsi d'adapter et déployer les services à une échelle et un rythme élevés.
- **Amélioration de l'efficacité et développement du « libre-service »** : face aux contraintes liées à l'afflux rapide de nouveaux demandeurs d'emploi, de nombreux SPE ont dû rationner leurs services en raison de la diminution du ratio conseillers/demandeurs d'emploi. Les SPE qui ont la

possibilité de proposer un accompagnement professionnel virtuel fondé sur l'IA peuvent aider les personnes qui sont relativement plus faciles à placer sur le marché du travail à trouver rapidement un emploi qui leur corresponde, et réserver les disponibilités des conseillers aux travailleurs qui ont de plus grands besoins. Cette solution présente des avantages tant en termes d'efficacité que d'équité des services.

Il convient de noter que, compte tenu du caractère relativement récent des services des SPE fondés sur l'IA, les études rendant compte d'évaluations d'impact rigoureuses les concernant sont encore rares. Par conséquent, dans le cadre de la mise en place de ces services, il sera crucial à l'avenir de les soumettre à des évaluations et des examens minutieux, au même titre que les services existants. L'assignation algorithmique implique un arbitrage entre précision et équité, qui peut conduire à une discrimination involontaire entre les individus (Desiere et Struyven, 2020^[30]) sans que les risques soient correctement pris en considération et pesés. En l'absence d'informations complètes, certaines caractéristiques observées (telles que l'origine ethnique ou la situation socio-économique) risquent d'être confondues avec des données non observées (telles que la motivation ou les aptitudes intrinsèques). Les données qui sous-tendent l'assignation algorithmique sont probablement insuffisantes pour générer des résultats parfaitement équitables sur le plan social, tout au moins à moyen terme. Il faut donc prévoir un garde-fou « humain » pour évaluer et contrôler ces modes de mise en œuvre des politiques et mener des évaluations rigoureuses les concernant.

Encadré 3.4. L'automatisation, l'IA et l'avenir des SPE

Les progrès combinés des technologies de saisie, de stockage et de traitement des données offrent aux SPE une multitude d'outils qui peuvent faciliter les tâches suivantes :

- Automatisation du traitement des demandes – utilisation de processus entièrement automatisés, sans intervention humaine, pour les prises de décision en matière d'admissibilité à l'inscription ou d'octroi de prestations, fondés sur les informations fournies dans le formulaire de demande et les données extraites des registres (par ex. Estonie). Ces processus peuvent faire intervenir des outils IA de détection des fraudes et des outils d'assurance-qualité (comparaison de données issues de différentes sources et, le cas échéant, utilisation de l'analyse prédictive) ou être soutenus par de tels outils.
- Profilage à des fins de segmentation des demandeurs d'emploi et/ou de ciblage des PAMT – outils permettant de prédire les résultats des demandeurs d'emploi au regard de l'emploi et de déterminer les obstacles potentiels à l'emploi, utilisés pour assister les conseillers dans leur travail (Belgique (Flandre), Estonie, États-Unis, Pays-Bas, et de nombreux autres). Ces outils détectent les clients qui ont besoin d'une aide plus soutenue et formulent des recommandations sur le type d'aide requis. Les outils de profilage élaborés effectuent des analyses approfondies des perspectives professionnelles des demandeurs d'emploi et recommandent des stratégies en matière d'intégration professionnelle et de conseils sur le marché du travail (en France par ex., l'outil *Bob*, mis au point par une ONG, est également accessible aux clients du SPE).
- Matching jobseekers and vacancies automatically including sending automatic alerts. Appariement des demandes et des offres d'emploi avec envoi automatique d'alertes – en Flandre (Belgique), des outils particulièrement élaborés procèdent à un appariement sémantique des demandeurs d'emploi et des postes vacants en utilisant l'apprentissage profond, capable de gérer plusieurs langues (le français et le néerlandais en l'occurrence Le VDAB (service flamand de l'emploi) envisage à l'avenir de mettre en place un « assistant personnel » plus évolué.

- Identification proactive des postes vacants – il s’agit de repérer les entreprises à potentiel de recrutement élevé avant qu’elles ne publient leurs offres d’emploi (France) ; utilisation de robots d’exploration du Web (web crawlers) qui collectent les offres d’emploi diffusées sur Internet (par ex. aux Pays-Bas, via le partenaire du SPE Textkernel).
- Orientation professionnelle et formation – le SPE en Belgique (Flandre) utilise des outils qui cartographient la distance entre une personne et une profession et pointent les lacunes des compétences ; en Allemagne, des travaux sont en cours sur des outils qui utilisent l’apprentissage machine pour guider les choix de carrière et de formation, en analysant les compétences recherchées par les employeurs et les choix de carrière des travailleurs. L’IA est également utilisée pour effectuer des évaluations de compétences et/ou combler d’éventuelles lacunes dans les CV.
- Dialogueurs (chatbots) qui fournissent des informations ou des conseils (encore limités à ce jour) (chatbots rudimentaires, par ex. en Croatie et en Slovaquie).
- Reconnaissance des cas de fraude – les changements auxquels les SPE ont dû procéder pour pouvoir traiter rapidement l’afflux de nouveaux dossiers provoqué par la pandémie et pourvoir sans délai aux besoins des demandeurs a inévitablement conduit à une certaine dégradation dans la rigueur de la gestion des demandes. Cela a augmenté les risques de fraudes et d’erreurs au sein des systèmes, du fait des nouvelles possibilités de profiter du relâchement des vérifications. L’utilisation d’algorithmes fondés sur l’IA pour détecter et réduire ces erreurs atténue les risques pour les SPE. Par exemple, le SPE néerlandais a mis au point une application capable de détecter les comportements frauduleux à partir des données de clic.

Les références fréquentes faites à la France et à la Belgique dans cette liste des utilisations possibles de l’automatisation et de l’IA par les SPE offre un exemple de la façon dont les technologies et l’IA peuvent être intégrées aux activités des SPE grâce à une stratégie coordonnée. Le SPE de la Belgique (Flandre) a créé un laboratoire d’innovation dès 2014 et a commencé à utiliser les outils fondés sur l’IA en 2018. Le gouvernement français a lancé *Action Publique 2022* en 2017 et *TECH.GOUV* en 2019 dans le but de placer le numérique au cœur des services publics. Les deux organes ont établi des partenariats avec des centres universitaires – par exemple, le laboratoire informatique LIP6 de la Sorbonne en France et KU Leuven en Belgique – et avec des sociétés externes spécialisées en science des données pour stimuler l’innovation et créer des produits adaptés aux services de leurs SPE.

Source : Bob (2021^[31]), Avec Bob, la recherche d’emploi devient plus simple!, <https://www.bob-emploi.fr> ; Desiere, Langenbucher et Struyven (2019^[32]), « Statistical profiling in public employment services: An international comparison », <https://dx.doi.org/10.1787/b5e5f16e-en> ; ministère de la Transformation et de la Fonction publiques (2017^[33]), *Transformation publique*, <https://www.modernisation.gouv.fr/action-publique-se-transforme/avec-les-administrations-et-les-operateurs-publics/action-publique-2022> ; *TECH.GOUV* (2020^[34]), *Stratégie et feuille de route 2019-2022: édition actualisée mi-2020*, <https://www.numerique.gouv.fr/publications/tech-gouv-strategie-et-feuille-de-route-2019-2021/> ; OCDE (2020^[11]), « Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers », <https://doi.org/10.1787/c986ff92-en> ; Owalgrou (2019^[35]), *Artificial intelligence in employment services – a mapping. Final report* ; Pieterse (2019^[36]), *Digital technologies and advanced analytics in PES*, Commission européenne ; Scheerlinck (2020^[37]), *AI & Advanced Analytics @ VDAB*, https://www.oecd.org/els/emp/EU_OECD_Webinar_Agenda.pdf et VDAB (2015^[38]), *Dotting the I's in IT. VDAB innovates with information*, http://wapes.org/en/system/files/dotting_the_is_in_it_1.pdf.

Pour se doter de capacités d’IA productives, les SPE doivent combiner investissements dans les infrastructures de données et dans le capital humain. Les données doivent être configurées et stockées de sorte à être accessibles aux fonctions de calcul de l’IA. Pour cela, il est important de disposer du bon type de donnée – ce qui nécessite des échanges en temps quasi-réel entre les bases de données, donnant accès des renseignements complets et détaillés et des informations à jour sur les antécédents professionnels, les compétences, la formation, les caractéristiques démographiques et l’historique de

recherche d'emploi des personnes. En outre, les outils fondés sur l'IA exigent généralement l'utilisation de « mégadonnées ». Par exemple, les données de registre « traditionnelles » doivent être liées aux données de clic pour que les informations relatives au temps passé et à la consultation des offres d'emploi et des supports de formation puissent être incorporées aux algorithmes de prise de décision. Outre l'exigence de disponibilité des données, une expertise humaine suffisante est nécessaire pour pouvoir les utiliser et mettre en place une panoplie d'outils IA. Le passage au numérique et à l'IA doit reposer sur une méthodologie de développement souple, faisant intervenir des équipes de développement pluridisciplinaires. S'il est fait appel à des partenaires externes pour les besoins d'expertise informatique, les experts internes des SPE devront collaborer étroitement avec eux pour concevoir des outils adaptés au contenu des services fournis et qui respectent les exigences de protection des données. Toutes ces exigences devront être incorporées dans un cadre éthique strict, afin que les pratiques d'IA prennent en considération et protègent explicitement les résultats de l'ensemble des clients des SPE.

3.4. S'assurer que des PAMT ad hoc soient accessibles aux groupes qui en ont besoin

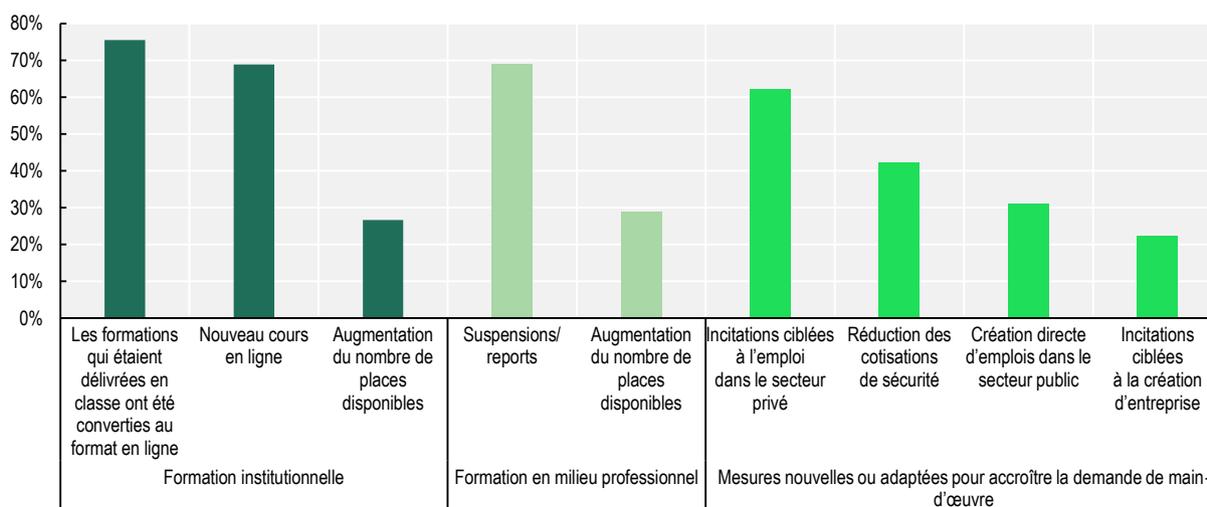
Après le choc initial qu'a représenté, pour la mise en œuvre des PAMT, l'imposition de règles de distanciation physique sans précédent, les pays ont vite entrepris d'adapter leurs stratégies et la conception de leurs PAMT pour relever les nouveaux défis posés au marché de l'emploi dans un environnement de travail métamorphosé. À mesure qu'ils entreront dans la phase de reprise, les pays pourraient devoir apporter de nouveaux changements dans la composition et le ciblage de leurs PAMT. Pendant la crise, et tant que les impératifs de distanciation physique seront d'actualité, les programmes de mise à niveau des compétences et de recyclage destinés aux travailleurs licenciés, aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi conserveront une importance cruciale pour faciliter les transitions entre entreprises, entre secteurs et entre professions. À mesure que les économies commenceront à s'ouvrir, les incitations correctement ciblées à l'emploi, telles que les subventions à l'embauche, devraient gagner temporairement en importance pour soutenir la demande de main-d'œuvre et la reprise économique. Alors qu'il s'agit de dispositifs de portée souvent limitée, les aides à la création d'entreprise seront nécessaires au-delà de l'horizon de court terme pour soutenir la création d'emplois, y compris dans des secteurs et des régions spécifiques. Les SPE devront continuer à soutenir les groupes vulnérables confrontés à d'importantes difficultés d'intégration au marché du travail en leur proposant des réponses transdisciplinaires et des PAMT intensives (réadaptation et emplois protégés par ex.), de manière à édifier des marchés du travail inclusifs durant le processus de reprise. Les mesures PAMT visant à améliorer l'employabilité et les compétences des clients des SPE conserveront toute leur importance même quand le chômage commencera à reculer, étant donné que les clients les plus aptes à l'emploi seront les premiers à sortir des registres du SPE.

En 2020, les pays ont apporté d'amples modifications à leurs PAMT, en adaptant les contenus des mesures pour faciliter le redéploiement de la main-d'œuvre des entreprises en déclin vers les entreprises en expansion, y compris leur redéploiement entre secteurs et entre régions, en modifiant les modèles de prestation et augmentant le nombre de places disponibles (Graphique 3.9 et OCDE (2021^[13]) pour des informations par pays). Les formations traditionnelles existantes, dispensées en classe, ont été transposées au format en ligne et complétées par d'autres cours pour répondre aux exigences de distanciation physique et améliorer l'accès aux formations. Par ailleurs, si bon nombre de formations en milieu professionnel ont été suspendues ou reportées pendant les périodes de confinement, un quart environ des pays ont ouvert des places supplémentaires dans leurs programmes de formation en milieu de travail. Au-delà des mesures de renforcement des compétences et de recyclage des demandeurs d'emploi, les pays de l'OCDE et de l'UE ont étendu certaines mesures existantes (ou en ont instauré de nouvelles) pour encourager la création d'emplois et stimuler la demande de main-d'œuvre. Soixante-deux pour cent des pays de l'OCDE et de l'UE ont revu leurs incitations à l'emploi à la hausse, 42 % ont

abaissé les coûts de main-d'œuvre non salariaux pour une partie ou la totalité des employeurs, 31 % ont mis en place des programmes de création directe d'emplois dans le secteur public ou étendu les programmes existants, et 22 % ont modifié les aides ciblées à la création d'entreprise existantes ou en ont introduit de nouvelles. Les deux premières sous-sections analysent les modifications apportées par les pays à ces différents types de PAMT, à partir des réponses formulées dans le questionnaire commun OCDE/CE. La troisième sous-section examine les trajectoires générales des groupes les plus vulnérables, qui étaient déjà moins bien lotis sur le marché du travail avant le début de la crise actuelle. La dernière sous-section appelle à évaluer de façon rigoureuse les politiques et les programmes existants et nouveaux et pointe quatre facteurs qui peuvent faciliter ce processus.

Graphique 3.9. Les pays ont apporté d'amples modifications à leurs politiques actives du marché du travail

Proportion de pays qui ont effectué des changements



Note : « Réduction des cotisations de sécurité sociale » correspond aux pays où il existe des aides globales à l'emploi qui sont i) universelles (pour tous les employeurs et tous les salariés) ou ii) ciblées (pour certains employeurs ou salariés seulement) et des aides universelles à l'embauche (aucun pays n'a déclaré faire usage d'aides ciblées à l'embauche).

Source : OCDE (2021), « Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment: A summary of country responses to the OECD/EC questionnaire », <https://www.oecd.org/els/emp/almmeasuresCOVID-19.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/5fz97w>

3.4.1. Faciliter le redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs et entre professions par le biais de la formation

Les chocs spécifiques qui ont frappé certains secteurs et industries, conjugués à la diffusion rapide de nouvelles technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre et de nouveaux modes d'organisation du travail, pourraient créer des incitations au renforcement des compétences des travailleurs (OCDE, 2020^[39]). À l'heure où certains secteurs font face à un déclin persistant de l'emploi (par ex. l'hébergement, les voyages et le tourisme) tandis que d'autres créent des emplois (par ex. la technologie et les services de soins), certaines compétences pourraient devenir excédentaires, et d'autres venir à manquer. En outre, comme l'a montré le chapitre 1, le chômage risque de se maintenir à un niveau plus élevé et les épisodes de chômage de durer plus longtemps qu'avant la crise pendant quelque temps encore, offrant de plus amples possibilités d'investir dans la formation, même s'il faut tenir compte des déséquilibres entre les secteurs. Les analyses passées peuvent livrer des enseignements utiles sur les politiques que les pays peuvent envisager pour surmonter les décalages éventuels entre la demande et l'offre de compétences.

Les stratégies qui appuient le redéploiement des travailleurs privés d'emploi et les forment aux compétences recherchées par les employeurs seront indispensables pour faire rapidement disparaître les effets négatifs de la crise du COVID-19 sur les travailleurs et les entreprises. Pour soutenir les travailleurs qui ont perdu leur emploi, il faudra mettre en place des services et des programmes ciblés, tels que des accompagnements à la recherche d'emploi et des formations de reconversion adaptées à leurs professions et secteurs d'activité, qui les aident à trouver rapidement du travail et à échapper au piège du chômage de longue durée et de l'épuisement des prestations (OCDE, 2019^[40] ; 2019^[41]). Qui plus est, les investissements dans les compétences réalisés durant cette période pourront appuyer la transition vers des emplois plus verts et l'adaptation à la transformation numérique.

La formation sera fondamentale pour apparier travailleurs et emplois

Il sera essentiel de fournir des programmes de formation efficaces pour s'assurer que l'offre de main-d'œuvre soit en adéquation avec la demande à la fois à court terme – pour pourvoir aux pénuries immédiates observées dans certains secteurs – et à plus long terme, pour accompagner l'ajustement post-crise des entreprises et des secteurs. Cela étant, même avant la crise du COVID-19, de nombreux systèmes de formation des adultes peinaient à faire coïncider les investissements dans la formation avec les besoins du marché du travail. Les adultes occupant des emplois exposés à un risque élevé d'automatisation avaient une probabilité de suivre une formation inférieure de 30 points à celle des adultes qui exerçaient une profession moins exposée (OCDE, 2019^[42]). Seulement 13 % environ des formations dispensées en entreprise étaient parfaitement alignées avec les besoins stratégiques de l'entreprise. En outre, les formations n'étaient pas intégralement consacrées au recyclage des travailleurs, puisqu'environ un cinquième du temps de formation était absorbé par les cours obligatoires sur la santé et la sécurité (OCDE, 2019^[43]). Les pays devront rendre les formations plus réactives à l'évolution de la demande, pour s'assurer d'être en mesure de répondre à ces besoins immédiats mais aussi à ceux qui émergeront à moyen terme. À cette fin, employeurs, prestataires, organismes publics, partenaires sociaux et décideurs devront coopérer en bonne intelligence pour pourvoir aux besoins des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises. En plus des formations ciblées sur les demandeurs d'emploi ayant des compétences faibles ou obsolètes, les SPE sont de plus en plus enclins à adapter leurs programmes de formation aux besoins spécifiques des employeurs qui doivent renforcer les compétences de leur personnel en raison de restructurations ou de l'utilisation de nouvelles technologies, ou qui recherchent des travailleurs possédant des compétences spécifiques, inexistantes sur le marché du travail local ; c'est le cas par exemple en Estonie (OCDE, 2021^[44]), en Allemagne (Mosley et Dohse, 2019^[45]), dans certaines régions italiennes – Frioul-Vénétie julienne et Trente (OCDE, 2019^[46]) – et en Slovénie (OCDE, 2016^[47] ; Commission européenne, 2016^[48]).

La crise profonde et étendue qui sévit actuellement pourrait être l'occasion de renforcer la formation des adultes pour faciliter le redéploiement de la main-d'œuvre des secteurs et professions en déclin vers les secteurs et professions émergents, en tirant parti de l'allongement des épisodes de chômage et des périodes d'inactivité que connaissent les travailleurs en chômage partiel. Des données empiriques montrent que les programmes de formation sont particulièrement efficaces pendant les récessions. Dans leur méta-analyse de plus de 200 études, Card, Kluve et Weber (2018^[9]) comparent l'efficacité de différents types de PAMT tout au long du cycle conjoncturel. D'après leurs observations, parmi tous les types de programme étudiés – formation, aide à la recherche d'emploi, subventions au secteur privé et chantiers publics – les programmes de formation et les subventions au secteur privé (examinées dans la section 3.4.2) sont ceux qui ont les retombées les plus positives en général. Dans la classification des auteurs, les programmes de formation comprennent les formations en milieu de travail et les cours en classe. Les effets bénéfiques apparaissent particulièrement marqués lorsque l'on se projette au-delà du court terme, c'est-à-dire plus d'un an après la fin de la formation. En outre, les programmes de formation peuvent réduire les inégalités découlant des pertes d'emploi, dans la mesure où ils sont globalement plus bénéfiques aux groupes peu qualifiés et vulnérables (voir section 3.4.3 pour de plus amples précisions sur ce point).

Il est judicieux d'étendre les programmes de formation de plus longue durée pendant les phases de récession, car les coûts d'opportunité sont alors plus réduits. Les personnes qui suivent une formation sont moins susceptibles de prendre un emploi non subventionné pendant la durée de leur participation à la formation, à la fois parce qu'elles consacrent moins d'efforts à la recherche d'un emploi et qu'elles sont moins disposées à accepter une offre d'emploi. Ces effets de verrouillage sont bien documentés (par ex. Forslund, Fredriksson et Vikström (2011^[49])), mais les coûts associés diminuent lorsque les offres d'emploi se raréfient. Les données montrent que suite à un choc de réaffectation de grande ampleur, la réponse des entreprises en termes de destruction d'emplois précède leur réponse en termes de création d'emplois d'au moins un an (Barrero, Bloom et Davis, 2020^[50]), ce qui corrobore l'idée selon laquelle les coûts d'opportunité liés aux éventuels effets de verrouillage pourraient être moins élevés dans le contexte actuel. Autre argument en faveur du renforcement de la formation, les récessions sont généralement associées à des périodes de changement structurel accéléré qui entraînent un redéploiement des travailleurs entre secteurs et entre professions ; cela signifie que pour un grand nombre de demandeurs d'emploi, retrouver du travail sans perte significative de revenus impose sans doute d'acquérir de nouvelles compétences (voir également chapitre 1).

En plus de la révision des offres de formation de longue durée, plusieurs arguments militent en faveur de l'extension des formations courtes dans le cadre de la riposte immédiate au COVID-19. Les pays devraient autoriser et encourager les demandeurs d'emploi et les travailleurs à délaissier les entreprises et les secteurs qui fonctionnent en deçà de leurs capacités au profit de ceux qui sont en expansion, pour répondre aux modifications de la demande induites par le COVID-19. Dans cette optique, il pourrait être envisagé d'accroître la diversité des programmes courts, tels que les formations professionnelles, générales et de recyclage courtes et les stages, et le nombre de places qu'ils proposent, et de concevoir des programmes de formation en concertation avec les employeurs ayant des besoins aigus de main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, en juillet 2020, l'Irlande a annoncé son intention de créer 12 500 places supplémentaires au moyen de la *Training Support Grant*, subvention qui vise à financer l'accès rapide à des formations courtes et l'acquisition ou le renouvellement de certifications professionnelles. Cela facilitera le transfert des travailleurs vers les secteurs les plus en demande et renforcera les capacités, en permettant aux travailleurs d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour être rapidement opérationnels à leur nouveau poste. En outre, le COVID-19 ayant fait apparaître des tensions dans certains secteurs – notamment les soins de santé –, il est crucial et urgent de mettre en place des formations adaptées pour satisfaire la demande. En Estonie, un partenariat entre les établissements de soins, les ministères, le fonds d'assurance chômage et les écoles de santé a débouché sur la mise en place d'un parcours en vertu duquel les nouvelles recrues, après leur embauche, reçoivent une formation introductive en ligne qui leur permet d'être opérationnelles à leur poste en seulement quelques semaines. Ce dispositif a permis aux établissements de soins de satisfaire leurs besoins en personnel et, en parallèle, a offert un débouché à des personnes dont l'emploi avait été affecté par la crise.

De la même manière, à court terme, les gouvernements devraient aussi se préoccuper des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi. La France offre deux exemples d'intervention dans ce domaine. Premièrement, le gouvernement a complété le régime de chômage partiel existant par une aide à la formation initialement conçue pour accompagner les entreprises en restructuration. Le *FNE-Formation* prend en charge l'intégralité des coûts de formation (OCDE, 2020^[51]) ; l'État verse aux travailleurs une indemnisation équivalant à 84 % de leur salaire brut, mais à 100 % s'ils suivent une formation (voir chapitre 2 pour de plus amples précisions). Ce dispositif encourage une utilisation productive du temps disponible – qui serait perdu sinon à cause de la pandémie – et pourrait de surcroît amener des gains de productivité sur le long terme. Deuxièmement, *TransCo*, mis en place en janvier 2021, est un dispositif de financement de reconversion professionnelle destiné aux travailleurs qui risquent d'être licenciés ; il couvre les coûts de formation à hauteur de 100 % pour les TPE et PME (et 75 % et 45 % pour les entreprises de plus de 300 et plus de 1 000 salariés respectivement). Cette mesure contribuera à éviter que les salariés des entreprises mises à mal par la pandémie ne rompent leurs liens avec le marché du travail.

Les interventions précoces ont apporté la preuve de leur efficacité avant la crise actuelle. Les Conseils suédois pour la sécurité de l'emploi (*Trygghetsråden*) offrent un bon exemple de dispositif ciblé sur les travailleurs menacés par un licenciement collectif dû à la fermeture ou la restructuration de leur entreprise pour des raisons technologiques ou économiques (OCDE, 2019^[41]). Les Conseils ont obtenu des résultats relativement satisfaisants en aidant les travailleurs à reprendre une formation ou à trouver un emploi durable. Dans le même ordre d'idée, le programme australien de transition renforcé, *Stronger Transitions*, adopté en 2018 (mais qui a cessé d'accepter de nouveaux participants en juillet 2020) était destiné aux travailleurs de cinq régions touchées par des changements structurels, qui avaient donc peu de chances de retrouver un emploi. Le programme prévoit un ensemble d'interventions sur mesure, qui sont mises en œuvre avant le licenciement. Les mesures de formation comprennent une évaluation complète des compétences, une préparation à la recherche d'emploi, une formation à la résilience, un soutien en langues, littératie et numératie, une formation à la littératie numérique, un examen des possibilités d'emploi indépendant et une sensibilisation à certains secteurs d'activité (OCDE, 2019^[52]).

Pour renforcer l'offre de formations et satisfaire la demande de formations à court terme, une autre solution consiste à raccourcir la durée moyenne des programmes ou à opter pour un format modulaire. En outre, les programmes de formation modulaires qui tiennent compte des acquis d'apprentissage permettent d'adapter le contenu des cours aux connaissances et centres d'intérêt particuliers existants du participant. Par exemple, *Bruxelles Formation* en Belgique (Bruxelles) a mis en place des solutions de formation en ligne supplémentaires composées de modules panachés qui tiennent compte des compétences en informatique des participants et du matériel informatique dont ils disposent. À moyen terme, les pays devront veiller à ce que les modules de formation débouchent sur une certification reconnue par le système national de qualification, afin que les stagiaires puissent cumuler les cours et, in fine, acquérir une qualification.

Les programmes de formation subventionnés par l'État doivent être réceptifs aux besoins des employeurs. De nombreux pays de l'OCDE entreprennent des démarches d'évaluation des compétences et d'anticipation des besoins en compétences qui peuvent guider leurs investissements dans la formation des adultes (OCDE, 2019^[43]). Si les déséquilibres intersectoriels de la demande de main-d'œuvre et de compétences persistent à mesure que les économies s'ouvrent, les pays auront tout intérêt à poursuivre le développement de leurs processus d'évaluation et d'anticipation et de leurs outils de profilage des compétences, ainsi que de leurs systèmes d'orientation professionnelle, qui peuvent aiguiller les travailleurs vers les transitions professionnelles les plus efficaces (OCDE, 2020^[39]). Les outils qui aident les entreprises à déterminer précisément leurs besoins en compétences sont également importants, en particulier pour les PME. En Lombardie, en Italie, le programme pilote *T.I.M.E.* (Training Innovation Management Experience) offre aux dirigeants de PME des services de conseil personnalisés qui les guident dans les étapes à suivre pour bien cerner les besoins en compétences de l'entreprise et planifier des programmes de développement des compétence adéquats (OCDE, à paraître^[53]).

L'un des défis courants consiste à coordonner les initiatives des divers intervenants privés et publics pour rationaliser le processus de prise de décision et établir un corpus de données probantes commun (OCDE, 2019^[43]). En France, le *Réseau Emplois Compétences* a été créé en 2015 pour coordonner les évaluations des compétences menées en parallèle aux échelons national, régional et sectoriel, en mettant en commun les expériences, les méthodes et les outils des participants. En 2015, l'Estonie a institué une obligation légale relative à la participation des parties prenantes à la gouvernance de l'anticipation des besoins en compétences (Encadré 3.5). Le système de surveillance du marché du travail et de prévision des compétences (*Tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem*, « OSKA ») réunit les représentants de cinq ministères, les partenaires sociaux, les établissements d'enseignement, le SPE, les chercheurs et les experts des secteurs économiques pour produire des prévisions quantitatives des compétences dans des secteurs déterminés et apporter des éclairages qualitatifs.

Certains pays (par ex. Autriche, Belgique (Flandre), Estonie) allouent des aides au revenu ou des subventions supplémentaires pour financer des formations dans les professions en butte à des pénuries

de main-d'œuvre ; d'autres (par ex. Chili, Danemark et États-Unis) réservent les programmes de formation financés sur fonds publics aux professions considérées comme étant en tension sur le marché du travail local (OCDE, 2019^[43]). Il importera également de s'intéresser à la reconnaissance formelle des qualifications des nouveaux demandeurs d'emploi – y compris des compétences acquises en milieu professionnel – pour que les employeurs puissent attribuer leurs postes vacants à des candidats adaptés. Tous les pays de l'UE disposent désormais de systèmes de validation permettant la reconnaissance formelle de ces compétences : cela étant, la mesure dans laquelle les compétences acquises en milieu professionnel sont reconnues en tant qu'équivalents des diplômes délivrés par le système d'enseignement ou de formation formel est très variable (Cedefop, 2019^[54]).

Encadré 3.5. L'évaluation et l'anticipation des besoins en compétences en Estonie (OSKA)

Le processus d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences (OSKA) mis en œuvre en Estonie depuis 2015 analyse les besoins en main-d'œuvre et en compétences pour les dix années à venir, en complétant les prévisions des besoins du marché du travail par des recommandations d'amélioration à l'intention des acteurs du système d'enseignement et de formation. La méthodologie OSKA conjugue méthodes qualitatives et quantitatives : elle fait intervenir des entretiens personnels et des discussions en groupe avec des spécialistes de secteurs spécifiques, et des analyses de données administratives et de données d'enquête liées entre elles. Chaque année, OSKA traite cinq secteurs économiques de façon approfondie et formule des prévisions plus générales pour l'ensemble du marché du travail.

Cette démarche offre un excellent exemple de coopération entre domaines d'intervention et entre institutions. L'organe de direction est composé de représentants de haut niveau de cinq ministères (éducation, économie, affaires sociales et emploi, finances, et affaires intérieures et intégration), des partenaires sociaux, de la banque centrale et du SPE. La méthodologie OSKA est mise au point et affinée par le groupe des conseillers OSKA, composé d'experts des organisations représentées au sein de l'organe de direction et des meilleurs spécialistes du marché du travail et de l'éducation issus des universités, des instituts de recherche et des laboratoires d'idées du pays. La coopération efficace qui s'est mise en place entre les différents intervenants au travers de l'organe de direction et du groupe des conseillers a été un élément clé de la réussite d'OSKA, rendu possible par l'existence d'un large consensus quant à la nécessité d'évaluer et anticiper les besoins en compétences. La pertinence d'OSKA est confirmée par le gouvernement, qui examine chaque année ses activités et ses recommandations.

Le SPE estonien (EUIF) se réfère systématiquement aux évaluations d'OSKA concernant les futurs besoins en compétences pour concevoir ses formations contre le chômage. Le programme de prévention du chômage a été créé en 2017 à l'intention des actifs occupés qui risquent de perdre leur emploi à cause d'un faible niveau de qualification ou dont l'état de santé s'est altéré, hypothéquant leurs chances de conserver la même profession. Le même programme aide les employeurs qui recherchent des compétences identifiées comme étant rares par OSKA à recruter du personnel, ou les aide à recycler leur personnel à la suite d'une restructuration, de l'adoption d'une nouvelle technologie ou du changement de leurs besoins en qualifications. Depuis 2018, l'EUIF s'appuie sur OSKA et sur le processus d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences à court terme mené par l'EUIF même (le « baromètre professionnel » – Occupational Barometer) pour l'ensemble des programmes de formation professionnelle proposés aux demandeurs d'emploi. En outre, les évaluations des besoins en compétences d'OSKA sont utilisées lors de la phase de planification des formations formelles et non formelles dispensées dans le secteur éducatif, même si, concrètement, il s'est révélé difficile de

supprimer des programmes qui existent de longue date et ont longtemps répondu à une demande, mais dont le marché du travail n'a plus autant besoin.

Les évaluations conduites par l'institut Praxis en 2018 et par le Cedefop en 2020 (Cedefop, 2020^[55] ; Melesk, Haaristo et Haugas, 2018^[56]) ont conclu qu'OSKA était parvenu à créer un corpus d'informations pratique et utile sur le marché du travail, et que ses évaluations des besoins en compétences étaient acceptées et massivement utilisées par les parties prenantes dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre des politiques.

Source : Cedefop (2020^[55]) ; Strengthening skills anticipation and matching in Estonia: capitalising on OSKA's potential to realise national ambitions, https://www.cedefop.europa.eu/files/4183_en.pdf ; Fonds estonien d'assurance chômage (2020^[57]), Occupational barometer, <https://www.tootukassa.ee/eng/baromeeter> ; Sihtasutus Kutsekoda (2020^[58]), What is OSKA?, <https://oska.kutsekoda.ee/en/> ; Melesk, Haaristo et Haugas (2018^[56]), Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA rakendamise analüüs, Poliitikauuringute Keskus Praxis, http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/04/OSKA-rakendamise-uuring_Praxis.pdf ; OCDE (2021^[44]), Improving the Provision of Active Labour Market Policies in Estonia, <https://doi.org/10.1787/31f72c5b-en>.

Toutefois, les pays devront éviter de se réorienter trop brusquement vers une stratégie de « priorité à la formation » au détriment de la stratégie de « priorité à l'emploi ». Les investissements dans la formation coûtent en général plus cher que les interventions d'aide à la recherche d'emploi (Martin, 2016^[59]), augmentant le risque d'utilisation inefficace des deniers publics. Qui plus est, il faut du temps pour établir des programmes de formation de qualité élevée, et les prestataires de services de qualité existants auront peut-être du mal à accroître rapidement leurs capacités tout en maintenant un niveau de qualité constant. Par ailleurs, les pays n'ont pas nécessairement les capacités administratives requises pour contrôler la qualité ou la pertinence des formations proposées par les prestataires publics ou privés, ce qui augmente également les risques d'inefficacité de ces programmes. Les pays devraient à tout le moins imposer une exigence de qualité de service minimale, par exemple sous la forme de l'attribution par les clients d'un score de satisfaction minimum, pour éviter que des formations de qualité inacceptable n'aient cours. Mettre en place un cadre d'assurance qualité pour les formations non formelles prendrait davantage de temps (OCDE, 2021^[60]), mais des solutions plus rapides existent. En 2014, la France a établi *DataDock*, système dans lequel les organismes de formation enregistrent eux-mêmes les éléments relatifs à certaines dimensions clés de la qualité des services. Ce système sera amené à être remplacé par un véritable mécanisme d'assurance qualité, mais il a donné de bons résultats pour les formations dispensées dans le cadre du *Compte personnel de formation*. Une autre possibilité consiste à lier une petite fraction du montant facturé aux résultats. Par exemple, au Royaume-Uni, les formations financées par la *Skills Funding Agency* au moyen des *Adult Skills Budgets* comportaient une composante de 20 % fondée sur les résultats, déterminée par les résultats en termes d'emploi des participants à la formation (OCDE, 2014^[3]).

La crise actuelle souligne la nécessité de renforcer les compétences numériques

La crise a montré que le développement continu de l'apprentissage en ligne sera fondamental pour les futurs systèmes de formation des adultes (OCDE, 2020^[61]). Par leur nature, les politiques de distanciation physique ont accéléré la transformation numérique et accru la nécessité pour les pays d'investir dans la formation et les compétences numériques. Le fait que les demandeurs d'emploi aient la possibilité d'effectuer leurs recherches de travail et de se former en ligne entraîne une augmentation immédiate de la participation et amène des avantages pour l'utilisation future de ce mode de prestation. Cela améliore également l'efficacité des formations, dans la mesure où il est facile de modifier les contenus et de les adapter aux impératifs horaires et aux besoins des clients. Comme l'a souligné la section précédente, il sera important de garantir un accès numérique équitable, étant donné que l'acquisition de compétences numériques de base sera une condition clé de la diffusion des retombées positives des formations en ligne dans l'ensemble de la population.

Les pays qui avaient déjà fait le choix de formations en ligne sont parvenus à s'adapter rapidement et à maintenir leurs offres de formations, en particulier durant les premiers mois de la pandémie (OCDE, 2020^[11]). En France, plus de 150 nouvelles formations ont été rendues disponibles en ligne via l'*Emploi Store*. En Estonie, le SPE a promptement déployé des formations en ligne pour le personnel de soins, qui a fait l'objet d'une forte demande pendant la crise, en concertation avec les parties prenantes concernées. Le SPE néerlandais, qui proposait déjà des webinaires en ligne avant la pandémie, a augmenté leur fréquence et leurs capacités. Désormais, ce sont plusieurs centaines de clients qui peuvent participer à une même session live d'un webinaire ; les sessions sont présentées par un membre du SPE, pendant que d'autres agents répondent aux questions dans le salon de chat (WAPES, 2020^[62]). Ces solutions conçues pendant la crise illustrent parfaitement les avantages que procurent les formations en ligne en termes de souplesse et d'extensibilité, et montrent que l'élargissement de l'éventail de cours proposé peut rendre la formation en ligne plus inclusive en l'ouvrant à d'autres professions et secteurs (OCDE, 2020^[61]).

Pendant la pandémie, plusieurs plateformes d'apprentissage en ligne ont rendu leurs contenus librement accessibles aux demandeurs d'emploi, y compris certaines grandes plateformes offrant des formations en ligne ouvertes à tous (MOOC). Par exemple, le diffuseur de MOOC français France Université Numérique a collaboré avec des institutions partenaires – parmi lesquelles de grandes universités françaises – pour mettre ses MOOC gratuitement à la disposition des utilisateurs intéressés (OCDE, 2020^[63]). Les MOOC se révèlent particulièrement intéressants dans le contexte actuel : ils permettent à un nombre de personnes pratiquement illimité de participer à des cours interactifs en intégrant des fonctionnalités telles que l'évaluation par les pairs – qui permettent un déploiement à plus grande échelle – et sont souvent proposés sous forme de cours modulaires de courte durée. Traditionnellement, le public des MOOC était constitué d'une majorité d'hommes très instruits ; il sera donc important de bien communiquer pour encourager la participation des demandeurs d'emploi et des personnes peu qualifiées, et veiller à ce que les femmes et d'autres groupes socio-économiques ne soient pas laissés pour compte (OCDE, 2020^[64]).

Des formations élémentaires en informatique peuvent permettre aux demandeurs d'emploi peu qualifiés d'acquérir les compétences numériques qui sont désormais exigées dans presque toutes les professions – et qui sont nécessaires pour chercher un emploi. De nombreux pays ont lancé des programmes ciblés sur les adultes ayant des compétences très faibles en TIC (OCDE, 2019^[43]). Des formations élémentaires en informatique peuvent permettre aux demandeurs d'emploi peu qualifiés d'acquérir les compétences numériques qui sont désormais exigées dans presque toutes les professions – et qui sont nécessaires pour chercher un emploi. De nombreux pays ont lancé des programmes ciblés sur les adultes ayant des compétences très faibles en TIC (OCDE, 2019^[43]). Au Royaume-Uni, par exemple, les adultes peu qualifiés ont accès à des programmes de développement des compétences numériques intégralement financés, semblables aux programmes de mathématiques et d'anglais existants. La Grèce offre des formations en ligne sur les TIC aux NEET et aux groupes vulnérables. La municipalité de Ljubljana, en Slovénie, propose aux plus de 55 ans des cours informatiques modulaires gratuits d'une durée de 20 à 35 heures, qui répondent aux besoins de personnes n'ayant pas le même bagage informatique initial. Ces cours peuvent servir de planche d'appel vers d'autres ressources en ligne et procurent des avantages directs aux SPE, en facilitant la participation aux services en ligne et, ce faisant, en améliorant l'adéquation entre demandeurs d'emploi et postes vacants.

Dans le cadre du programme *ativar.pt*, le Portugal a mis en place une panoplie complète de formations numériques afin que les travailleurs puissent acquérir les compétences requises pour réussir à l'ère du numérique. Une collaboration a été établie avec des acteurs privés pour identifier rapidement les lacunes des compétences et créer des programmes de formation agréés à l'intention des jeunes adultes au chômage et des groupes vulnérables, proposant des formations dans différentes filières. Simultanément, le pays a lancé la *garantie numérique*, qui garantit à tous les chômeurs de se voir proposer une formation numérique adaptée à leur niveau de qualification et leur profil de compétences d'ici à 2023. Grâce à ces mesures, les personnes acquerront les compétences dont elles ont besoin pour s'épanouir dans l'économie numérique moderne.

3.4.2. Mesures visant à stimuler la demande de main-d'œuvre

À mesure que les pays de l'OCDE commenceront à se relever de la crise du COVID-19, il sera important de soutenir temporairement la création d'emplois, en étendant certaines mesures existantes et en créant de nouvelles qui permettront de stimuler la demande de main-d'œuvre et la reprise économique lorsque la pandémie sera sous contrôle. Ce soutien peut prendre des formes diverses : aides à l'emploi pour encourager les embauches, programmes de travaux publics créant directement des emplois dans le secteur public et aides à la création d'entreprise pour encourager les demandeurs d'emploi à s'établir à leur compte¹³. Il ressort de certaines données que la pandémie a donné lieu à un relâchement des efforts de recherche d'emploi dans certains pays (voir chapitre 1, et Forsythe et al. (2020^[65]) et Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot au sujet des États-Unis et de la Suède respectivement), conjugué à un marché du travail relativement tendu, ce qui laisse penser que des subventions appuyant la demande de main-d'œuvre pourraient générer des pertes de poids mort durant de telles périodes. Néanmoins, ces mesures pourraient se révéler particulièrement utiles après la fin des confinements et durant les premières phases de la reprise.

Cette section dresse un bref aperçu de l'efficacité de ces différents types de PAMT et montre comment ils ont été et continuent d'être utilisés par les pays dans le cadre des politiques du marché du travail adoptées en réponse à la crise du COVID-19 en 2020 et 2021. Au-delà de ces PAMT plus étroitement ciblées, les pays de l'OCDE et de l'UE ont engagé d'autres initiatives de politique publique telles que des projets d'infrastructure et des aides à la restructuration pour les entreprises et les secteurs en difficulté. Bien qu'elles soient motivées en partie par la volonté de créer des emplois ou de les protéger, ces initiatives sortent du champ du présent chapitre.

Stimuler la demande de main-d'œuvre au moyen d'aides à l'embauche et d'incitations à l'emploi

Les aides à l'embauche limitées dans le temps, judicieusement conçues et bien ciblées peuvent être un moyen efficace par rapport à son coût de réduire le chômage, d'améliorer l'employabilité des travailleurs et d'aider les groupes les plus vulnérables (Kluve, 2010^[66] ; Brown, 2015^[67]). Qui plus est, en comparaison de nombreux autres types de PAMT, ces aides sont plus faciles à déployer à plus grande échelle d'un point de vue opérationnel. Le défi est de concevoir des programmes capables d'atteindre les groupes les plus durement touchés par la crise, tout en veillant à ce que les emplois aidés ne se substituent pas aux emplois ordinaires et à ce que la participation des employeurs soit suffisamment élevée. Même si le fait de restreindre ces incitations à des groupes spécifiques limite les possibilités d'en faire un outil général de gestion du chômage, un ciblage adéquat peut contribuer à assurer leur bon rapport coût-efficacité. À la suite de la crise financière mondiale, de nombreux pays de l'OCDE ont étendu leurs programmes d'aides à l'emploi ou les ont ciblés plus spécifiquement sur certains groupes tels que les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les jeunes, les seniors, certaines régions ou certains secteurs (OCDE, 2010^[68]). Au cours de l'année 2020 et au début de 2021, près de deux tiers des pays de l'OCDE et de l'UE avaient déjà étendu leurs dispositifs d'incitation à l'emploi (ou envisageaient de le faire) pour stimuler la demande de main-d'œuvre – voir Graphique 3.9 et OCDE (2021^[13]) pour des informations par pays. Certains pays ont introduit de nouveaux dispositifs (par ex. Chili, Lettonie, Royaume-Uni), mais la plupart ont étendu la couverture des aides à l'embauche existantes. Certains pays ont mis en place des aides prenant la forme d'une réduction ou d'une dispense de cotisations de sécurité sociale pour des groupes plus larges, ne se limitant pas aux chômeurs et aux inactifs (voir Encadré 3.6).

En comparaison de nombreuses autres PAMT, les aides à l'embauche bien conçues et correctement ciblées produisent généralement un impact positif plus marqué sur la situation professionnelle post-participation (Kluve, 2010^[66] ; Brown, 2015^[67]). Néanmoins, pour connaître l'impact net sur l'emploi des aides à l'emploi, il est important de tenir compte de leurs effets indirects possibles, notamment les pertes de poids mort, les effets de substitution et de déplacement et les pertes d'efficacité. Des pertes de

poids mort surviennent lorsque les aides financent le recrutement (ou le maintien) de travailleurs qui auraient été recrutés ou conservés de toute façon. Des effets de substitution ou de déplacement se produisent lorsque des travailleurs admissibles à la subvention prennent la place de travailleurs similaires non admissibles – voir Brown (2015^[67]) pour un exposé sur les effets indirects des aides à l'emploi et leur impact net sur l'emploi. Enfin, les aides à l'emploi engendrent des coûts d'efficacité lorsqu'elles portent les salaires à des niveaux supérieurs à la productivité des travailleurs ou entraînent un nombre d'embauches supérieur à la demande.

En ciblant les incitations à l'emploi sur les groupes qui en ont besoin et ceux qui en tirent le plus grand profit, on peut contribuer à réduire les pertes de poids mort et améliorer le rapport coût-efficacité des mesures – voir par ex. Martin et Grubb (2002^[69]) et Bernhard, Gartner et Stephan (2008^[70]). Au-delà de leur impact sur l'emploi net (qui peut être limité), ces aides à l'embauche ciblées peuvent favoriser une distribution plus homogène du chômage (OCDE, 2010^[68]). En période de récession, il est encore plus justifié de cibler les aides à l'emploi pour éviter que les groupes défavorisés ne soient pénalisés de façon disproportionnée et réduire le risque qu'ils ne décrochent du marché du travail. Dans le droit fil de ces arguments, la plupart des pays de l'OCDE ciblent les aides à l'emploi sur des groupes particuliers tels que les chômeurs de longue durée, les jeunes, les seniors et les personnes handicapées, et certains les réservent aux nouvelles embauches uniquement. En outre, le fait de cibler les subventions sur les chômeurs réduit le coût total des programmes, dans la mesure où cela peut limiter les dépenses publiques consacrées aux allocations de chômage ou d'autres prestations. Même si un ciblage étroit des aides à l'emploi est important pour améliorer leur efficacité, il peut conduire à une stigmatisation des participants, perçus comme des travailleurs peu productifs (Brown, 2015^[67] ; Burtless, 1985^[71]).

Pour éviter les effets de déplacement et garantir un effet positif net sur l'emploi, certains programmes subordonnent l'octroi de l'aide à une augmentation de l'emploi net à l'échelon de l'entreprise, pour s'assurer que les bénéficiaires n'évinceront pas d'autres travailleurs (Boockmann, 2015^[72]). Ces conditions strictes et les contrôles fastidieux qui accompagnent parfois les dispositifs d'aides à l'embauche peuvent exercer un effet dissuasif sur les employeurs et limiter leur participation (Burtless, 1985^[71] ; Neumark, 2013^[73]), en particulier lorsque le montant de la subvention est relativement modeste. Il est cependant possible d'alléger les formalités administratives en utilisant les données administratives et les outils numériques. Par exemple, pour gérer les incitations à l'emploi, le SPE estonien utilise les données en temps quasi-réel de l'administration fiscale et douanière, dispensant les employeurs qui participent à ce dispositif de notifier leurs données chaque mois.

Parmi les 28 pays qui ont étendu leurs aides à l'embauche ou en ont créé de nouvelles en réponse à la crise du COVID-19, 12 utilisent ces mesures spécifiquement pour soutenir l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi (Australie, Chili, Corée, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Portugal, Roumanie et Royaume-Uni) ou des chômeurs de longue durée (Flandre et Wallonie en Belgique, Corée, Grèce, Hongrie, Portugal et Suède). Les autres groupes cibles comprennent les personnes handicapées (Chili et France), les chômeurs âgés (Portugal et Roumanie) et d'autres groupes défavorisés (par ex., Maoris en Nouvelle-Zélande et victimes des conflits armés en Colombie). Certaines de ces aides continuent d'être versées, mais dans certains pays, les mesures ne sont restées en place que pendant une courte période (OCDE, 2021^[13])¹⁴.

Encadré 3.6. Aides à l'embauche sous la forme d'une réduction ou d'une dispense de cotisations de sécurité sociale

Dans certains cas, les aides à l'embauche qui ne ciblent pas uniquement les chômeurs ou les inactifs¹ – mesures qui prennent généralement la forme d'une réduction ou d'une dispense de cotisations de sécurité sociale – peuvent produire des résultats positifs, en particulier lorsqu'elles sont temporaires et mises en œuvre dans un contexte économique difficile. Il apparaît par exemple que des aides temporaires à l'embauche n'ayant pas été anticipées et portant sur des emplois à salaire rigide ont produit des résultats positifs en France (Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon, 2018^[74]) et aux États-Unis (Neumark et Grijalva, 2017^[75]) après la crise financière mondiale. En août 2020, l'Italie a accordé aux entreprises qui embauchaient de nouvelles recrues en contrat à durée indéterminée une exonération de cotisations de sécurité sociale patronales pendant une durée de six mois, la condition étant que l'entreprise augmente son effectif total. Une exonération de cotisations de sécurité sociale patronales a également été accordée aux employeurs du secteur du tourisme pour une durée de trois mois, sans conditions quant à la nature du contrat ni exigence d'augmentation nette des effectifs. Le Chili a introduit une incitation à l'embauche qui s'applique à tout nouveau recrutement, mais verse un montant plus élevé aux employeurs qui embauchent des femmes, des jeunes ou des personnes handicapées.

Au-delà de ces aides à l'embauche, 15 pays ont procédé à des baisses de cotisations de sécurité sociale y compris pour le personnel en place – voir Graphique 3.9 et OCDE (2021^[13]) pour des informations par pays. Ces aides globales peuvent stimuler l'emploi, mais elles coûtent cher et engendrent des pertes de poids mort en subventionnant des emplois qui auraient existé même sans elles (OCDE, 2010^[68]). Le Costa Rica, l'Islande, la Norvège et la Suède ont introduit des réductions temporaires de cotisations de sécurité sociale pour tous les employeurs. Les autres pays ont ciblé les réductions sur des employeurs particuliers tels que les PME (par ex. Corée, Estonie, Pologne, Portugal et République tchèque) et les entreprises ou secteurs touchés par la pandémie (par ex. Espagne, Hongrie et Portugal).

1. La plupart de ces mesures ne sont pas considérées comme des PAMT car en général, elles ne sont pas axées sur les publics cibles des PAMT, qui sont les chômeurs, les salariés à risque et les personnes inactives qui voudraient travailler.

Source : Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon (2018^[74]), « The Effectiveness of Hiring Credits », <http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdy011> ; Neumark et Grijalva (2017^[75]), « The Employment Effects of State Hiring Credits », <http://dx.doi.org/10.1177/0019793916683930> ; OCDE (2021^[13]), *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment: A summary of country responses to the OECD/EC questionnaire*, <https://www.oecd.org/els/emp/alm政策措施COVID-19.pdf> ; OCDE (2010^[68]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.

Apporter un soutien transitoire aux plus vulnérables au moyen de programmes de travaux publics

L'efficacité des programmes de création directe d'emplois¹⁵, tels que les programmes de travaux publics, est discutable en tant que moyen de ramener les participants sur le marché de l'emploi ordinaire. Dans leur méta-analyse des études publiées, Card, Kluve et Weber (2018^[9]) observent que ces programmes sont généralement inefficaces à court, moyen et plus long terme. C'est peut-être la raison pour laquelle ils sont absents de la panoplie de PAMT du Danemark, de l'Estonie, d'Israël, de la Norvège et de la Suisse. En outre, parmi les pays qui utilisent ces programmes, un grand nombre ont réduit les dépenses qu'ils consacrent à la création directe d'emplois par rapport à celles affectées à d'autres types de programme. Les dépenses relatives consacrées à la création directe d'emplois ont baissé dans six pays sur dix entre 2008 et 2018 et une part plus élevée du budget PAMT de ces pays est maintenant allouée à d'autres catégories de PAMT. Dans les pays restants, les dépenses relatives consacrées aux programmes de travaux publics ont augmenté durant la même période¹⁶.

Même s'ils ne sont pas à même de ramener les participants sur le marché de l'emploi ordinaire, ces programmes peuvent être utiles pour fournir un revenu complémentaire aux ménages vulnérables et développer les infrastructures et services publics et le capital social au niveau local (BIT, 2020^[76]). Il faut cependant que ces programmes soient ciblés sur les groupes très défavorisés, qu'ils aient un caractère temporaire et qu'ils soient bien intégrés aux stratégies plus larges de lutte contre le chômage. Face à l'augmentation du chômage (de longue durée) qui a accompagné la crise financière mondiale, bon nombre de pays de l'OCDE ont étendu leurs programmes de travaux publics pour réduire le chômage, et certains ont mis en place de nouvelles initiatives d'une durée limitée. Les réponses au questionnaire commun OCDE/CE sur les PAMT montrent qu'environ un tiers des pays de l'OCDE et de l'UE ont étendu leurs programmes de création directe d'emplois ou en ont introduit de nouveaux depuis le début de la crise du COVID-19. La Hongrie, l'Irlande, la Luxembourg et la Slovénie ont alloué une rallonge budgétaire aux programmes existants pour créer des emplois supplémentaires. En Espagne, au Japon et en Nouvelle-Zélande, les emplois sont créés à l'instigation des collectivités régionales et locales principalement.

Des aides à la création d'entreprise pour soutenir les entrepreneurs potentiels et les jeunes entreprises existantes

En 2020, la préoccupation prioritaire des pays a été d'aider les travailleurs indépendants, qui bien souvent ont dû interrompre leur activité ou n'ont pu la poursuivre qu'en partie à cause des confinements ou de la maladie (OCDE, 2020^[77]). Compte tenu de la situation particulière des PME et des travailleurs indépendants, les pays ont mis en place des mesures spéciales à leur intention. Les instruments les plus fréquemment adoptés en réponse à la pandémie ont été les reports d'impôts sur les revenus et les bénéfiques, les garanties de prêt et prêts directs aux PME, et les subventions salariales (OCDE, 2020^[18]). Aux Pays-Bas, le soutien aux travailleurs indépendants est entré dans une nouvelle phase en janvier 2021, pour préparer les personnes bénéficiant d'une aide publique à opter pour un nouveau statut à l'avenir – entrepreneur indépendant ou salarié. Les communes travailleront avec des entrepreneurs indépendants pour déterminer les aides dont les personnes établies à leur compte peuvent éventuellement avoir besoin et leur proposer un accompagnement, des conseils, une formation continue ou une formation de reconversion et une réorientation. En 2020, la Lituanie a mis en place une aide supplémentaire pour les travailleurs indépendants qui avaient récemment bénéficié des incitations ciblées à la création d'entreprise.

Au-delà du soutien aux travailleurs indépendants existants, quatre pays de l'OCDE sur dix environ¹⁷ gèrent des programmes d'aide à la création d'entreprise qui encouragent les chômeurs et autres groupes cibles à créer leur propre entreprise ou à s'établir à leur compte. D'après des évaluations menées sur des dispositifs d'aide à la création d'emploi dans les pays de l'OCDE, ces programmes contribuent à créer des emplois de façon efficace lorsqu'il existe peu d'autres débouchés, y compris sur le long terme – voir par ex. Wolff et Nivorozhkin (2012^[78]), Caliendo et al., (2016^[79]) Caliendo et Künn (2011^[80]), Wolff et al. (2016^[81]). En réponse à la crise du COVID-19, un cinquième environ des pays ont étendu leurs programmes d'aide à la création d'emploi en les ciblant sur les chômeurs et d'autres groupes défavorisés (OCDE, 2021^[13]). Par exemple, l'Australie, la Belgique (Bruxelles et Flandre) et l'Estonie ont adapté leurs dispositifs d'incitation existants en augmentant l'aide financière allouée aux demandeurs d'emploi qui créent leur entreprise. La Suède a allongé la durée d'un programme existant et la République slovaque a lancé un nouveau programme d'aide à la création d'entreprise intitulé *Work, change your life*. Le Portugal a créé *Empreender2020*, un concours national de projets de start-ups portés par des jeunes gens au chômage. Les lauréats du concours reçoivent des conseils et une formation technique pendant la première année d'existence de leur start-up.

3.4.3. Pourvoir aux besoins des groupes vulnérables

Les effets du COVID-19 sur le marché du travail ont été plus durement ressentis par certains groupes, qui obtenaient déjà de moins bons résultats sur le plan professionnel avant le début de la crise. Dans de

nombreux pays de l'OCDE, les catégories pour lesquelles les taux d'emploi et le nombre d'heures de travail ont le plus fortement baissé ont été les travailleurs peu qualifiés et à faible niveau d'études, les travailleurs occupant un emploi peu rémunéré, les jeunes et les personnes exerçant un emploi atypique, par exemple un emploi à temps partiel, temporaire ou indépendant (chapitre 1). On peut en outre s'attendre à ce que les difficultés économiques des secteurs qui emploient traditionnellement ces catégories perdurent plus longtemps, y compris quand la reprise aura commencé à se stabiliser, entraînant un creusement des inégalités socio-économiques en termes de situation professionnelle et de pauvreté. En outre, la diminution de la demande de main-d'œuvre a exacerbé la concurrence entre les travailleurs pour le petit nombre de postes disponibles, éloignant encore un peu plus du marché du travail les personnes qui y étaient peu insérées et gonflant les rangs des travailleurs découragés. La part des personnes peu insérées sur le marché du travail était déjà très élevée avant la pandémie, puisque plus d'un tiers des 15-74 ans étaient sans emploi en 2019 dans les pays de l'OCDE¹⁸.

Cette section se concentre sur les groupes vulnérables, qui ont une probabilité plus élevée d'être faiblement insérés sur le marché du travail – mais qui pourraient se rendre disponibles pour un emploi s'ils bénéficiaient d'un soutien PAMT approprié, conjugué à d'autres services¹⁹. Un grand nombre de ces personnes sont confrontées à des obstacles majeurs à l'intégration sur le marché du travail, qui peuvent même se cumuler entre eux – faibles compétences, obligations familiales, problèmes de santé, addictions ou mobilité géographique réduite par exemple (OCDE (2021_[44]), Fernandez et al. (2016_[82])). Il peut s'avérer nécessaire que des interventions relevant de la compétence d'autres services (par exemple les services sanitaires et sociaux, pour les personnes souffrant de problème de santé ou d'addiction) soient menées en amont de la mise en œuvre des PAMT et qu'il faille les poursuivre tout au long du processus d'intégration au marché du travail.

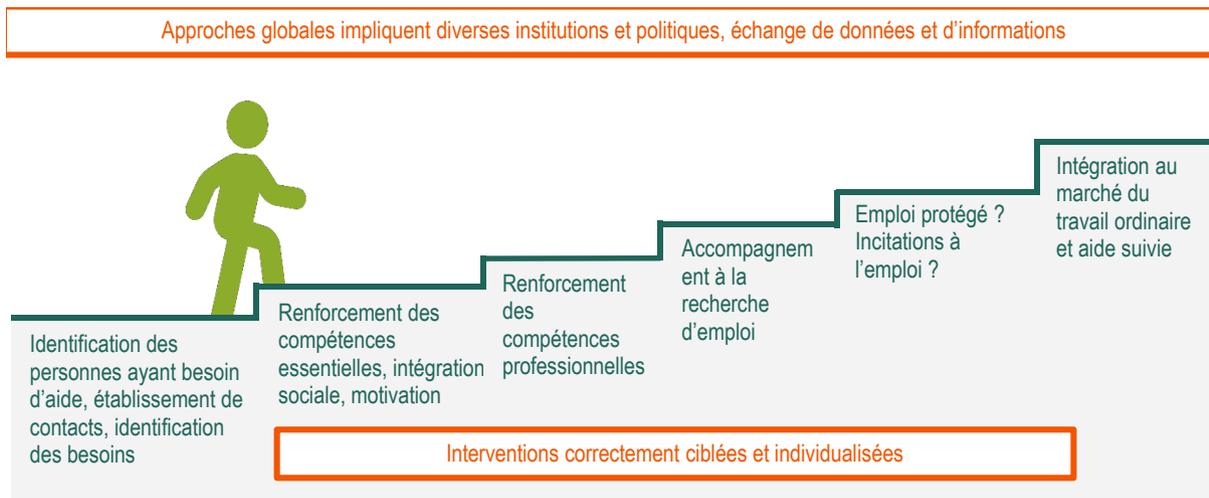
Même si les circonstances individuelles et les combinaisons particulières d'obstacles rencontrés sur le marché du travail ont souvent un caractère unique, certains de ces obstacles touchent certains groupes plus que d'autres, d'où la nécessité d'effectuer un ciblage et un suivi minutieux des PAMT et d'autres interventions pour parvenir à un marché du travail inclusif (OCDE, 2021_[44]). Par exemple, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à devoir assumer des obligations familiales (et l'écart s'est encore creusé sous l'effet du COVID-19, voir chapitre 1) ; le manque de compétences linguistiques est un problème qui touche davantage les demandeurs d'emploi issus de l'immigration ; les problèmes de santé s'accroissent avec l'âge ; et les jeunes sont désavantagés par leur manque d'expérience professionnelle. Pour remédier aux difficultés de ces catégories socio-économiques spécifiques, l'UE a renforcé son dispositif *Youth Guarantee*, de nombreux pays de l'OCDE individuels ont élaboré des stratégies transversales pour aider les jeunes (OCDE, 2021_[83]), et près de la moitié des SPE des pays de l'UE disposent de stratégies pour promouvoir l'égalité des chances devant l'emploi pour les hommes et les femmes et lutter contre les discriminations liées au genre (Commission européenne, 2020_[84]). Néanmoins, les personnes en situation de très grande vulnérabilité au regard du marché du travail sont souvent confrontées à des obstacles à l'intégration professionnelle multiples, qui ne se limitent pas aux obstacles qu'elles partagent avec leurs pairs, et ont par conséquent besoin d'un soutien plus intensif que celui prévu dans les stratégies générales.

En plus des aides apportées aux personnes qui risquent de perdre leur emploi et à celles qui ont été licenciées à cause du COVID-19, les SPE doivent aussi trouver des ressources pour continuer d'aider les groupes vulnérables et éviter qu'ils ne deviennent encore plus marginalisés, soit en adaptant leurs budgets et approches internes, soit en externalisant certaines activités à des ONG et au secteur privé. Cette sous-section est consacrée aux PAMT dont les personnes vulnérables qui sont peu insérées sur le marché du travail en raison d'obstacles majeurs à leur intégration ont besoin pour accéder à des emplois de qualité.

Les SPE doivent fournir des aides individuelles complètes aux personnes vulnérables, tout au long de leur parcours d'intégration au marché du travail

Il est impératif de continuer d'aider les groupes les plus vulnérables pendant la durée de la crise du COVID-19, car il faut du temps pour les préparer à intégrer le marché du travail. En remédiant à leurs problèmes d'employabilité maintenant, on augmentera les chances que les groupes vulnérables soient prêts à intégrer le marché du travail au moment où les économies commenceront à se redresser et où les employeurs auront davantage besoin de main-d'œuvre. Un grand nombre des PAMT examinées dans les sections précédentes de ce chapitre ont leur place dans le parcours d'intégration au marché du travail ; celui-ci peut commencer par une formation aux compétences numériques, qui permettra à la personne de chercher du travail, puis se poursuivre par un accompagnement à la recherche d'emploi et, le cas échéant, par une aide à l'emploi. Les groupes les plus vulnérables étant souvent confrontés à des obstacles très spécifiques ou même multiples, il est important de leur apporter une aide individualisée, voire une aide sur mesure, pour répondre à leurs besoins complexes. Cela implique souvent de procéder étape par étape, sur la base d'une coopération entre les institutions et les domaines d'intervention, dans la mesure où il peut s'avérer nécessaire de fournir d'autres types de services (aide sociale, santé, éducation, garde d'enfant, logement et autres) ainsi que des mesures et des prestations de protection sociale, avant et pendant la mise en œuvre des PAMT, pour remédier aux problèmes d'intégration sociale plus généraux de la personne (Graphique 3.10). En France par exemple, l'initiative de premier plan *1 jeune 1 solution*, qui s'attaque aux défis posés par le COVID-19 sur le marché du travail et cible les jeunes des quartiers défavorisés, propose une panoplie de PAMT complète pour aider les jeunes à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés individuellement – aide au recrutement, apprentissage, aide à l'emploi et formations, entre autres mesures. Au Canada, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées utilise un modèle en « escalator », qui recense les différentes étapes et interventions nécessaires à l'intégration sur le marché du travail.

Graphique 3.10. Principales caractéristiques des programmes efficaces pour les groupes vulnérables



La première étape du parcours d'intégration au marché du travail consiste à identifier les personnes qui ont besoin d'être aidées et les problèmes qu'elles rencontrent. L'utilisation des données administratives (en particulier les données personnelles) peut rendre l'aide aux groupes vulnérables plus efficace et efficiente, mais les réglementations en matière de protection des données nécessitent de faire preuve de prudence :

- Pour améliorer l'aide à l'emploi destinée aux groupes vulnérables, il est essentiel de déterminer : quels groupes ne s'adressent pas au SPE (ou à d'autres institutions compétentes) et ne reçoivent pas d'aide, quelle en est la raison, à quels obstacles ils sont confrontés sur le marché du travail et la mesure dans laquelle les PAMT qui leur sont consacrées répondent à leurs besoins. Il est crucial de repérer les personnes qui sont peu insérées sur le marché du travail et dont les PAMT pourraient améliorer la situation au regard de l'emploi, ainsi que celles qui ont besoin en premier lieu de services d'aide sociale, de santé ou de formation. Le meilleur moyen d'obtenir les renseignements requis est d'analyser par croisement les données administratives issues de différents registres (voir à ce sujet l'exemple récent de l'Estonie dans OCDE (2021^[44])).
- Les groupes vulnérables étant moins enclins à faire la démarche de contacter le SPE (voir par ex. Graphique 3.2 au sujet des jeunes), il est important que les SPE fassent davantage d'efforts pour aller à leur rencontre. Si les moyens dont disposent les SPE pour entrer en contact personnellement avec ces personnes ont tendance à être limités, coopérer avec d'autres prestataires de services publics et des ONG peut se révéler une bonne solution. En outre, l'utilisation des données administratives peut aider les prestataires de services publics à repérer les personnes qui ont éventuellement besoin d'aide mais ne contactent aucune institution (c'est l'approche suivie par exemple en Estonie pour atteindre les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés ni en formation)²⁰.
- Parmi les clients avec lesquels le SPE établit des contacts, il est nécessaire de repérer les groupes vulnérables et leurs besoins à un stade précoce. Les outils de profilage quantitatif fondés sur les données administratives (et d'enquête) peuvent constituer un moyen efficace et efficient de repérer les clients qui ont besoin d'une aide supplémentaire et de cibler les PAMT d'une manière plus efficace, ce qui est particulièrement important lorsque les clients affluent en grand nombre et que le personnel est limité. Ces outils sont utilisés par un nombre croissant de SPE, et leur application est particulièrement avancée en Australie, en Belgique (Flandre), en Estonie, aux États-Unis et aux Pays-Bas (Desiere, Langenbucher et Struyven, 2019^[32]).

Pour certains groupes vulnérables, l'intégration au marché du travail peut passer, de façon temporaire, par l'exercice d'un emploi protégé ou aidé ou par un autre type de soutien via l'économie sociale, même si l'efficacité de ces programmes est étroitement subordonnée à leur conception précise. Au Portugal, la participation de l'économie sociale est l'une des composantes de la stratégie de riposte au COVID-19 approuvée en juin 2020 (*ativar.pt*), qui mise sur la coopération entre les autorités locales, l'économie sociale et les autres acteurs locaux pour repérer les personnes les plus défavorisées et les aiguiller vers les programmes d'emploi et de formation.

Pour être efficaces, les emplois protégés et aidés doivent impérativement être combinés à des mesures simultanées de formation et de mentorat et viser l'intégration des participants au marché du travail ordinaire à long terme. C'est l'approche appliquée depuis de nombreuses années par le SPE autrichien, qui coopère avec un vaste réseau d'entreprises à mission sociale (Hiebl, 2020^[85])²¹. L'expérimentation *Territoires zéro chômeur de longue durée* menée en France depuis 2016 accompagne les collectivités locales qui veulent créer des emplois dans l'économie sociale pour les chômeurs de longue durée (TZCLD, 2020^[86]) ; cela étant, d'après les résultats d'une évaluation intermédiaire, cette expérimentation ne donne pas (encore) de résultats efficaces et efficients, car son ciblage n'est pas assez étroit et ses composantes formation et conseil sont insuffisantes (DARES, 2019^[87]). Une nouvelle expérimentation fondée sur l'économie sociale lancée en Autriche à la fin de 2020, en partie en réponse au COVID-19 (University of Oxford, 2020^[88]), pourvoit mieux aux besoins de formation, de conseil et de services sociaux des groupes vulnérables que l'initiative française, mais elle non plus n'est pas ciblée uniquement sur les personnes les plus vulnérables.

Lorsqu'elles sont parvenues à prendre pied sur le marché du travail ordinaire, les personnes vulnérables peuvent avoir encore besoin d'une aide du SPE (faisant intervenir, le cas échéant, des prestataires privés sous contrat, des services sociaux et d'autres types de prestataires de services) pour conserver leur

emploi. Les résultats positifs des évaluations d'initiatives de soutien et de conseil post-placement menées auprès des personnes vulnérables en Allemagne (Staible, 2017^[89]) et au Danemark et en France (Scharle, Weber et Puchwein Roberts, 2014^[90]) ont guidé la stratégie adoptée par l'Estonie pour relever les défis liés au COVID-19. Depuis le début de 2021, l'Estonie apporte une aide suivie systématique aux personnes qui risquent de retomber rapidement dans le non-emploi en raison de problèmes de santé, du manque d'expérience professionnelle, d'une expérience antérieure de chômage de longue durée ou d'autres obstacles à l'intégration sur le marché du travail. Les agents du SPE estonien poursuivent leur mission de conseil pendant les six premiers mois d'emploi, en maintenant des contacts avec le client et l'employeur et, si nécessaire, en sollicitant les travailleurs sociaux locaux ou d'autres prestataires de services (Sotsiaalministeerium, 2020^[91]).

En complément des PAMT, les groupes vulnérables nécessitent souvent la mise en œuvre d'approches intégrées et exhaustives comprenant des mesures sociales, sanitaires, éducatives et autres. Néanmoins, parvenir à faire coopérer et à coordonner les services d'aide aux personnes vulnérables de façon globale est souvent très fastidieux. Une étude menée par Eurofound (2017^[92]) auprès des pays de l'UE montre que le manque de coordination des services relatifs à l'emploi et d'autres services est souvent l'un des principaux freins à l'efficacité de l'aide fournie aux personnes les plus éloignées du marché du travail, ce problème revêtant une acuité particulière lorsque différents niveaux de gouvernance se partagent la responsabilité de ces services. Même lorsque les services sont intégrés formellement au sein de guichets uniques, leur succès est largement déterminé par les pratiques de coopération et l'échange des données. L'intégration des services relatifs à l'emploi et des services sociaux au Pays basque espagnol a donné de bons résultats car il a été possible d'établir une plateforme informatique commune assurant le bon déroulement des échanges de données, même si cela a pris plusieurs années (Gago, 2019^[93] ; OCDE, 2020^[94]). Une expérience finlandaise ayant consisté à transférer des conseillers du SPE vers des communes a également donné de bons résultats selon certaines études, mais uniquement parce qu'elle s'est accompagnée d'une augmentation des capacités et des financements alloués aux PAMT (Arnkil, 2019^[95] ; Scharle et al., 2018^[96]). Quoi qu'il en soit, la Finlande poursuit ses expériences d'intégration des services (avec certes un peu de retard, en raison du COVID-19) et a alloué des ressources supplémentaires aux expérimentations ciblées sur les jeunes, les immigrés et les chômeurs de longue durée, dans le cadre de sa stratégie de riposte au COVID-19 (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2020^[97]).

Dans les cas où les institutions qui délivrent les services relatifs à l'emploi ou celles chargées de fournir des services sociaux sont bien développées et disposent de solides capacités, il peut être envisagé d'établir des plateformes de pratiques coopératives et des guichets uniques (virtuels) sans modifier le cadre institutionnel général. Ces méthodes sont efficaces lorsque l'ensemble des parties en présence ont envie de coopérer et disposent de ressources financières suffisantes pour le faire. Un grand nombre de pays, parmi lesquels la Belgique (Flandre), la France, la Slovénie et la Suède, ont expérimenté des pratiques fondées sur la coopération volontaire entre les services de l'emploi et les services sociaux. En France, par exemple, l'initiative d'*accompagnement global*, mise en place en 2014 et ciblée sur les personnes confrontées à des obstacles multiples au regard du marché du travail qui s'inscrivent auprès du SPE, a donné de bons résultats. Les demandeurs d'emploi qui participent à ce programme reçoivent l'assistance d'un conseiller du SPE et d'un travailleur social local. Tandis que le conseiller du SPE détermine les obstacles auquel son client est confronté sur le marché du travail et élabore un plan d'action pour l'aider à trouver un emploi, le travailleur social se concentre sur ses difficultés d'ordre social – problèmes de logement ou financiers. Une évaluation de ce programme a constaté qu'il augmentait de 27 % la probabilité de trouver un emploi stable dans les six mois suivant l'entrée dans le programme (Pôle Emploi, 2018^[98]).

Comme il faut généralement déployer davantage d'activités pour atteindre les groupes vulnérables, travailler en réseau avec d'autres institutions, organiser des séances de conseil et de motivation intensives, et assurer un suivi plus soutenu que ce n'est le cas avec d'autres groupes, l'intégration réussie

des personnes vulnérables sur le marché du travail nécessite des efforts particuliers de la part des conseillers pour l'emploi. En outre, si les SPE peuvent automatiser et dématérialiser bon nombre de leurs processus pour gagner en efficacité, le conseil aux personnes vulnérables continue de nécessiter des interactions et des rendez-vous en face à face plus fréquents avec les conseillers du SPE, ne serait-ce que parce que ces personnes ont souvent des compétences numériques plus faibles et/ou un accès plus limité à Internet et aux équipements informatiques. Plusieurs SPE, notamment en France, en Corée, au Luxembourg et au Royaume-Uni, envisagent, dans le cadre de leur réponse au COVID-19, de recruter en 2021 du personnel supplémentaire qui sera spécifiquement affecté à des programmes destinés à des groupes vulnérables particuliers (voir section 3.3.1).

Il conviendra de prêter une attention particulière à la précarité financière et aux problèmes de santé mentale aux lendemains du COVID-19

La crise sanitaire et économique provoquée par le COVID-19 a particulièrement exacerbé deux obstacles à l'intégration sur le marché du travail auxquels les SPE et les autres prestataires de services devront s'efforcer de remédier : l'endettement et les problèmes liés à la santé mentale. Ces deux difficultés peuvent grandement entraver la recherche d'emploi.

Bien que les pays de l'OCDE aient déployé davantage d'efforts durant cette crise qu'au cours de toutes les crises antérieures pour protéger les revenus, en offrant des dispositifs de maintien dans l'emploi ou des allocations de chômage plus généreux (voir chapitres 1 et 2), de nombreux ménages ont accusé une forte diminution de leurs revenus. Par exemple, au Royaume-Uni, en janvier 2021, un tiers des nouveaux demandeurs de l'Universal Credit avaient des revenus presque deux fois moins élevés qu'avant l'apparition du COVID-19, un cinquième des ménages étaient incapables de payer les factures essentielles dans les délais, et un tiers étaient plus endettés qu'un an auparavant (Brewer et Handscomb, 2021^[99]).

Seuls quelques SPE ont adopté des approches plus élaborées pour aider les demandeurs d'emploi très endettés, notamment (classés dans l'ordre du degré d'intégration des mesures d'allègement de dette dans les services du SPE) l'Autriche, la Norvège, l'Estonie, les Pays-Bas, l'Allemagne et la Finlande (Sol, 2016^[100]). Ces approches peuvent comprendre les interventions suivantes : formation des conseillers pour leur apprendre à détecter les obstacles à l'intégration sur le marché du travail dus à des difficultés financières ou à l'endettement, élaboration de lignes directrices indiquant aux conseillers comment aborder ces difficultés, services pour aider les demandeurs d'emploi à remédier à ces problèmes (par ex. conseils en matière d'endettement), conseils aux employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi en butte à des difficultés financières, et mesures de prévention de l'endettement parmi les demandeurs d'emploi. Cela étant, quelle que soit l'étendue des services spécifiques proposés par les SPE concernant les problèmes d'endettement, d'autres prestataires nationaux et locaux sont souvent à même de proposer des services qui peuvent alléger les difficultés financières des demandeurs d'emploi. Il est par conséquent crucial que les SPE sachent détecter les besoins d'aides supplémentaires de leurs clients et qu'ils coopèrent avec d'autres prestataires susceptibles de proposer des services complémentaires ou plus adéquats.

À cause de la pandémie de COVID-19, les clients des SPE sont particulièrement exposés aux problèmes de santé mentale. Dans n'importe quelle situation économique, l'inactivité peut avoir des effets délétères sur la santé, en particulier la santé mentale – voir à ce sujet l'ample méta-analyse de Paul et Moser (2009^[101]). Une crise sanitaire mondiale accompagnée de restrictions sur les interactions sociales et aux activités peuvent exacerber le stress, l'anxiété et le sentiment de solitude, et accentuer la consommation d'alcool et de drogues (OMS/Europe, 2020^[102]). Lorsque la crise du COVID-19 s'est déclarée, l'incidence de la détresse mentale et des problèmes de santé mentale a fortement augmenté dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2021^[103]).

Les SPE peuvent jouer un rôle crucial en matière de détection précoce des problèmes de santé mentale (OCDE, 2015^[104]), dans la mesure où ils sont généralement le premier organisme public avec lequel les personnes entrent en contact après un licenciement. Les conseillers des SPE doivent savoir qu'une mauvaise santé mentale limite grandement les chances de trouver un emploi et constitue un facteur de risque majeur du chômage de longue durée. S'il n'est pas indiqué de subordonner l'octroi des prestations à la participation obligatoire à des services de conseil psychologique, il pourrait être judicieux que les agents des SPE conseillent à leurs clients de solliciter une aide s'ils perçoivent un besoin dans ce sens. Comme le souligne la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi (OCDE, 2015^[105]), il est essentiel que les agents soient sensibilisés aux problèmes de santé mentale et les comprennent pour permettre aux demandeurs d'emploi souffrant de tels troubles d'accéder rapidement à une aide psychologique appropriée. Que les SPE proposent ou non des services de conseil psychologique en interne, il est nécessaire qu'ils dirigent leurs clients vers les prestataires de services compétents – par ex. services sociaux, services de santé, prestataires sous contrat avec les SPE ou prestataires internes du SPE. Les personnes se tourneront peut-être plus volontiers vers les services d'aide psychologique si ceux-ci sont dispensés de façon plus discrète et si le client a le choix du prestataire. En Estonie par exemple, depuis 2021, les clients du SPE qui ont besoin d'un accompagnement psychologique ou lié à des problèmes d'addiction ou d'endettement sont libres de choisir leur prestataire dans une liste de prestataires de services agréés (Sotsiaalministeerium, 2020^[91]). Cela permettrait aux personnes qui vivent dans une petite localité de choisir un prestataire géographiquement éloigné, garant d'un meilleur anonymat, ce qui peut être crucial au regard de la forte stigmatisation entourant les troubles de la santé mentale. En 2018, la Finlande a mis en place des guichets uniques à l'intention des jeunes, qui peuvent y consulter un large éventail de professionnels (Savolainen, 2018^[106]). Le personnel est composé en majeure partie de conseillers jeunesse et emploi du SPE et de travailleurs sociaux des communes, mais aussi de psychologues, d'infirmiers, de travailleurs de proximité et de conseillers en éducation. En 2021, le gouvernement finlandais continue d'investir dans ces centres, en particulier pour renforcer les services de santé mentale destinés aux jeunes et commencer à mettre en place des psychothérapies courtes (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2020^[97]).

3.4.4. Renforcer l'évaluation des programmes

La stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2019^[40]) préconise d'évaluer rigoureusement les réformes, de sorte à étayer l'action publique et à pouvoir modifier ou abandonner les mesures et services inefficaces. Des politiques fondées sur une base factuelle solide contribuent à améliorer la qualité, la réactivité et l'accessibilité des services publics et devraient faire partie intégrante du cycle d'élaboration des politiques (OCDE, 2019^[107]). Cela est encore plus important dans le contexte de budgets serrés, lorsque les autorités font face à des pressions les enjoignant d'optimiser les ressources. Les pays devraient s'engager à améliorer l'utilisation efficace et efficiente des deniers publics pour s'assurer que les fonds profitent à des activités qui génèrent le rendement économique et social le plus élevé possible (Crato et Paruolo, 2019^[108]).

Évaluer les politiques et les programmes mis en œuvre par les pays pour remédier aux difficultés nouvelles engendrées par la pandémie de COVID-19 et déterminer lesquels sont inefficaces et doivent être modifiés ou abandonnés est de la plus haute importance compte tenu du peu de ressources disponible. En outre, en évaluant minutieusement les variations de l'impact de ces politiques tout au long du cycle conjoncturel et entre les groupes, les décideurs seraient mieux à même de définir la panoplie de mesures optimale à adopter à tel ou tel moment. Parmi les différentes méthodes d'évaluation possibles (évaluations d'impact contrefactuelles, essais contrôlés randomisés, évaluations des processus, analyses coûts-avantages), les évaluations contrefactuelles d'impact déterminent ce qu'il serait advenu des participants à un programme (le groupe traité) s'ils n'y avaient pas participé.

Après la crise financière mondiale, les études fondées sur des évaluations d'impact contrefactuelles se sont multipliées, et l'on a pu grâce à elles se faire une idée assez fine des PAMT qui donnent de bons résultats, dans quel contexte et pour quelles catégories (Card, Kluve et Weber, 2018^[9]). Les PAMT ont également fait l'objet d'expérimentations de plus en plus nombreuses, fondées sur des essais contrôlés randomisés – voir Levy-Yeyati et al. (2019^[109]) pour une revue des évaluations de PAMT par essais contrôlés randomisés. Cependant, les résultats des évaluations d'impact réalisées au cours de la décennie écoulée ne sont peut-être plus très pertinents aujourd'hui, car le contexte et la situation du marché du travail sont sensiblement différents. Il est solidement établi que l'efficacité des PAMT ne dépend pas seulement de leur conception et de la façon dont elles sont mises en œuvre, mais aussi de facteurs contextuels. Il est donc crucial d'intégrer un cadre de suivi et d'évaluation dans les programmes nouveaux ou modifiés qui sont adoptés en réponse à la crise actuelle. De nombreux pays ont déjà intégré des dispositifs de ce type dans leurs processus d'élaboration des politiques, tandis que d'autres sont en train de le faire ou effectuent des évaluations ad hoc de leurs politiques du marché du travail (OCDE, 2020^[110]). Compte tenu de la nature de cette crise, il est important de ne pas se focaliser uniquement sur les résultats sur le plan de l'emploi et d'évaluer également les résultats en termes de capital social et humain.

Plus généralement, les pays qui disposent d'une solide culture d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et d'infrastructures de données bien développées sont mieux à même aujourd'hui de concevoir des évaluations d'impact contrefactuelles pour les appliquer aux nouveaux programmes et politiques mis en œuvre pour contrer les effets de la pandémie sur le marché du travail (OCDE, 2020^[110]). Bon nombre de pays de l'OCDE qui ne possèdent pas ce type de mécanisme cherchent actuellement des moyens de renforcer leurs capacités à évaluer leurs politiques de façon régulière, rigoureuse et opportune – voir OCDE (2020^[111]) pour un rapport récent sur l'Espagne²². Quatre facteurs au moins sont importants dans ce processus :

- Des infrastructures de données et des solutions techniques modernes et bien développées, permettant de lier les données de différents registres, de les stocker et de les partager avec divers acteurs internes et externes sont des éléments clés pour faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. Dans de nombreux pays, ces capacités sont dépendantes de la ou des institutions chargées de lier les données des différents registres. On peut citer à cet égard les Secure Data Services (« services de données sécurisés »), une nouvelle plateforme du Bureau central des statistiques des Pays-Bas sur laquelle les agences gouvernementales peuvent stocker leurs données (sensibles et à caractère privé) et les faire analyser dans un environnement sécurisé à des fins de recherches statistiques et scientifiques (Kartopawiro, 2019^[112]). Ces institutions ont conçu des solutions efficaces pour traiter les problèmes de confidentialité des données et des procédures normalisées et efficaces pour répondre aux demandes de données.
- Les institutions publiques doivent disposer d'un minimum de capacités et de compétences analytiques pour évaluer les politiques en interne, mais aussi pour confier ces activités à des organismes tiers. Elles ont donc tout intérêt à établir des liens étroits avec le milieu de la recherche, à assouplir les conditions d'accès aux données administratives, à recruter des collaborateurs issus de l'université et à encourager une coopération active avec d'autres institutions.
- Les mécanismes d'évaluation intégrés au processus de conception des politiques sont peut-être les outils les plus efficaces en termes de suivi et d'évaluation des politiques. Il peuvent consister par exemple à expérimenter de nouvelles mesures dans le cadre de projets pilotes, si possible en utilisant une méthodologie d'assignation aléatoire, préalablement au déploiement éventuel des mesures à plus grande échelle. Par exemple, la Finlande a mobilisé des fonds supplémentaires pour des projets pilotes qui visaient à tester des services sociaux et d'emploi intégrés dans les communes en 2021, tandis que la Suède a poursuivi ses initiatives d'expérimentation du nouveau modèle de services relatifs à l'emploi pendant la pandémie.
- Autre élément important pour l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'existence d'un mandat légal pour évaluer les politiques et d'un leadership fort. Reconnaissant

l'importance des politiques fondées sur des données probantes, certains pays ont institutionnalisé les évaluations d'impact par le biais d'exigences légales qui rendent l'évaluation des politiques et des programmes obligatoire. Les pays dotés d'une solide culture d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes sont prédisposés à effectuer les investissements en données et à établir les capacités d'analyse requis pour mener des évaluations d'impact. Pour citer un exemple récent dans ce domaine, le nouveau dispositif de revenu minimum espagnol a fait l'objet de changements juridiques qui rendent obligatoire l'évaluation du dispositif et de ses trajectoires d'insertion et garantissent l'accès aux données requises pour effectuer ces évaluations.

Outre les évaluations d'impact contrefactuelles, qui permettent d'estimer l'impact net d'une politique mais sont souvent longues à mettre en place et à produire des résultats, l'évaluation des processus peut être un outil utile pour les décideurs. Cette démarche, qui peut s'appuyer sur des enquêtes, des entretiens ou des groupes de consultation, permet de savoir si une politique ou un programme est mis en œuvre tel que prévu. Elle aide à obtenir des informations sur les améliorations, les modifications et la gestion des politiques et des programmes, en indiquant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Les analyses coûts-avantages sont également importantes. En général, elles reposent sur les résultats des évaluations d'impact contrefactuelles et visent à déterminer si les avantages procurés par une mesure particulière l'emportent sur ses coûts.

3.5. Conclusions

Les PAMT peuvent jouer un rôle essentiel pour aider les économies à se relever de la crise sans précédent provoquée par le COVID-19, en aidant les demandeurs d'emploi à trouver du travail, en donnant accès à la formation à ceux qui en ont le plus besoin, et en offrant un accompagnement global aux personnes en difficulté sur le marché du travail. Ce chapitre a montré comment les gouvernements de l'OCDE et de l'UE sont passés de la gestion de crise à la planification de stratégies à moyen et long terme pour faire face à la crise de l'emploi, en repensant et élargissant les PAMT, ainsi qu'en revoyant à la hausse le financement de leurs SPE. Au sortir de la crise du COVID-19, des investissements supplémentaires conséquents dans les PAMT seront nécessaires et de nombreux pays, mais pas tous, ont déjà augmenté leurs dépenses dans ce domaine. Les pouvoirs publics devront également faire le point sur les moyens de développer les PAMT et d'adapter leur composition à l'évolution des besoins, à la fois rapidement et efficacement, en période de récession. L'une des clés consistera à investir dans les infrastructures numériques des services de l'emploi. Les SPE qui avaient mis en place des outils numériques complets avant la pandémie de COVID-19 ont réussi à mieux servir leurs clients en assurant de manière fluide le versement des aides au revenu (allocations de chômage et prestations connexes, et prestations de chômage partiel) et en accompagnant les demandeurs d'emploi grâce à la communication à distance et à l'orientation vers des solutions de formation en ligne. Nombre de pays ont réalisé des avancées remarquables dans le passage au numérique des services de l'emploi en 2020 et en 2021. Pour autant, on constate encore d'importantes variations d'un pays à l'autre, ce qui suppose des investissements supplémentaires dans les capacités numériques, la gestion des canaux, l'automatisation et l'adoption de processus internes efficaces dans de nombreux pays, investissements qui ne peuvent être réalisés dans l'immédiat.

Ce chapitre a présenté les mesures adoptées par les pays dans le domaine des PAMT pour contrer les effets de la pandémie sur le marché du travail, mais n'a tiré aucune conclusion quant à leur efficacité, dans la mesure où les données requises pour évaluer ces mesures ne seront pas disponibles avant un long moment. En outre, leur efficacité dépendra également de la façon dont elles sont mises en œuvre, et cela aussi devra être étudié de près. Il sera crucial à l'avenir que les mesures prises par les pouvoirs publics pour faire face à la crise actuelle s'appuient sur un socle solide de données afin de veiller à ce que le financement des PAMT offre le rendement économique et social le plus élevé possible. De nombreux enseignements peuvent être tirés de la crise financière mondiale, qui a conduit à la constitution d'un corpus important de données factuelles sur les mesures qui fonctionnent et pour quels publics, corpus qui ne

cesse de se développer. Néanmoins, de nouvelles évaluations seront nécessaires, car le contexte et la situation du marché du travail ne sont pas les mêmes, à de nombreux égards, que lors de la crise financière mondiale. Compte tenu de la rapidité avec laquelle les changements récents ont été opérés dans la plupart des pays, il était difficile d'intégrer une composante d'évaluation expérimentale dès le stade de la conception des politiques, sauf dans les pays qui disposaient déjà d'un système ad hoc avant la pandémie. Si un certain nombre de pays ont une longue expérience de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, d'autres développent actuellement leurs capacités d'évaluation régulière, rigoureuse et rapide de l'impact de leurs politiques. À terme, lorsque les données seront disponibles, il sera important que les pays évaluent les nouvelles politiques et les nouveaux programmes mis en place en réponse à la crise du COVID-19 afin de déterminer ceux qui ne sont pas efficaces et doivent être adaptés ou supprimés. Ces efforts devraient s'inscrire dans un cadre plus large d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, qui permette aux pays d'évaluer leurs politiques régulièrement et en temps utile.

Références

- Arnkil, R. (2019), *Integrating social and labour market services – lessons from Tampere region, Finland*. [95]
- Barrero, J., N. Bloom et S. Davis (2020), « COVID-19 Is Also a Reallocation Shock », *NBER Working Paper*, n° 27137, <https://www.nber.org/papers/w27137>. [50]
- Bernhard, S., H. Gartner et G. Stephan (2008), « Wage Subsidies for Needy Job-Seekers and Their Effect on Individual Labour Market Outcomes after the German Reforms », *SSRN*, <http://dx.doi.org/10.1111/j.0042-7092.2007.00700.x>. [70]
- BIT (2020), « COVID-19: Public employment services and labour market policy responses », *ILO brief*, https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm. [24]
- BIT (2020), *The role of public employment programmes and employment guarantee schemes in COVID-19 policy responses*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746368.pdf. [76]
- Bob (2021), *Avec Bob, la recherche d'emploi devient plus simple!*, <https://www.bob-emploi.fr/> (consulté le 14 February 2021). [31]
- Boockmann, B. (2015), « The effects of wage subsidies for older workers », *IZA World of Labor*, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.189>. [72]
- Brewer, M. et K. Handscomb (2021), *The debts that divide us. Flash findings from a survey of families claiming Universal Credit*, Resolution Foundation, <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2021/02/The-debts-that-divide-us.pdf>. [99]
- Brown, A. (2015), « Can hiring subsidies benefit the unemployed? », *IZA World of Labor*, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.163>. [67]
- Brown, A. et J. Koettl (2015), « Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 4/12, <http://dx.doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5>. [8]
- Bundesministerium für Arbeit (2020), *Die Corona-Joboffensive*, <https://www.bma.gv.at/Services/News/Coronavirus/Corona-Joboffensive.html>. [17]
- Burtless, G. (1985), « Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39/1, <http://dx.doi.org/10.2307/2523540>. [71]
- Cahuc, P., S. Carcillo et T. Le Barbanchon (2018), « The Effectiveness of Hiring Credits », *The Review of Economic Studies*, vol. 86/2, pp. 593-626, <http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdy011>. [74]
- Caliendo, M. et S. Künn (2011), « Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity », *Journal of Public Economics*, vol. 95/3-4, pp. 311-331, <http://dx.doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2010.11.003>. [80]
- Caliendo, M., S. Künn et M. Weißenberger (2016), « Personality traits and the evaluation of start-up subsidies », *European Economic Review*, vol. 86, pp. 87-108, <http://dx.doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2015.11.008>. [79]

- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2018), « What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations », *Journal of the European Economic Association*, vol. 16/3, pp. 894-931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>. [9]
- Cedefop (2020), *Strengthening skills anticipation and matching in Estonia: capitalising on OSKA's potential to realise national ambitions*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <http://dx.doi.org/10.2801/12542>. [55]
- Cedefop (2019), *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018: Final Synthesis Report*, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthes_is.pdf. [54]
- Commission européenne (2020), *PES approaches to the promotion of gender equality*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <http://dx.doi.org/10.2767/336557>. [84]
- Commission européenne (2020), « PES measures and activities responding to Covid-19: survey-based study », *Réseau européen des services publics de l'emploi*, <https://doi.org/10.2767/007773>. [23]
- Commission européenne (2016), *Employers 2020 Strategy*, Commission européenne, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17907&langId=en>. [48]
- Crato, N. et P. Paruolo (dir. pub.) (2019), *Data-Driven Policy Impact Evaluation*, Springer International Publishing, Cham, <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-78461-8>. [108]
- DARES (2019), *Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée*, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/experimentation_territoires_zero_chomeur_de_longue_duree_rapport_interimaire.pdf. [87]
- Department of Employment Affairs and Social Protection (2019), *Satisfaction with JobPath service providers (October 2018, Phone)*. [20]
- Department of Employment Affairs and Social Protection (2018), *Satisfaction with JobPath service providers (Online research 2018)*. [19]
- Department of Employment Affairs and Social Protection (DEASP) (2019), « Evaluation of JobPath outcomes for Q1 2016 participants », DEASP, Dublin. [21]
- Desiere, S., K. Langenbucher et L. Struyven (2019), « Statistical profiling in public employment services: An international comparison », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 224, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b5e5f16e-en>. [32]
- Desiere, S. et L. Struyven (2020), « Using Artificial Intelligence to classify Jobseekers: The Accuracy-Equity Trade-off », *Journal of Social Policy*, <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279420000203>. [30]
- Eppel, R., T. Horvath et H. Mahringer (2014), *Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen*, WIFO, pp. 783-794, https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/main.jart?content-id=1454619331110&publikation_id=50839&detail-view=yes. [117]

- Estonian Unemployment Insurance Fund (2020), *Occupational barometer*, [57]
<https://www.tootukassa.ee/eng/baromeeter> (consulté le 19 mai 2021).
- Eurofound (2017), *Reactivate: Employment opportunities for economically inactive people*, [92]
 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg,
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/reactivate-employment-opportunities-for-economically-inactive-people>.
- Fernandez, R. et al. (2016), « Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 192, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>. [82]
- Forslund, A., Fredriksson, P. et J. Vikström (2011), *What active labor market policy works in a recession?*, IFAU Evaluation Working Paper, Uppsala. [49]
- Forsythe, E. et al. (2020), « Labor demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims », *Journal of Public Economics*, vol. 189, p. 104-238, [65]
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104238>.
- Gago, E. (2019), *Integrating social and labour market services: Lessons from Basque Country*. [93]
- Hausegger, T. et al. (2010), *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte*, Arbeitsmarktservice Wien, https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams_wien_endbericht_soeb_gbp_14_10_2010.pdf. [116]
- Hensvik, L., T. Le Barbanchon et R. Rathelot (2021), « Job search during the COVID-19 crisis », *Journal of Public Economics*, vol. 194, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>. [115]
- Hiebl, J. (2020), *Outreach to and ALMPs for people furthest from the labour market*, [85]
<http://www.oecd.org/els/emp/Austria.pdf>.
- Holland, K. et A. Mann (2020), *How Estonia is delivering online career guidance during the coronavirus crisis*, OECD Education and Skills Today: Global perspectives on education and skills, <https://oecdeditoday.com/estonia-online-career-guidance-during-coronavirus-crisis/>. [25]
- Intreo (2014), *Pathways to work 2015*. [22]
- Kartopawiro, J. (2019), *Secure Data Services, statistics Netherlands (CBS)*, [112]
<http://www.oecd.org/els/emp/Kartopawiro.pdf>.
- Kluve, J. (2010), « The effectiveness of European active labor market programs », *Labour Economics*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>. [66]
- Kõiv, K. (2018), *Profile of effective NEET-youth support service*, https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/10/CommunityGuarantee.IO1_Final.pdf. [114]
- Konle-Seidl, R. (2020), *Activation of the Inactive: PES initiative to support the activation of inactive groups*, Commission européenne, [6]
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22474&langId=en>.
- Langenbucher, K. et M. Vodopivec (à paraître), *Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries*, Éditions OCDE, Paris. [16]

- Lauringson, A. et M. Luske (à paraître), *Institutional set-up of active labour market policy provision in OECD and EU countries: Organisational set-up, regulation and capacity*, Éditions OCDE, Paris. [1]
- Martin, J. (2016), *Whither activation policies? Reflections for the future*, IZA Policy Paper No. 114, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. [59]
- Martin, J. (2015), « Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 4/1, p. 4, <http://dx.doi.org/10.1186/s40173-015-0032-y>. [113]
- Martin, J. et D. Grubb (2002), « What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *SSRN*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.348621>. [69]
- Melesk, K., H. Haaristo et S. Haugas (2018), *Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA rakendamise analüüs*, Poliitikauuringute Keskus Praxis, http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/04/OSKA-rakendamise-uuring_Praxis.pdf. [56]
- Middlemas, J. (2006), *Jobseekers Allowance Intervention Pilots Quantitative Evaluation*, Department for Work and Pensions. [27]
- Ministère de la Transformation et Fonction publiques (2017), *Transformation publique*, <https://www.modernisation.gouv.fr/laction-publique-se-transforme/avec-les-administrations-et-les-operateurs-publics/action-publique-2022>. [33]
- Ministry of Economic Affairs and Employment (2020), *Minister of Employment Haatainen: Government spending limit discussion and supplementary budget support the processing of applications and multi-professional services*, <https://tem.fi/en/-/tyoministeri-haatainen-kehysriihesta-ja-lisatalousarviosta-tukea-tyottomyyshakemusten-kasittelyyn-ja-monialaiseen-palveluun>. [97]
- Ministry of Economic Affairs and Employment (2020), *Vihriälä working group: Major adjustment package needed for consolidating public finances after business support phase and economic stimulus*, <https://tem.fi/en/-/10623/major-adjustment-package-needed-for-consolidating-public-finances-after-business-support-phase-and-economic-stimulus>. [10]
- Mosley, H. et K. Dohse (2019), *PES Strategies in Support of an Ageing Workforce*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, http://dx.doi.org/10.2767/535_792. [45]
- Neumark, D. (2013), « Spurring Job Creation in Response to Severe Recessions: Reconsidering Hiring Credits », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 32/1, <http://dx.doi.org/10.1002/pam.21665>. [73]
- Neumark, D. et D. Grijalva (2017), « The Employment Effects of State Hiring Credits », *ILR Review*, vol. 70/5, pp. 1111-1145, <http://dx.doi.org/10.1177/0019793916683930>. [75]
- OCDE (2021), *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment: A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/almpmeasurescovid19.pdf>. [13]
- OCDE (2021), « Apporter une réponse englobant toutes les composantes de la société face aux conséquences de la crise du COVID 19 sur la santé mentale », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f4d9703f-fr>. [103]

- OCDE (2021), *Improving the Provision of Active Labour Market Policies in Estonia*, Connecting People with Jobs, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/31f72c5b-en>. [44]
- OCDE (2021), *Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/f1b450e1-en>. [60]
- OCDE (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [29]
- OCDE (2021), « What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/ac9f056c-en>. [83]
- OCDE (2020), « Coronavirus (COVID-19): SME policy responses », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/04440101-en>. [18]
- OCDE (2020), *Impact evaluation of labour market policies through the use of linked administrative data*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Impact_evaluation_of_LMP.pdf. [110]
- OCDE (2020), *Impact Evaluations Framework for the Spanish Ministry of Labour and Social Economy and Ministry of Inclusion, Social Security and Migrations*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Impact_Evaluations_Framework.pdf. [111]
- OCDE (2020), « Les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la période de confinement de la crise du COVID-19 et au-delà », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d315c5f1-fr>. [15]
- OCDE (2020), « Les possibilités de l'apprentissage en ligne pour les adultes : premiers enseignements de la crise du COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ef7c9bf-fr>. [61]
- OCDE (2020), « Mobiliser la main-d'œuvre pendant la crise du COVID-19 : mesures en matière de compétences », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/28032cdc-fr>. [39]
- OCDE (2020), *OECD survey on the science and innovation policy responses to coronavirus (Covid-19)*, OCDE, Paris, <https://stiplab.github.io/Covid19/France.html> (consulté le 12 June 2020). [63]
- OCDE (2020), *OECD workshop on the Future of Local Employment Services*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/local-forum/workshops/workshop-on-preparing-for-future-of-employment-services.htm>. [2]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [77]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019 : Prospérer dans un monde numérique*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a0e29ca9-fr>. [64]
- OCDE (2020), *Preparing the Basque Country, Spain for the Future of Work*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/86616269-en>. [94]

- OCDE (2020), « Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c986ff92-en>. [11]
- OCDE (2020), « Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d33dffe6-en>. [51]
- OCDE (2019), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>. [40]
- OCDE (2019), *Evidence-informed policy making*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/governance/evidence-informed-policy-making.htm> (consulté le 16 janvier 2020). [107]
- OCDE (2019), *Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/adult-learning-systems-2019.pdf>. [52]
- OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [43]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [42]
- OCDE (2019), « Retrouver du travail : enseignements tirés de neuf examens par pays sur les mesures d'aide aux licenciés économiques », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1109c38f-fr>. [41]
- OCDE (2019), *Strengthening Active Labour Market Policies in Italy*, Connecting People with Jobs, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/160a3c28-en>. [46]
- OCDE (2016), *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264265349-en>. [47]
- OCDE (2015), *Coverage and classification of the OECD data on labour market programmes*, OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf>. [7]
- OCDE (2015), *Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi*, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0420>. [105]
- OCDE (2015), *Santé mentale et insertion professionnelle : De la théorie à la pratique*, Santé mentale et emploi, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264242074-fr>. [104]
- OCDE (2014), *Connecting People with Jobs : Activation Policies in the United Kingdom*, Connecting People with Jobs, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264217188-en>. [3]
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr. [14]

- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [68]
- OCDE (2009), *Addressing the labour market challenges of the economic downturn: a summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/43732441.pdf>. [12]
- OCDE (à paraître), *Raising Skills and Fostering Technology Adoption in Italian SMEs*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris. [53]
- OMS/Europe (2020), *Flambée de maladie à coronavirus (COVID-19) - La santé mentale et la COVID-19*, <https://www.euro.who.int/fr/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/publications-and-technical-guidance/noncommunicable-diseases/mental-health-and-covid-19> (consulté le 21 avril 2020). [102]
- Owalgrouop (2019), *Artificial intelligence in employment services - a mapping. Final report*, Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, <https://tem.fi/documents/1410877/15020328/Artificial+intelligence+in+employment+services+-+A+mapping/24844ede-0570-c8da-4ed3-c91ec25b8e76/Artificial+intelligence+in+employment+services+-+A+mapping.pdf>. [35]
- Paul, K. et K. Moser (2009), « Unemployment impairs mental health: Meta-analyses », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74/3, pp. 264-282, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>. [101]
- Peters, M. (2020), *Assessment Report on PES Capacity*, Commission européenne. Réseau européen des services publics de l'emploi, <http://dx.doi.org/10.2767/61446>. [5]
- Pieterse, W. (2019), *Digital technologies and advanced analytics in PES*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <http://dx.doi.org/10.2767/371065>. [36]
- Pôle Emploi (2018), *Rapport Annuel 2018*, <https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Publications/Rapport%20Annuel%20-%202018-040619-15h43.pdf>. [98]
- Savolainen, J. (2018), *One-Stop-Shop Guidance Centres for young people (Ohjaamo)*, Commission européenne, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19409&langId=en>. [106]
- Scharle, Á. et al. (2018), *Study on integrated delivery of social services aiming at the activation of minimum income recipients in the labour market - success factors and reform pathways*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <http://dx.doi.org/10.2767/2610>. [96]
- Scharle, Á., T. Weber et I. Puchwein Roberts (2014), *PES approaches for sustainable integration of long-term unemployed. Toolkit*, Commission européenne, Bruxelles, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14078&langId=en>. [90]
- Scheerlinck, K. (2020), *AI & Advanced Analytics @ VDAB*, https://www.oecd.org/els/emp/EU_OECD_Webinar_Agenda.pdf. [37]
- Sihtasutus Kutsekoda (2020), *What is OSKA?*, <https://oska.kutsekoda.ee/en/>. [58]
- Sol, E. (2016), « Getting unemployed with problematic debt problems to work: A quick scan of debt help strategies by European Public Employment Services », *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, vol. WP 167, <http://www.uva-aias.net/nl/working-papers/aias/2016/getting-unemployed-with-problematic-debt-problems-to-work>. [100]

- Sotsiaalministeerium (2020), *Valitsuse kinnitatud tööhõiveprogramm leevendab COVID-19 negatiivseid mõjusid*, <https://www.sm.ee/et/uudised/valitsuse-kinnitatud-toohoiveprogramm-leevendab-covid-19-negatiivseid-mojusid>. [91]
- Staible, A. (2017), *INA!- Sustain Integration*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17306&langId=en>. [89]
- TECH.GOUV (2020), *Stratégie et feuille de route 2019-2022 : édition actualisée mi-2020*, <https://www.numerique.gouv.fr/publications/tech-gouv-strategie-et-feuille-de-route-2019-2021/>. [34]
- TZCLD (2020), *Territoires Zéro chômage de Longue Durée*, <https://www.tzclld.fr/>. [86]
- University of Oxford (2020), *World's first universal jobs guarantee experiment starts in Austria*, <https://www.ox.ac.uk/news/2020-11-02-world-s-first-universal-jobs-guarantee-experiment-starts-austria#>. [88]
- University, C. (dir. pub.) (2019), *What Works for Active Labor Market Policies?*, Working Papers, <https://growthlab.cid.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-07-cid-wp-358-labor-market-policies.pdf>. [109]
- VDAB (2015), *Dotting the I's in IT. VDAB innovates with information*, VDAB, Bruxelles, http://wapes.org/en/system/files/dotting_the_is_in_it_1.pdf. [38]
- Vehkasalo, V. (2020), « Effects of face-to-face counselling on unemployment rate and duration: evidence from a Public Employment Service reform », *Journal for Labour Market Research*, vol. 54/1, <http://dx.doi.org/10.1186/s12651-020-00276-8>. [26]
- WAPES (2020), *Dutch PES (UWV) provides various online forms of service* | Wapes, <http://wapes.org/en/news/webinars-dutch-pes-uwv-provides-various-online-forms-service>. [62]
- WAPES (dir. pub.) (2020), *How technology is changing the way public employment services are organized and operate*, <http://wapes.org/en/news/expand-our-knowledgehow-technology-changing-way-public-employment-services-are-organized-and>. [28]
- Weishaupt, J. (2014), *Central Steering and Local Autonomy in Public Employment Services*, CE, programme d'apprentissage mutuel du service public de l'emploi, Bruxelles, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14097&langId=en>. [4]
- Wolff, J. et A. Nivorozhkin (2012), « Start Me Up: The Effectiveness of a Self-employment Programme for Needy Unemployed People in Germany », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol. 25/4, pp. 499-518, <http://dx.doi.org/10.1080/08276331.2012.10593586>. [78]
- Wolff, J., A. Nivorozhkin et S. Bernhard (2016), « You can go your own way! The long-term effectiveness of a self-employment programme for welfare recipients in Germany », *International Journal of Social Welfare*, <http://dx.doi.org/10.1111/ijsw.12176>. [81]

Annexe 3.A. Informations complémentaires sur le cadre institutionnel de la mise en œuvre des PAMT

Tableau annexe 3.A.1. Tableau de bord : cadre organisationnel de la mise en œuvre des PAMT

	Capacités du système PAMT (2018)			Cadre organisationnel (2020)				Cadre réglementaire (2020)	
	Dépenses consacrées aux mesures PAMT (cat. 2-7) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux services de placement et assimilés (cat. 1.1) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux PAMT, hors coûts d'administration (cat. 1.1, 2-7)/ Dépenses consacrées aux PPMT (cat. 8-9)	SPE Cadre organisationnel (autonomie)	Rôle des SPRE	Participation des SPE à la conception des politiques	Rôle des partenaires sociaux	Souplesse juridique : est-il possible de modifier les paramètres des PAMT spécifiques sans modifier la législation par la voie parlementaire ?	Complexité juridique et réglementaire : combien de types de réglementation différents sont utilisés pour définir les paramètres des PAMT spécifiques ?
Australie	3.2	2.5	0.29	1	3	4	conseil	oui	6
Autriche	23.4	4.4	0.52	3	3	4	contrôle	partiellement	2
Belgique	21.0	8.4	0.63	5	3	4	contrôle	oui	1
Bulgarie	4.4	0.5	0.36	2	2	4	conseil	partiellement	2
Canada	3.2	1.0	0.27	5	1	4	aucun ou limité	oui	1
Chili	2.7	0.6	0.30	2	1	4	conseil	n/d	n/d
Colombie	n/d	n/d	n/d	4	2	0	conseil	oui	2
Costa Rica	n/d	n/d	n/d	2	1	4	contrôle	oui	1
République tchèque	16.7	2.6	1.57	2	1	4	conseil	oui	1
Croatie	6.5	0.6	2.13	3	1	4	contrôle	oui	1
Chypre	2.1	0.3	0.21	1	1	4	conseil	oui	1
Danemark	60.4	2.0	1.59	4	1	4	contrôle	partiellement	2
Estonie	11.6	3.5	1.08	3	1	4	contrôle	partiellement	3
Finlande	21.6	2.5	0.69	1	3	4	aucun ou limité	partiellement	2

	Capacités du système PAMT (2018)			Cadre organisationnel (2020)				Cadre réglementaire (2020)	
	Dépenses consacrées aux mesures PAMT (cat. 2-7) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux services de placement et assimilés (cat. 1.1) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux PAMT, hors coûts d'administration (cat. 1.1, 2-7)/ Dépenses consacrées aux PPMT (cat. 8-9)	SPE Cadre organisationnel (autonomie)	Rôle des SPRE	Participation des SPE à la conception des politiques	Rôle des partenaires sociaux	Souplesse juridique : est-il possible de modifier les paramètres des PAMT spécifiques sans modifier la législation par la voie parlementaire ?	Complexité juridique et réglementaire : combien de types de réglementation différents sont utilisés pour définir les paramètres des PAMT spécifiques ?
France	12.5	1.0	0.29	3	3	4	contrôle	partiellement	6
Allemagne	14.2	12.5	0.67	3	1	4	contrôle	partiellement	4
Grèce	2.4	0.1	0.40	3	2	4	contrôle	partiellement	2
Hongrie	32.1	2.3	3.05	1	3	3	conseil	partiellement	3
Islande	n/d	n/d	n/d	3	2	4	contrôle	oui	1
Irlande	11.6	0.4	0.47	1	3	4	aucun ou limité	oui	1
Israël	6.7	1.5	0.37	2	1	4	aucun ou limité	oui	4
Italie	7.9	0.0	0.32	4	3	4	aucun ou limité	partiellement	4
Japon	6.9	0.8	0.63	1	1	3	conseil	oui	3
Corée	14.8	1.9	0.92	2	3	4	conseil	oui	1
Lettonie	3.2	0.5	0.35	2	2	4	conseil	oui	1
Lituanie	6.8	0.6	0.62	2	2	4	conseil	non	1
Luxembourg	24.1	1.1	1.28	1	1	4	conseil	partiellement	4
Malte	6.2	4.3	3.00	2	3	4	conseil	oui	1
Mexique	0.00	0.0	n/d	2	2	4	aucun ou limité	partiellement	3
Pays-Bas	18.0	3.9	0.33	2	2	4	conseil	oui	1
Nouvelle-Zélande	4.1	4.5	0.60	1	3	3	aucun ou limité	oui	1
Norvège	14.1	4.5	1.00	2	3	4	aucun ou limité	oui	1
Pologne	17.3	1.7	2.20	5	3	4	conseil	partiellement	2
Portugal	8.4	0.3	0.33	3	1	4	contrôle	oui	3
Roumanie	1.1	0.6	0.68	3	2	4	contrôle	non	1
République slovaque	6.1	0.1	0.65	2	1	4	conseil	oui	3
Slovénie	6.3	1.6	0.53	3	1	4	contrôle	oui	4

	Capacités du système PAMT (2018)			Cadre organisationnel (2020)				Cadre réglementaire (2020)	
	Dépenses consacrées aux mesures PAMT (cat. 2-7) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux services de placement et assimilés (cat. 1.1) par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant	Dépenses consacrées aux PAMT, hors coûts d'administration (cat. 1.1, 2-7)/ Dépenses consacrées aux PPMT (cat. 8-9)	SPE Cadre organisationnel (autonomie)	Rôle des SPRE	Participation des SPE à la conception des politiques	Rôle des partenaires sociaux	Souplesse juridique : est-il possible de modifier les paramètres des PAMT spécifiques sans modifier la législation par la voie parlementaire ?	Complexité juridique et réglementaire : combien de types de réglementation différents sont utilisés pour définir les paramètres des PAMT spécifiques ?
Espagne	7.4	0.9	0.43	4	2	n/d	conseil	oui	4
Suède	23.7	5.2	2.17	2	3	3	aucun ou limité	oui	2
Suisse	17.7	1.9	0.92	4	1	4	contrôle	oui	1
Turquie	n/d	n/d	n/d	3	2	4	conseil	partiellement	2
Royaume-Uni	n/d	n/d	n/d	1	3	4	aucun ou limité	oui	1
États-Unis	4.1	0.5	0.60	5	3	n/d	n/d	n/d	n/d

Note : Le *service public de l'emploi (SPE)* est un organisme public dont la mission essentielle est de faciliter activement l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et qui fournit des services liés à l'emploi (services de placement et assimilés, correspondant à la catégorie 1.1 de la méthodologie de la *base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail*, <https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>, et de la *base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne* <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redistat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&display=card&sort=category> : services qui facilitent l'insertion des chômeurs et autres demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou qui assistent les employeurs dans le recrutement et la sélection du personnel, y compris la mise à disposition d'équipement en libre-service tels que des banques de l'emploi en ligne), le cas échéant en association avec d'autres politiques actives du marché du travail (formation, incitations à l'emploi, emploi protégé et aidé et réadaptation, création directe d'emplois, aides à la création d'entreprise), et qui peuvent à titre facultatif remplir d'autres fonctions de politique publique. Seul le système généraliste / du premier pilier qui figure dans le tableau de la section *cadre organisationnel des SPE* est pris en considération, même s'il existe en parallèle d'autres systèmes (par ex., des services supplémentaires relatifs à l'emploi peuvent être proposés par les collectivités locales).

Les *services privés de l'emploi (SPRE)* sont des entreprises privées ou des ONG qui fournissent des services relatifs à l'emploi (catégorie 1.1 des politiques du marché du travail selon la méthodologie OCDE/CE, à savoir services de placement et assimilés), quelle que soit leur source de financement (c'est-à-dire qu'elles interviennent ou non dans le cadre d'un contrat avec le secteur public).

PAMT : politique active du marché du travail. Les PAMT de la catégorie 1.1 désignent les services de placement et assimilés, c'est-à-dire les services relatifs à l'emploi ; les PAMT de la catégorie 1.2 désignent les dépenses consacrées à l'administration des politiques du marché du travail et à d'autres services et activités des SPE sortant du cadre des politiques du marché du travail ; les PAMT des catégories 2 à 7 désignent la formation, les incitations à l'emploi, l'emploi protégé et aidé et la réadaptation, la création directe d'emplois et les aides à la création d'entreprise. Les PAMT de la catégorie 1.2 n'apparaissent pas dans ce tableau, car les tâches autres que les services de placement et les mesures PAMT diffèrent sensiblement d'un SPE à un autre, de sorte que les dépenses qui leur sont consacrées ne sont pas comparables. La moitié environ seulement des SPE de l'Espace économique européen sont (partiellement ou entièrement) responsables des régimes d'indemnisation du chômage et, par ailleurs, certains SPE sont chargés d'administrer divers services, mesures et prestations (Peters, 2020^[5]).

PPMT : politique passive du marché du travail. Les PPMT recouvrent les catégories 8 et 9 et correspondent aux mesures de maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi (autres que l'indemnisation du chômage) et aux dispositifs de préretraite.

Estimations pour la catégorie 1.1 pour la Bulgarie et la Suisse. Canada : les données relatives aux politiques du marché du travail englobent les dépenses fédérales allouées aux programmes des provinces et des territoires, mais ne prennent généralement pas en compte les financements supplémentaires ou complémentaires des provinces à ces programmes.

Cadre organisationnel su SPE : 1=organisme intégré à un ministère qui coordonne les prestataires publics/privés ; 2=SPE national (organisme public distinct, c'est-à-dire qui n'est pas entièrement intégré à un ministère) entièrement géré par un ministère ; 3=SPE national doté d'un organe de gestion tripartite ; 4=SPE infranational associé à un organisme national de coordination ; 5=SPE infranational sans organisme national de coordination.

Rôle des SPRE : 1=Les prestataires sont principalement publics ; 2=Les SPRE jouent un rôle, en complément des prestataires publics ; 3=Services entièrement ou partiellement externalisés. La catégorie 2 correspond aux pays qui ont indiqué que des SPRE fournissaient des services relatifs l'emploi, mais qui n'ont pas indiqué que les services relatifs à l'emploi étaient externalisés aux SPRE.

Participation des SPE à la conception des politiques : mesure dans laquelle les SPE participent (le SPE pouvant être consulté, avoir un pouvoir de décision partiel ou un pouvoir de décision total) à la conception (i) de la stratégie en matière de PAMT, (ii) du cadre de redevabilité et du cadre de suivi et d'évaluation en matière de PAMT, (iii) des interventions de PAMT, (iv) du budget des PAMT. 4=Le SPE participe aux quatre activités ; 3=Le SPE participe à trois activités ; 2=Le SPE participe à deux activités ; 1=Le SPE participe à une activité ; 0=Le SPE ne participe pas à la conception des politiques.

Rôle des partenaires sociaux : rôle des partenaires sociaux dans le cadre organisationnel de la mise en œuvre des PAMT.

Paramètres des PAMT spécifiques : critères d'admissibilité, durées, montants et autres paramètres de la mise en œuvre de chaque PAMT. Les types de réglementation qui définissent les groupes généraux admissibles au bénéfice des PAMT, la liste des PAMT spécifiques, les publics cibles des PAMT spécifiques et les budgets des PAMT sont présentés dans Loringson et Luske (à paraître⁽¹⁾).

Note : *Combien de types de réglementation différents sont utilisés pour définir les paramètres des PAMT spécifiques ?* : En Belgique, les paramètres des PAMT spécifiques sont fixés au moyen d'un type de réglementation dans chaque région, mais avec de légères variations entre les régions (décision de l'organe de contrôle du SPE dans la région de Bruxelles, et décret du gouvernement en Flandre et en Wallonie).

« n/d » : « non disponible ».

Source : Réponses au questionnaire OCDE/CE sur les « Politiques actives du marché du travail visant à limiter la hausse du chômage (de longue durée) », base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, <https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>, et base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redissat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&display=card&sort=category>.

Notes

¹ Le service public de l'emploi en tant qu'organisme public dont la mission essentielle est de faciliter activement l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et qui fournit des services liés à l'emploi (services de placement et assimilés, correspondant à la catégorie 1.1 de la méthodologie de la *base de données des Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail*, <https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>, et de la *base de données politiques du marché du travail de la Commission européenne* <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/Imp?lang=en&display=card&sort=category> : services qui facilitent l'insertion des chômeurs et autres demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou qui assistent les employeurs dans le recrutement et la sélection du personnel, y compris la mise à disposition d'équipement en libre-service tels que des banques de l'emploi en ligne), le cas échéant en association avec d'autres politiques actives du marché du travail (formation, incitations à l'emploi, emploi protégé et aidé et réadaptation, création directe d'emplois, aides à la création d'entreprise), et qui peuvent à titre facultatif remplir d'autres fonctions de politique publique.

² Entreprises privées et ONG fournissant des services relatifs à l'emploi (catégorie 1.1 des politiques du marché du travail selon la méthodologie OCDE/Commission européenne, à savoir services de placement et assimilés), quelle que soit leur source de financement (c'est-à-dire qu'elles interviennent ou non dans le cadre d'un contrat avec le secteur public).

³ Il est possible que les chômeurs qui s'inscrivent auprès du SPE le fassent en partie parce que c'est une obligation pour percevoir des allocations de chômage. Cette obligation ne vaut pas pour les services privés de l'emploi, que les demandeurs d'emploi contactent à titre volontaire.

⁴ Si les jeunes sont moins nombreux à s'inscrire auprès du SPE que d'autres catégories, ce pourrait être parce que, dans de nombreux pays, les jeunes sans expérience professionnelle ou ayant une expérience professionnelle limitée ne sont pas admissibles aux allocations de chômage. Il se peut par ailleurs que certains jeunes préfèrent consulter d'autres sources d'information en ligne sur les postes vacants, d'où une utilisation plus réduite du SPE.

⁵ Cette section traite uniquement du cadre réglementaire des PAMT, et non du contenu des réglementations en tant que telles – par ex. les caractéristiques de conception des PAMT et leur caractère plus ou moins adéquat, ou l'encouragement à la coopération entre prestataires publics et privés. Lorsque le système PAMT est judicieusement conçu (c'est-à-dire doté d'un cadre organisationnel, d'un cadre réglementaire et de capacités adéquats), cela devrait se traduire par des contenus réglementaires propres à assurer la mise en œuvre efficace et efficiente de PAMT qui satisfont les besoins du marché du travail.

⁶ On trouvera un exposé plus approfondi sur le rôle des partenaires sociaux dans les systèmes PAMT dans Lauringson et Luske (à paraître^[11]).

⁷ Quoique le niveau de passage au numérique et d'automatisation puisse contribuer à renforcer les capacités d'administration des politiques du marché du travail des SPE (catégorie 1.2 selon la classification OCDE/CE) encore davantage que celles des services de placement et assimilés ou des mesures PAMT.

⁸ Voir Martin (2015_[113]), qui passe en revue les données macroéconomiques relatives à l'impact des PAMT sur le chômage.

⁹ Dans la base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail, ces services sont placés dans la Catégorie 1, *Administration et services publics de l'emploi*.

¹⁰ Dans la base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail, ces mesures sont placées dans les catégories 2 à 7.

¹¹ Les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre sont des accords bilatéraux de transfert entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires individuels, qui prévoient des financements pour l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services qui aident les Canadiens à suivre des formations, à développer leurs compétences et à acquérir de l'expérience de travail.

¹² Les données relatives aux dépenses consacrées aux programmes du marché du travail ne sont disponibles qu'avec un décalage de deux ans.

¹³ Tandis que les incitations à l'emploi et les programmes de travaux publics peuvent soutenir la demande de main-d'œuvre tout particulièrement pendant la crise économique et la phase de reprise, les aides à la création d'entreprise peuvent être utiles tout au long du cycle conjoncturel, pour inciter les chômeurs à s'établir à leur compte ainsi que pour créer des emplois supplémentaires – même si la taille limitée du groupe cible potentiel limite les possibilités de déployer ces mesures à grande échelle (Brown et Koettl, 2015_[8]).

¹⁴ Par exemple, la France a introduit de nouvelles mesures d'incitation à l'embauche de jeunes et de personnes handicapées en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont les employeurs pouvaient faire la demande jusqu'au début de 2021. En Hongrie, une subvention salariale accordée de mai à août 2020 a permis l'embauche de 39 000 demandeurs d'emploi ; et un nouveau programme couvrant 50 % des salaires a été mis en place en octobre 2020. L'Irlande a institué des aides supplémentaires dans le cadre de son programme *JobsPlus*, afin de faciliter l'embauche des chômeurs inscrits âgés de moins de 30 ans sur une période de deux ans. Au Royaume-Uni, le nouveau dispositif *Kickstart* vise à créer des placements professionnels de six mois pour les bénéficiaires de prestations âgés de 16 à 24 ans qui risquent de devenir chômeurs de longue durée, et acceptera les demandes des employeurs jusqu'en décembre 2021. La Slovénie a étendu la couverture de son programme d'incitation à l'emploi *Employ.me* aux chômeurs de plus de 30 ans qui ont perdu leur emploi à cause de la pandémie. *Mana in Mahi* (« la force dans le travail ») en Nouvelle-Zélande associe exercice d'un emploi et apprentissage ou acquisition d'une qualification professionnelle formelle pour renforcer les compétences des Maoris et leur offrir des perspectives d'emploi valables. En Grèce, un aspect important du soutien à la création d'emplois et à la participation aux mesures d'incitation à l'emploi a résidé dans la possibilité pour les candidats d'envoyer leur demande en ligne et l'accélération des procédures de demande.

¹⁵ Les programmes de création directe d'emplois considérés ici diffèrent des programmes de création d'emplois dans le secteur public tels que les grands projets d'infrastructure – qui sont envisagés dans des pays comme l'Islande et le Mexique. Les programmes de création directe d'emplois créent des emplois supplémentaires, généralement profitables à la communauté ou socialement utiles, qui sont de nature temporaire et non marchande. Les publics cibles de ces programmes sont en général les chômeurs de longue durée ou les personnes difficiles à placer. Cela étant, dans le contexte de la crise du COVID-19, ces critères peuvent être assouplis. Par exemple, la Lettonie a étendu l'admissibilité aux programmes de travaux publics à l'ensemble des personnes sans emploi ne percevant pas d'allocations de chômage, indépendamment de la durée passée au chômage.

¹⁶ Les calculs reposent sur la base de données OCDE/CE sur les programmes du marché du travail, Programmes du marché du travail : dépenses et participants, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

¹⁷ Dans la base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail (<https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>), 13 pays sur 32 pour lesquels des données sur les programmes du marché du travail sont disponibles ont déclaré des dépenses au titre de la catégorie 7, *Aides à la création d'entreprise*, en 2018.

¹⁸ Moyenne non pondérée sur l'ensemble des pays.

¹⁹ Autrement dit, cette section ne prend pas en considération les groupes complètement indisponibles pour travailler (étudiants à plein temps, personnes gravement malades, personnes n'étant pas en âge de travailler, etc.).

²⁰ En Estonie, le système d'appui à la garantie pour les jeunes, mis en place en 2018, est un outil destiné aux communes, qui leur permet d'aider les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés ni en formation à poursuivre leurs études, à intégrer le marché du travail et à contacter le SPE ou d'autres institutions. Cet outil croise les données de neuf registres pour détecter les jeunes qui ont besoin d'aide (Kõiv, 2018^[114]).

²¹ Les programmes qui font intervenir des entreprises sociales en Autriche ont fait l'objet de diverses évaluations (voir par ex. Eppel, Horvath et Mahringer (2014^[117]) et Hausegger et al. (2010^[116])), desquelles il ressort que ces initiatives renforcent considérablement le niveau d'activité économique des participants et l'emploi non subventionné sur le marché du travail ordinaire. Les effets sont particulièrement positifs parmi les femmes, les seniors et les personnes handicapées.

²² L'OCDE et la CE coopèrent dans ce domaine pour aider les pays à mettre en place des évaluations d'impact contrefactuelles de leurs politiques sociales et du marché du travail, fondées sur l'utilisation de données administratives et de données d'enquête liées, ou à renforcer leurs capacités en la matière. Ce projet conjoint de l'OCDE et de la CE devrait comprendre des évaluations de mesures qui ont été mises en place ou adaptées durant la pandémie, et pour lesquelles les données requises sont disponibles.

4

La montée de l'externalisation nationale et ses conséquences pour les travailleurs à bas salaire

Dans les pays de l'OCDE, une proportion croissante de travailleurs sont salariés d'une entreprise, mais travaillent dans les locaux d'une autre. Les agents de nettoyage, les agents de sécurité ou le personnel des services de restauration collective ne sont que quelques-uns des nombreux exemples de professions où le personnel travaille dans les locaux d'une entreprise tout en étant salarié d'une entreprise tierce spécialisée dans les services de soutien. Ces relations d'emploi par l'intermédiaire de tiers sont souvent qualifiées « d'externalisation nationale » ou de « sous-traitance interne ». Le présent chapitre a pour objet de faire le point sur la nature de l'externalisation nationale, son évolution et ses conséquences sur la productivité, l'emploi et la qualité des emplois, en mettant plus particulièrement l'accent sur les professions faiblement rémunérées. Il évoque plusieurs exemples de différentes formes d'externalisation nationale, avant de mesurer sa prévalence dans les pays de l'OCDE. Les éventuelles répercussions de la crise du COVID sont ensuite abordées. Enfin, le chapitre conclut par une description de certaines des conséquences de l'externalisation nationale sur la qualité des emplois et les inégalités, et un examen de certaines actions publiques.

En bref

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, une proportion croissante de travailleurs sont salariés d'une entreprise, mais travaillent dans les locaux d'une autre. Par exemple, les agents de nettoyage, les agents de sécurité ou le personnel des services de restauration collective travaillent dans les locaux d'une entreprise tout en étant salariés d'une entreprise tierce spécialisée dans les services de soutien. C'est également le cas pour l'essentiel des agences d'intérim, et pour une part importante des travailleurs indépendants qui n'emploient pas de salariés. Dans ces situations, l'entreprise qui supervise et contrôle le travail n'est pas celle avec qui le travailleur est lié par un contrat de travail.

Ces relations d'emploi par l'intermédiaire de tiers sont souvent qualifiées « d'externalisation nationale » ou de « sous-traitance interne ». Ce concept recouvre l'externalisation régulière d'une activité par une entreprise donneur d'ordres à une entreprise sous-traitante (y compris des entreprises unipersonnelles), à qui l'entreprise donneur d'ordres a constamment besoin de recourir. L'entreprise donneur d'ordres supervise ou contrôle les travailleurs ainsi engagés, mais ceux-ci sont employés par l'entreprise sous-traitante tierce.

Si l'externalisation nationale présente des avantages, elle peut aussi comporter des risques. Par exemple, l'externalisation de services à d'autres entreprises peut permettre à l'entreprise utilisatrice de gagner en productivité ou de faire baisser ses coûts, avec à la clé peut-être des gains de productivité et une rémunération supérieure pour les travailleurs salariés de l'entreprise cliente. Cependant, il existe aussi un risque que les travailleurs dont les emplois sont externalisés subissent une dégradation de leur rémunération et de moins bonnes conditions de travail. La qualité de l'emploi varie selon qu'une personne est employée directement par une entreprise donneur d'ordres ou qu'elle est salariée d'un sous-traitant tiers : certains employeurs offrent en effet une rémunération plus élevée, de meilleurs avantages non pécuniaires et une plus grande sécurité de l'emploi. La montée de l'externalisation nationale peut donc avoir des conséquences importantes sur les inégalités globales et le bien-être.

Le présent chapitre analyse la nature de l'externalisation nationale, son évolution et ses conséquences sur la productivité, l'emploi et la qualité des emplois, en mettant plus particulièrement l'accent sur les professions faiblement rémunérées. Il illustre les différentes formes que peut prendre l'externalisation, et passe en revue les travaux publiés sur les raisons qui poussent les entreprises à y avoir recours. Il analyse ensuite les indicateurs de l'externalisation nationale afin d'en suivre la fréquence dans les pays de l'OCDE, avant d'examiner les retombées potentielles de la crise du COVID-19. Enfin, le chapitre conclut par une description de certaines des conséquences de l'externalisation nationale sur la qualité des emplois et les inégalités, et un examen de certaines actions publiques.

Les principales conclusions sont les suivantes :

- Il est difficile de mesurer l'externalisation et la sous-traitance entre entreprises. Le chapitre recense toutefois trois caractéristiques communes qui sont généralement propres à l'externalisation nationale : un contrat conclu entre une entreprise donneur d'ordres et une société sous-traitante tierce : l'entreprise donneur d'ordres a un besoin **régulier** des services de **main-d'œuvre** fournis par la société sous-traitante, et elle exerce **une surveillance ou un contrôle** importants sans être l'employeur légal du personnel concerné.

- Au vu des données disponibles, il semble que l'externalisation nationale, mesurée par la sous-traitance de services entre entreprises, est en hausse dans de nombreux pays de l'OCDE. L'emploi a augmenté de manière considérable dans le secteur des services administratifs et de soutien, qui fournit principalement des services généraux de soutien aux entreprises, comme des services de nettoyage et de sécurité, de l'intérim, des centres d'appel et des opérations de soutien administratif, notamment pour le traitement du courrier.
- Entre 1995 et 2018, la part des services administratifs et de soutien, qui incluent généralement de nombreuses activités d'externalisation nationale, dans l'emploi total est passée de 3.6 % à 6.3 % dans les pays de l'OCDE, ce qui est plus rapide que la croissance de l'emploi dans l'ensemble du secteur tertiaire.
- Dans les pays de l'OCDE, les emplois d'agents de nettoyage et de sécurité se concentrent de plus en plus dans le secteur des services administratifs et de soutien, ce qui peut être interprété comme la preuve d'une montée de l'externalisation nationale de ces professions. Même si les entreprises de tous les secteurs emploient des agents de nettoyage et de sécurité, ceux qui travaillent dans le secteur des services administratifs et de soutien sont très susceptibles d'occuper des emplois externalisés.
- En moyenne dans les pays de l'OCDE, la part des agents de sécurité travaillant dans le secteur des services et de l'administration est passée de 38 % à 54 % entre 1995 et 2019, tandis que la part des agents de nettoyage travaillant dans ce secteur est passée de 16 % à 31 % au cours de la même période.
- Bien que les agents de nettoyage et de sécurité ne représentent qu'une faible part de l'externalisation nationale totale, il est néanmoins utile d'examiner ces professions de manière plus approfondie car elles peuvent être mesurées avec précision et sont comparables d'un pays à l'autre. L'externalisation nationale n'est toutefois pas limitée à ces professions, et les observations faites à leur sujet ne sont pas nécessairement applicables aux autres professions externalisées. Les travaux publiés mettent en évidence des modalités d'externalisation comparables pour les travailleurs des services de restauration collective, les chauffeurs poids lourds et les caristes, et les métiers de la logistique tels que les travailleurs en entrepôts.
- Même s'il est trop tôt pour tirer des conclusions définitives, certains éléments indiquent que, dans certains pays et pour certaines professions, la proportion d'emplois externalisés a augmenté au lendemain de la crise du COVID-19. Lorsque cela s'est produit, ce n'est généralement pas parce que le nombre d'emplois externalisés a augmenté, mais parce que le nombre d'emplois internes a diminué davantage que le nombre d'emplois externalisés. Toutefois, à la fin de 2020, les secteurs des agents de sécurité et de nettoyage se sont contractés de manière similaire, que les emplois soient externalisés et en interne. Globalement, l'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est contracté davantage que celui de l'ensemble du secteur privé pendant la crise.
- Dans le cas des professions faiblement rémunérées, des données probantes montrent que l'externalisation nationale entraîne souvent une dégradation de la qualité de l'emploi pour les travailleurs concernés. Le présent chapitre montre notamment que les agents de nettoyage et de sécurité employés par des sociétés sous-traitantes tierces sont souvent moins bien rémunérés que ceux dont les emplois sont internes. Cela suggère que l'externalisation nationale peut jouer un rôle clé dans les inégalités constatées sur le marché du travail.
- Les effets de l'externalisation sur les aspects non salariaux de la qualité des emplois des agents de sécurité et de nettoyage sont contrastés. Les agents de nettoyage et de sécurité employés par des sociétés sous-traitantes tierces sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et moins susceptibles de suivre une formation, mais ils sont plus susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

- Les responsables de l'action publique pourraient envisager de prendre des mesures visant à préserver les retombées positives de l'externalisation, tout en améliorant la qualité des emplois pour les travailleurs concernés. Ces mesures pourraient conférer des responsabilités d'employeur à la fois aux entreprises donneurs d'ordres et aux entreprises sous-traitantes tierces, et veiller à ce que les emplois externalisés ne tombent pas sous le coup d'une convention collective moins avantageuse (ou n'entrant plus dans le cadre d'aucun accord collectif). Enfin, le droit du travail pourrait donner aux personnes qui occupent des emplois externalisés la possibilité d'accéder à des formations internes et à des offres d'emploi dans les entreprises clientes.

Introduction

La crise du COVID-19 a mis en évidence la situation précaire de nombreux travailleurs sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, en particulier de ceux qui exercent des formes d'emploi atypiques. Alors que de nombreuses entreprises, souvent avec l'aide des pouvoirs publics, ont pris des mesures pour protéger leurs salariés, certains travailleurs ont constaté que ces protections ne s'appliquaient qu'aux salariés de l'entreprise, et non aux sous-traitants ou aux travailleurs indépendants, même s'ils exerçaient peut-être leurs fonctions sur le même lieu de travail. C'était par exemple souvent le cas des agents de nettoyage employés par des sous-traitants pour travailler dans des bureaux de l'administration, ou des agents de sécurité dans les supermarchés¹. En effet, de nombreux sous-traitants et travailleurs indépendants ont constaté qu'ils ne bénéficiaient pas des mêmes niveaux de sécurité de l'emploi, de normes de santé au travail et de qualité globale de l'emploi que les salariés de l'entreprise donneur d'ordres avec lesquels ils travaillaient. Toutefois, de nombreux pays de l'OCDE ont déployé des aides d'urgence plus importantes en faveur des travailleurs indépendants et d'autres travailleurs moins bien protégés que lors des crises précédentes (OCDE, 2020^[1]).

Ce chapitre porte plus particulièrement sur ce décalage entre les employeurs des salariés et les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Souvent qualifié de « sous-traitance interne », ce concept recouvre l'externalisation régulière d'un besoin professionnel par une entreprise donneur d'ordres, à une entreprise sous-traitante. Sont notamment à retenir à cet égard : les travailleurs des services de restauration collective, les agents de nettoyage et les agents de sécurité mis à la disposition de l'entreprise cliente par une entreprise de sous-traitance de services administratifs et de soutien. Ces travailleurs sont des collègues que l'on croise au quotidien, mais qui portent un badge de couleur différente. De même, la plupart des emplois proposés par les agences d'intérim sont une forme d'externalisation nationale. Les entreprises peuvent également engager un travailleur indépendant en tant qu'entité juridique distincte plutôt qu'en tant que salarié. Au lieu d'un contrat direct établi entre une entreprise et un travailleur en tant que salarié, ces modalités de travail se caractérisent par un contrat conclu entre deux entreprises afin de répondre à une demande de main d'œuvre à caractère permanent.

L'externalisation nationale sous ses diverses formes n'est pas une nouveauté. Les agences de travail temporaire existent depuis le début du 20^e siècle ; elles avaient d'abord été interdites dans de nombreux pays européens qui craignaient qu'elles exploitent les travailleurs (Houseman, 2014^[2]), elles sont désormais devenues l'un des aspects les plus réglementés de l'externalisation nationale, dont on pourrait tirer des enseignements pour réglementer de manière plus générale l'externalisation nationale. Les chercheurs collectent des données sur l'essor de l'externalisation nationale de services entre entreprises aux États-Unis depuis la fin des années 1980 au moins, date à laquelle les entreprises ont commencé à faire appel à des sociétés pour sous-traiter des activités qui étaient traditionnellement réalisées en interne. Le franchisage, un modèle économique omniprésent dans le secteur de la restauration rapide, existe depuis les années 1960 au moins (Callaci, 2018^[3]) aux États-Unis, mais peut désormais être observé dans

de nombreux autres pays de l'OCDE. Par ailleurs, certaines des plus grandes entreprises mondiales ont pour unique activité de fournir de la main-d'œuvre à d'autres entreprises, par exemple pour gérer leurs services de restauration collective, traiter leur courrier ou gérer leurs entrepôts (Weber, 2017^[4]).

Même si l'externalisation nationale existe de longue date, certains de ses aspects n'ont suscité que relativement peu d'intérêt de la part des chercheurs et des décideurs. Ainsi, il est possible que la productivité augmente lorsque les entreprises décident de passer un contrat avec une entreprise tierce pour répondre à leur demande de main-d'œuvre. Cela peut augmenter les bénéfices et l'emploi dans l'entreprise donneur d'ordres, et éventuellement l'emploi en général. Les effets de l'externalisation nationale sur la productivité restent néanmoins à confirmer empiriquement, et constituent une question ouverte pour les chercheurs et les décideurs politiques. Le peu de choses que l'on sait sur les effets de l'externalisation nationale sur les travailleurs et l'économie se limite soit à des formes spécifiques d'externalisation (agences d'intérim ou travail indépendant, par exemple), soit à un petit nombre de pays².

Cependant, des recherches récentes montrent que l'externalisation nationale est un phénomène grandissant qui se traduit souvent par une baisse des salaires et une montée des inégalités, en particulier dans le cas des emplois faiblement rémunérés (Bilal et Lhuillier, 2020^[5] ; Dube et Kaplan, 2010^[6] ; Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]). De même, il a été démontré que le franchisage entraîne une baisse de la rémunération et une incidence plus élevée des violations du droit du travail (Freedman et Kosová, 2014^[8] ; Ji et Weil, 2015^[9] ; Krueger, 1991^[10]). Les données relatives au travail intérimaire sont plus contrastées, car on constate parfois qu'il constitue un tremplin vers les grandes entreprises (Autor, 2001^[11] ; Jahn et Rosholm, 2014^[12]), mais peut-être avec des salaires plus bas (Drenik et al., 2020^[13]). Weil, (2014^[14]) considère que l'externalisation nationale entraîne un « délitement du travail », dans la mesure où les entreprises emploient les travailleurs essentiels au cœur de leur activité mais font appel à des entreprises tierces pour satisfaire leurs autres besoins de main-d'œuvre.

Ce chapitre présente les conclusions de nouveaux travaux de recherche sur l'externalisation, entre entreprises, de professions principalement à bas salaire. L'accent mis sur les professions faiblement rémunérées tient notamment à la disponibilité des données et à leur comparabilité entre pays. L'externalisation nationale peut aussi avoir des conséquences particulièrement négatives pour ces professions, avec à la clé des implications potentielles pour les inégalités globales. Ce chapitre s'intéresse à l'augmentation de l'externalisation entre entreprises dans les pays de l'OCDE, aux raisons pour lesquelles les entreprises y ont recours, à ses effets sur la qualité des emplois ainsi qu'à ses conséquences sur la productivité. L'analyse montrera également comment l'externalisation nationale se rapporte aux travaux antérieurs menés par l'OCDE sur l'intérim (OCDE, 2002^[15] ; OCDE, 2013^[16] ; OCDE, 2020^[17]) et à ses travaux plus récents sur certains pans de l'économie à la demande et le recours croissant au travail indépendant (OCDE, 2019^[18]).

Ce chapitre vise à combler certaines lacunes dans les connaissances sur l'étendue de l'externalisation nationale dans les différents pays. Dans un premier temps, il définit et mesure l'incidence de l'externalisation nationale dans les pays de l'OCDE. Il propose ensuite un cadre pour comprendre certains phénomènes, comme la sous-traitance, le travail en intérim, le franchisage et le travail indépendant (section 4.1). Après avoir défini l'externalisation nationale et analysé sa montée en puissance, le chapitre examine comment les professions et les secteurs largement concernés par l'externalisation ont évolué pendant la crise du COVID-19 (section 4.2). Le chapitre évalue ensuite certaines des conséquences de l'externalisation sur la productivité, les salaires, la qualité des emplois et les inégalités (section 4.3), avant de conclure par des remarques sur l'influence que pourraient exercer diverses mesures sur l'incidence et les conséquences de l'externalisation (section 4.4).

4.1. Externalisation nationale : définition et raisons

La présente section donne une définition de l'externalisation puis examine son incidence dans les pays de l'OCDE et son évolution dans le temps. La section commence par donner une définition générale de l'externalisation nationale qui couvre les différentes formes examinées dans ce chapitre. Elle se penche ensuite sur les raisons pour lesquelles les entreprises choisissent d'externaliser. Enfin, la section examine la hausse de l'externalisation dans les pays. Cet examen s'appuie sur des sources de données agrégées pour établir une vue d'ensemble des secteurs ayant recours à l'externalisation avant de se tourner vers les enquêtes sur la main d'œuvre pour estimer plus précisément la nature et l'ampleur de l'externalisation nationale dans certaines professions très spécifiques qui sont particulièrement sujettes à l'externalisation (agents de nettoyage et de sécurité).

4.1.1. Définir l'externalisation nationale

L'externalisation nationale concerne les frontières de l'entreprise et le choix d'une entreprise donneur d'ordres de passer un contrat avec une entreprise (ou un individu) qui fournira (essentiellement) un apport de main d'œuvre à la production de l'entreprise donneur d'ordres. Ce concept est souvent qualifié de « sous-traitance interne » (Abraham et Taylor, 1996^[19]). Cette définition, et par conséquent le présent chapitre, concerne essentiellement les services de main-d'œuvre. Dans les études existantes, l'externalisation nationale est parfois définie plus généralement comme l'apport de tout intrant intermédiaire à la production, y compris des biens (Bartel, Lach et Sicherman, 2012^[20] ; Bernhardt et al., 2016^[21] ; Weil, 2014^[14]).

Cette définition comprend le travail traditionnellement effectué dans les limites de l'entreprise, ainsi que les nouvelles activités que les entreprises ont externalisées depuis leur création. La définition exacte de l'externalisation nationale est difficile à établir, dans la mesure où les entreprises ont toujours fait appel à d'autres entreprises pour des biens et des services. Ce chapitre définit l'externalisation nationale en s'appuyant sur trois grandes caractéristiques. Les trois ne sont pas nécessairement concomitantes, mais la présence d'une ou plusieurs de ces caractéristiques est un bon indicateur du fait que la sous-traitance interne pourrait être une forme d'externalisation nationale.

Une première caractéristique de l'externalisation nationale est le *contrôle*. Le présent chapitre s'intéresse essentiellement aux situations dans lesquelles les travailleurs sont physiquement présents dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres, ce qui permet à cette dernière d'au moins surveiller, voire superviser, les travailleurs occupant les emplois externalisés. Il est peu probable que l'entreprise donneur d'ordres supervise directement les agents de nettoyage des bureaux par exemple, mais leur travail est facile à surveiller. La proximité renforce en outre l'idée que l'entreprise donneur d'ordres pourrait aisément employer elle-même ces travailleurs.

L'emploi dans les locaux physiques de l'entreprise donneur d'ordres n'est pas indispensable pour que l'entreprise donneur d'ordres conserve le contrôle. Dans le cas des établissements franchisés, par exemple, il s'agit d'entité physiquement (et légalement, voir Encadré 4.1) distinctes de l'entreprise donneur d'ordres, mais dans la plupart des cas le franchiseur conserve la quasi-totalité du contrôle sur les opérations commerciales. Un autre exemple concerne le recours par un détaillant en ligne à une entreprise de logistique pour externaliser le personnel travaillant dans les entrepôts au niveau national. Ces travailleurs seraient considérés comme externalisés. Dans ce cas, l'entreprise donneur d'ordres est susceptible de conserver un contrôle strict sur les opérations, et il est même possible qu'elle soit propriétaire de l'entrepôt. La décision d'externaliser la main d'œuvre, fournie par un sous-traitant tiers, peut ainsi faire bénéficier d'économies d'échelle et de la plus grande productivité qu'offre le prestataire spécialisé (voir section 4.1.2). Dans ce chapitre, la proximité géographique entre les entreprises principales et secondaires sera limitée aux accords conclus à l'intérieur des frontières nationales³.

La deuxième caractéristique de l'externalisation nationale est qu'elle a tendance à constituer un besoin régulier de main d'œuvre, satisfait par le sous-traitant tiers. Cet élément exclut les arrangements ponctuels visant à combler un besoin temporaire, et les distingue des situations où une entreprise donneur d'ordres remplace une demande de main-d'œuvre continue par une relation extérieure à caractère plus permanent. Les situations qui ne relèvent pas de l'externalisation nationale peuvent être, par exemple, une entreprise donneur d'ordres qui passe un contrat ponctuel avec un architecte pour la conception d'un nouveau bâtiment, ou qui fait appel à une agence de voyage pour l'organisation de déplacements sporadiques. Le travail intérimaire semble également devoir être exclu de l'externalisation nationale (voir la discussion below), car les travailleurs fournis par l'agence peuvent n'effectuer que des tâches temporaires dans l'entreprise donneur d'ordres. En revanche, si l'entreprise donneur d'ordres passe un contrat avec l'agence d'intérim pour une demande de travail continue, la relation s'apparente davantage à une externalisation.

La troisième caractéristique du concept d'externalisation nationale adopté dans ce chapitre est que l'intrant est principalement de la *main d'œuvre*, plutôt que des biens ou d'autres services. Cela a pour effet de distinguer le concept de la décision « make-or-buy » des entreprises, et de s'intéresser à la décision de l'entreprise donneur d'ordres d'embaucher la main-d'œuvre directement ou par l'intermédiaire d'une entreprise secondaire⁴. Une entreprise secondaire fournissant des agents de sécurité pour travailler dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres est un exemple de services de main d'œuvre. L'entreprise secondaire ne produit aucun bien, et n'apporte pas non plus de capital important à l'intrant de main d'œuvre.

Le reste de cette section définit concrètement les différentes formes d'externalisation nationale. La première est la sous-traitance de services entre entreprises, qui constitue l'objet de ce chapitre. Elle se penche ensuite sur le travail temporaire, et le travail indépendant.

Externalisation de services entre entreprises

Les exemples classiques d'externalisation nationale concernent le travail à bas salaire, qui est complémentaire à la fonction principale de l'entreprise, comme les services de nettoyage, de restauration collective et de sécurité. Les travailleurs occupant ces fonctions de soutien réalisent leur travail dans les limites physiques d'une entreprise donneur d'ordres de manière régulière et continue, mais ils sont souvent employés par une entreprise secondaire. L'entreprise donneur d'ordres est en mesure de surveiller leur travail, voire de superviser et de diriger directement leurs tâches. Le point crucial est que l'entreprise donneur d'ordres choisit de passer un contrat avec une entreprise secondaire pour fournir ces services au lieu d'employer directement les travailleurs en interne, comme le faisaient de nombreuses entreprises dans le passé. Il y a trente ans, il n'était pas rare que les grandes entreprises emploient ces professions en interne, et beaucoup continuent de le faire aujourd'hui⁵.

L'externalisation nationale ne se limite pas aux professions de soutien. Dans certains secteurs, les entreprises donneurs d'ordres font appel à des entreprises secondaires pour fournir la main-d'œuvre nécessaire à leurs activités principales. On peut citer à titre d'exemple les femmes de chambre dans les hôtels et les cuisiniers dans les restaurants. Le franchisage est également omniprésent dans ces secteurs (hôtels et restaurants à service limité). La franchise de format commercial peut être une forme d'externalisation car, bien que les employés des franchisés travaillent à tous les égards dans un établissement identique à celui de l'entreprise donneur d'ordres, ils sont légalement employés par un propriétaire indépendant, souvent de petite taille (voir Encadré 4.1).

Encadré 4.1. Franchise : une forme peu explorée d'externalisation nationale

La franchise est un modèle commercial qui peut correspondre à de l'externalisation nationale. La franchise prend en générale deux formes, même si la frontière entre les deux est parfois floue. La première forme, la « franchise traditionnelle », fait intervenir un fabricant en amont qui passe un contrat avec de nombreuses sociétés indépendantes pour vendre ses produits. Par exemple, les compagnies pétrolières passent généralement des contrats avec des stations-service indépendantes pour vendre de l'essence aux consommateurs. Les stations-service indépendantes opèrent sous la marque de la société pétrolière et vendent exclusivement ses produits pétroliers, mais elles vendent aussi souvent d'autres biens et services. La franchise traditionnelle implique généralement un contrat de vente de marchandises avec le fabricant, et le contrôle sur la gestion de l'entreprise est souvent minimal. La franchise traditionnelle ne répondrait donc pas à la définition de l'externalisation nationale proposée dans ce chapitre (voir above).

La deuxième forme de franchise, la « franchise de format commercial », correspond généralement à la définition présentée dans ce chapitre. Très répandue dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, la franchise de format commercial consiste en une entreprise donneur d'ordres (le franchiseur) qui signe des contrats à long terme avec de nombreuses petites entreprises indépendantes (les franchisés) pour gérer l'activité principale de l'entreprise donneur d'ordres. Le franchiseur accorde une licence pour la marque et peut fournir le produit, tout en spécifiant par contrat presque tous les détails de la gestion de l'entreprise (le format commercial). Grâce à la technologie des points de vente, aux caméras et aux inspections des représentants, le franchiseur est en mesure de surveiller de près les activités des franchisés. Les franchisés (entreprise secondaire) sont des entreprises juridiquement indépendantes qui disposent d'un pouvoir discrétionnaire limité en matière de gestion des opérations.

Ces accords de franchise donnent souvent au franchiseur un contrôle presque total sur la manière dont le franchisé doit gérer son établissement. L'aménagement de l'établissement, son fonctionnement et son entretien sont presque entièrement stipulés dans l'accord de franchise. Dans certains cas, le franchiseur est même propriétaire de l'établissement physique et le franchisé doit payer un loyer au franchiseur.

La principale exception concerne le recrutement et les barèmes de rémunération des travailleurs au sein des franchises, qui sont généralement laissés à l'appréciation des propriétaires et des gestionnaires. Le contrôle du franchiseur sur les travailleurs des établissements franchisés est plus nébuleux, bien que légalement, le franchisé soit considéré comme l'employeur officiel (Griffith, 2019^[22]). Les employés des franchisés pourraient être employés par le franchiseur dans une entreprise intégrée verticalement. Dans certains segments de marché, il n'est pas rare de voir certains franchiseurs s'appuyer presque entièrement sur des franchisés, tandis que d'autres entreprises gèrent leurs établissements presque entièrement comme une entreprise intégrée verticalement. En pratique, presque tous les franchiseurs choisissent de gérer eux-mêmes un certain pourcentage d'établissements (Lafontaine et Slade, 2007^[23]).

Il est difficile de fournir des estimations convaincantes de la prévalence du système de franchise. Les agences de statistiques ne demandent pas souvent si un établissement est affilié à une marque de franchise, ou si un établissement est un franchisé ou un franchiseur. Une exception vient des États-Unis. Tous les cinq ans, le Bureau du recensement des États-Unis effectue un recensement des établissements et, depuis 2007, ce recensement économique a commencé à demander aux établissements s'ils opèrent sous une marque de franchise. En 2012, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, plus de 60 % des emplois dans la restauration rapide et un peu moins de 40 % des emplois dans l'hôtellerie étaient occupés par un franchisé aux États-Unis (U.S. Census Bureau, 2016^[24]).

Dans certains cas, l'externalisation nationale touche les fonctions essentielles d'une main-d'œuvre mieux rémunérée. Parmi les exemples, citons l'externalisation par les pouvoirs publics des services d'aide sociale ou d'emploi (OCDE, 2017^[25]), et le recours par les hôpitaux à des cabinets de recrutement pour les médecins (Cooper, Scott Morton et Shekita, 2020^[26]). Même les grandes entreprises technologiques à forte valeur ajoutée, par exemple, emploient des sous-traitants par l'intermédiaire de cabinets de recrutement secondaires, y compris pour des postes clés de développement de logiciels. Ces travailleurs se trouvent généralement dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres et travaillent aux côtés des employés permanents. Néanmoins, ils gagnent généralement moins, bénéficient de moins d'avantages et n'ont pas accès aux marchés du travail internes (Wakabayashi, 2019^[27])⁶.

La plupart des emplois proposés par les agences d'intérim répondent à la définition de l'externalisation

Le recours à des agences de travail temporaire (ou agences d'intérim) peut également relever des limites de l'externalisation nationale. Les agences de travail temporaire existent depuis des décennies, et de nombreux gouvernements de l'OCDE autorisent et réglementent le recours à l'emploi par les agences d'intérim. La réglementation varie néanmoins d'un pays à l'autre (OCDE, 2020^[17] ; OCDE, 2014^[28]).

Avec le travail intérimaire, il n'y a aucune ambiguïté sur la supervision ou le contrôle de l'employé entre l'entreprise donneur d'ordres et l'entreprise sous-traitante. Dans une relation d'intérim, une entreprise sous-traitante (l'entreprise de travail temporaire), avec laquelle un travailleur a un contrat de travail, met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise (l'entreprise donneur d'ordres) pour effectuer un travail sous la supervision de l'entreprise donneur d'ordres⁷. Les modalités du travail en intérim répondent donc facilement à deux des trois caractéristiques de l'externalisation nationale présentées dans ce chapitre : principalement des services de main-d'œuvre, et le contrôle exercé par l'entreprise donneur d'ordres.

Les modalités du travail en intérim répondent souvent à la définition de l'externalisation nationale même si la mission du travailleur en intérim est à durée déterminée et courte. En théorie, les agences de travail temporaire fournissent des travailleurs à une entreprise donneur d'ordres lorsque celle-ci a temporairement un poste vacant, souvent en raison de besoins en personnel incertains ou cycliques. De nombreux pays de l'OCDE limitent la durée pendant laquelle un travailleur peut être placé dans une entreprise donneur d'ordres, mais d'autres ne le font pas. Dans ce dernier groupe, l'ancienneté des travailleurs intérimaires placés dans une entreprise donneur d'ordres peut atteindre plusieurs années (OCDE, 2020^[17]). Dans le premier groupe, les entreprises donneurs d'ordres peuvent recourir à une succession d'affectations à durée déterminée de différents travailleurs sur le même poste permanent. Dans la pratique, la frontière entre ce qui est temporaire et ce qui est permanent reste ouverte à l'interprétation.

La définition utilisée dans ce chapitre porte plus particulièrement sur la régularité du besoin en main d'œuvre de l'entreprise donneur d'ordres et non sur la durée du contrat de travail. Par exemple, si une entreprise remplace un travailleur répondant à un besoin de main-d'œuvre essentiel et continu de l'entreprise par un remplaçant en intérim pendant que le travailleur est en congé parental, il s'agit d'une externalisation nationale. Le besoin de main-d'œuvre extérieure est temporaire, mais la fonction professionnelle est continue. L'entreprise donneur d'ordres doit remplacer le travailleur manquant, et elle aurait pu embaucher le remplaçant directement dans le cadre d'un contrat temporaire. En revanche, une entreprise technologique qui engage un travailleur pour peindre un mur ne répondrait pas à la définition de l'externalisation. Il est peu probable que l'entreprise technologique ait un besoin continu de services de peinture.

L'emploi en intérim est une forme unique d'externalisation nationale car il est souvent fortement réglementé dans de nombreux pays de l'OCDE. La moitié des pays de l'OCDE imposent des restrictions sur les professions et les secteurs d'activité qui peuvent recourir aux contrats en intérim (la Turquie les exclut totalement) - voir OCDE (2014^[28]). Certains pays imposent également des restrictions sur la durée du contrat et/ou le nombre de renouvellements du contrat entre un travailleur et l'entreprise donneuse

d'ordres. Enfin, certains pays stipulent que la rémunération et les avantages des travailleurs en intérim doivent être maintenus aux niveaux de l'entreprise donneur d'ordres (OCDE, 2013^[16]). En résumé, bon nombre des composantes de l'externalisation nationale sont présentes dans l'emploi en intérim, et certains gouvernements de l'OCDE ont décidé depuis longtemps d'en réglementer l'utilisation. Le travail intérimaire peut donc même servir de modèle pour réglementer d'autres domaines d'externalisation nationale (section 4.4).

Le travail indépendant tombe souvent dans une zone grise

Le recours par une entreprise à des travailleurs indépendants est un autre accord susceptible de relever de l'externalisation nationale. Lorsqu'une entreprise remplace un travailleur indépendant répondant à une demande de main-d'œuvre continue, et que cette entreprise supervise ou surveille le travailleur, il s'agit d'une externalisation nationale. La définition indiquée dans ce chapitre recouvre par conséquent certains types de travail indépendant.

Les activités indépendantes qui répondent à la définition de l'externalisation donnée dans ce chapitre peuvent même constituer des cas de « faux travail indépendant » ou tomber dans une « zone grise » entre salariat et travail indépendant. Le « faux travail indépendant » renvoie aux situations dans lesquelles le travailleur est engagé en tant qu'indépendant, mais lorsque l'on examine la réalité de la relation de travail, l'individu devrait en réalité être classé comme employé. Le recours au régime de travail indépendant dans de tels cas peut être une erreur, mais il est souvent lié à une tentative d'échapper aux obligations fiscales et/ou à la réglementation du travail (OCDE, 2019^[29]). Les travailleurs se trouvant dans une « zone grise », bien que classés comme indépendants dans la pratique, présentent des caractéristiques communes aux salariés et aux travailleurs indépendants. Un exemple est le cas des travailleurs économiquement dépendants. Bien que travaillant à leur propre compte, la majorité de leurs revenus provient d'un seul client ou employeur.

La classification correcte des travailleurs est une question importante qui est passée au premier plan des discussions politiques dans de nombreux pays de l'OCDE en raison de l'essor de l'économie des plateformes. Cette question dépasse toutefois le cadre de l'économie des plateformes. De manière générale, les salariés disposent de droits et protections plus étendus que les travailleurs indépendants (OCDE, 2019^[30]). Lorsque les entreprises classent (à tort) les travailleurs comme indépendants, ceux-ci sont souvent privés des droits et des protections auxquels ils ont légalement droit. La plupart des pays disposent de critères pour classer correctement les travailleurs et ont mis en place des mesures pour lutter contre les faux indépendants (OCDE, 2019^[29]). La relation exacte entre l'externalisation nationale, d'une part, et le faux travail indépendant et la « zone grise », d'autre part, reste un domaine de recherche à explorer. Les mêmes motivations qui sont à l'origine de l'augmentation de l'externalisation nationale pourraient toutefois aussi être à l'origine de l'augmentation du faux travail indépendant et du nombre de travailleurs dans la « zone grise ».

4.1.2. Pourquoi les entreprises choisissent-elles d'externaliser l'emploi ?

La section précédente a défini les différentes formes que peut prendre l'externalisation nationale. La présente section expose les raisons pour lesquelles les entreprises choisissent de recruter des employés par l'intermédiaire d'une autre entreprise plutôt que de les employer directement. Cette section examine deux grands aspects : l'augmentation de la productivité et la plus grande flexibilité que les entreprises secondaires peuvent offrir, et la réduction des coûts de la main-d'œuvre.

Productivité, flexibilité, et formation par l'employeur

Les entreprises peuvent recourir à l'externalisation pour profiter des économies d'échelle et de l'expertise de l'entreprise sous-traitante. Les entreprises peuvent être trop petites pour employer efficacement un

agent de nettoyage ou du personnel pour les services de restauration collective de manière permanente. Même les grandes entreprises, qui ont besoin d'un grand nombre d'employés dans des fonctions de soutien, ne nécessitent pas forcément plus que des prestations de base, et auront de toute façon recours à une aide extérieure pour les questions plus complexes. Par exemple, une entreprise peut trouver intéressant d'employer un petit service informatique, mais la main d'œuvre n'aura pas l'expertise pour traiter les problèmes complexes. De même, le recours à un traiteur pour l'externalisation des services de restauration collective est susceptible de proposer une plus grande variété d'options de menus et un personnel plus nombreux, selon les besoins.

Outre les économies d'échelle, les entreprises peuvent privilégier l'externalisation nationale afin d'accroître leur flexibilité. Les entreprises confrontées à une demande volatile et incertaine peuvent choisir d'externaliser afin de pouvoir facilement adapter leurs besoins en main-d'œuvre à l'évolution des conditions du marché. C'est bien entendu le cas pour les agences d'intérim, (Houseman, 2001^[31]), en particulier dans le cas des pays où la protection de l'emploi des salariés permanents est forte. Dans ce cas, le recours à des agences de placement extérieures fonctionne de la même manière que le recours à des contrats d'intérim sur de nombreux marchés du travail européens. La différence est que l'entreprise donneur d'ordres passe un contrat avec l'entreprise sous-traitante tierce, et laisse cette dernière négocier le type de contrat avec le travailleur.

Les économies d'échelle, l'expertise et la meilleure flexibilité des entreprises sous-traitantes doit permettre d'accroître la productivité. L'externalisation nationale doit normalement réduire les ressources inutilisées et l'accumulation de main d'œuvre dans l'entreprise donneur d'ordres. En supposant que l'entreprise sous-traitante puisse déployer la main-d'œuvre inactive de manière plus efficace (vers d'autres clients, par exemple), cela doit conduire à une productivité globale plus élevée, et éventuellement à une baisse des coûts pour l'entreprise donneur d'ordres. En outre, l'expertise de l'entreprise sous-traitante peut lui conférer une connaissance supérieure du marché du travail pour les fonctions de soutien, ce qui permet d'obtenir des travailleurs de meilleure qualité à un coût moindre grâce à la réduction des frictions à l'embauche.

Les effets de l'externalisation sur la productivité restent un domaine de recherche ouvert, avec peu de réponses concrètes. Les recherches récentes sont prometteuses, car elles montrent que les externalisations entraînent généralement une hausse de l'emploi et de la productivité pour l'entreprise donneur d'ordres (section 4.3.1). Les progrès des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle pourraient aussi améliorer les avantages de l'externalisation (Encadré 4.2). En définitive, l'opinion des décideurs et des analystes sur l'externalisation dépendra probablement de sa capacité à générer des gains de productivité et de la répartition équitable de ces gains.

Des entreprises sous-traitantes tierces peuvent également assurer la sélection d'employés potentiels pour les entreprises donneurs d'ordres. En examinant les raisons pour lesquelles les agences de travail temporaire fournissent une formation générale gratuite à leurs employés, Autor (2001^[11]) affirme que la formation est en fait un mécanisme de sélection pour tester le type de capacité d'un travailleur potentiel. Ainsi, les agences de placement peuvent être en mesure de fournir aux entreprises donneurs d'ordres des travailleurs de meilleure qualité que ceux qu'elles pourraient trouver par elles-mêmes. En particulier, pour les travailleurs occupant des fonctions essentielles et travaillant sur place, le recours à un employeur secondaire permet aux entreprises donneurs d'ordres d'apprendre à connaître les employés sur le terrain, et éventuellement de les embaucher en tant que salariés si leur travail le mérite.

Encadré 4.2. L'intelligence artificielle, les technologies de l'information et le développement de l'externalisation

Au vu des nombreux avantages de l'externalisation pour les entreprises, pourquoi l'externalisation n'est-elle pas plus généralisée ? En particulier si l'externalisation s'accompagne d'une flexibilité importante en matière de demande de main-d'œuvre et de réduction des coûts, on pourrait s'attendre à ce que les entreprises fassent davantage appel à des entreprises extérieures. L'un des obstacles peut être qu'il est trop difficile et trop lourd pour les entreprises de rédiger des contrats stipulant tout ce que les travailleurs ou les entreprises externalisés doivent faire, puis de contrôler efficacement leurs performances.

Les progrès de la technologie permettent de mieux contrôler les travailleurs et de préserver les normes de qualité tout en externalisant. D'un point de vue purement économique, la décision d'une entreprise d'externaliser dépend en partie de sa capacité à définir précisément la production, et/ou de sa capacité à contrôler l'effort et la qualité. Par exemple, une théorie expliquant pourquoi les entreprises choisissent de franchiser réside dans l'incapacité d'une société à contrôler efficacement le travail des travailleurs dans des milliers d'établissements dispersés (généralement des commerces de détail). Dans le cadre d'une franchise, le propriétaire d'un établissement franchisé a droit à une partie des bénéfices du magasin et a intérêt à surveiller de près la performance des travailleurs. En même temps, cependant, le propriétaire de ce même magasin peut profiter de la marque de la franchise sans pour autant apporter les améliorations nécessaires à son magasin. La décision de franchiser comporte donc ses avantages et ses inconvénients.

La technologie a permis aux entreprises de réduire les coûts de contrôle des normes de qualité et de la performance des travailleurs. Grâce aux capteurs à distance, aux caméras plus petites et moins chères et à la géolocalisation, il est plus facile que jamais pour les entreprises de surveiller le travail, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des limites de l'entreprise (Weil, 2014^[14]). La possibilité de passer plus facilement des contrats avec des fournisseurs et de contrôler les travailleurs et les sous-traitants devrait conduire à une plus grande externalisation (Hart, 2017^[32] ; Rogers, 2020^[33]).

Certaines preuves empiriques soutiennent l'idée que de meilleures technologies de l'information pourraient entraîner une augmentation de l'externalisation. Aux États-Unis, l'apparition d'applications permettant le covoiturage ou la location de chambres a entraîné une forte augmentation du nombre d'emplois indépendants pour compte propre dans ces secteurs (Hathaway et Muro, 2016^[34]). Bergeaud et al., (2020^[35]) constatent que le déploiement de l'Internet à haut débit en France a entraîné une plus grande externalisation des services de soutien entre entreprises et un regroupement des métiers.

Réduire le coûts de la main d'œuvre

Les entreprises peuvent recourir à l'externalisation pour les fonctions de soutien et même pour les fonctions essentielles afin de réduire les coûts des salaires et des avantages sociaux. Le cas le plus représentatif concerne les entreprises soumises à des conventions collectives. Dans les pays où les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise, l'externalisation du travail d'une entreprise syndiquée vers une entreprise tierce implique probablement une perte de la couverture de la convention collective pour les travailleurs concernés. Les entreprises tierces ne sont généralement pas tenues de respecter les conventions collectives signées avec l'entreprise donneur d'ordres (Abraham et Taylor, 1996^[19]). Dans les pays où les négociations se déroulent au niveau sectoriel, des arguments similaires s'appliquent, le secteur des services administratifs et de soutien (ou généralement le secteur de l'entreprise sous-traitante) étant susceptible d'être couvert par un accord sectoriel autorisant des salaires et des avantages réduits pour certaines professions, ou par aucun accord du tout.

Plus généralement, l'externalisation permet aux entreprises à forte rentabilité d'exclure les travailleurs du partage des bénéfices. Certaines entreprises ou certains secteurs sont exceptionnellement rentables, que ce soit en raison d'une productivité élevée, d'importantes économies d'échelle ou de leur capacité à tirer parti de marchés moins concurrentiels. Les travailleurs employés par ces entreprises ont généralement accès aux bénéfices obtenus par ces entreprises, ce qui se traduit par des salaires et des avantages sociaux plus élevés que ceux d'une entreprise moyenne dans un secteur donné, compte tenu des caractéristiques des travailleurs (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999^[36] ; Card, Heining et Kline, 2013^[37]). Les travailleurs au sein d'une entreprise ont tendance à avoir un sentiment d'équité entre leurs pairs (voir Encadré 4.3). En externalisant des travailleurs vers des employeurs secondaires (même s'ils restent sur le site physique de l'entreprise donneur d'ordres), ce sentiment d'équité peut être rompu. Le déplacement des travailleurs en dehors des limites de l'entreprise peut donc non seulement réduire les revenus des travailleurs externalisés, mais aussi augmenter les revenus des travailleurs qui restent dans l'entreprise (qui obtiennent une plus grande part des bénéfices), ce qui a des répercussions sur l'inégalité globale.

Encadré 4.3. Équité et inégalité au sein de l'entreprise

Une question qui persiste dans le débat sur l'externalisation nationale et les salaires est de savoir pourquoi certaines entreprises verseraient systématiquement des salaires supérieurs au taux du marché. Pour les entreprises soumises à une convention collective, cela est clair et bien établi : les salaires négociés collectivement sont généralement plus élevés que ce que le travailleur moyen peut négocier individuellement, en particulier au niveau de l'entreprise (OCDE, 2019^[38]). Pour les travailleurs des entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective, pourquoi une entreprise choisirait-elle de partager les bénéfices supplémentaires avec les travailleurs, en particulier ceux des professions de soutien telles que les agents de nettoyage, de sécurité, et les informaticiens ?

Des données théoriques et empiriques montrent que les travailleurs se soucient non seulement de leur propre salaire, mais aussi de celui de leurs collègues. En théorie, si l'effort des travailleurs est lié à leur perception d'un traitement équitable, mesuré par l'écart salarial avec leurs pairs, les entreprises sont parfaitement rationnelles lorsqu'elles compriment les salaires et offrent aux travailleurs une part des bénéfices de l'entreprise. Empiriquement, des études récentes viennent appuyer cette proposition. Les départs, et surtout les démissions, augmentent et la productivité diminue en réponse à l'augmentation des écarts de salaire entre un travailleur et ses pairs (Breza, Kaur et Shamdassani, 2017^[39] ; Dube, Giuliano et Leonard, 2019^[40]). Outre la perception concernant leur propre salaire, la productivité peut également baisser si les travailleurs ont l'impression que leurs collègues ont été traités de manière injuste (Drzensky et Heinz, 2015^[41] ; Heinz et al., 2020^[42]).

Dans le cadre de l'externalisation nationale, la question clé est de savoir si ces préoccupations en matière d'équité s'étendent aux travailleurs au-delà des limites de l'entreprise. Pour le franchisage et les autres accords d'externalisation, dans lesquels les travailleurs sont physiquement déconnectés de l'entreprise donneur d'ordres, il est peu probable que ce soit le cas. Plus intéressants encore sont les contrats dans lesquels les travailleurs externalisés sont physiquement présents et travaillent aux côtés des employés de l'entreprise donneur d'ordres. Bien qu'il s'agisse d'un domaine de recherche en cours, les premières recherches semblent indiquer des pertes de salaire pour les travailleurs lorsque leurs emplois sont externalisés en dehors des limites de l'entreprise (section 4.3.2).

Certains types d'externalisation peuvent également exempter les entreprises des charges sociales ou libérer l'entreprise donneur d'ordres de toute responsabilité en cas de violation du droit du travail. Les travailleurs indépendants - y compris les indépendants économiquement dépendants et les sous-traitants - assument souvent eux-mêmes la part des cotisations de sécurité sociale de l'entreprise. Selon le pays, le transfert de la partie patronale des charges sociales sur les indépendants libère l'entreprise donneur

d'ordres d'importants coûts de main-d'œuvre (Milanez et Bratta, 2019^[43]). Dans le cas du franchisage, l'entreprise donneur d'ordres n'est généralement pas considérée comme l'employeur légal des travailleurs des établissements franchisés, et ne peut être tenue pour financièrement responsable des violations du droit du travail commises par les franchisés (Callaci, 2018^[3]). Dans les deux cas, la mesure dans laquelle une entreprise donneur d'ordres peut réduire ses coûts de main-d'œuvre repose sur l'interprétation juridique de ce qu'est un travailleur salarié.

Dans le cas du franchisage comme dans celui de l'emploi de travailleurs pour compte propre, l'externalisation complique l'application des lois antitrust, souvent au profit de l'employeur. Les lois antitrust empêchent généralement les travailleurs pour compte propre de négocier collectivement, car ils ne sont pas considérés comme des employés, mais comme une multitude d'entrepreneurs individuels. Les tentatives de négociation collective des travailleurs pour compte propre sont souvent considérées comme collusoires par les autorités antitrust (OCDE, 2019^[29]).

Dans un autre ordre d'idées, le statut juridique indépendant des franchisés place souvent le franchisage dans un domaine mal défini de l'application des règles antitrust. L'entreprise donneur d'ordres, le franchiseur, conserve souvent un contrôle important sur les opérations des franchisés, au point de risquer d'enfreindre la réglementation antitrust. Elles peuvent, par exemple, faire pression pour l'adoption d'accords de non-sollicitation entre les franchisés, ce qui contribue à contenir les salaires des employés (Krueger et Ashenfelter, 2018^[44]). Les accords de non-sollicitation empêchent les employés d'un établissement d'être embauchés par des concurrents, ce qui réduit considérablement le pouvoir de négociation des employés sur le marché du travail⁸.

4.1.3. L'essor de l'externalisation nationale

Cette section se penche sur les différentes formes d'externalisation nationale et analyse leur incidence dans le temps et entre les pays en utilisant des sources de données globales et microéconomiques. Cette section se concentrera principalement sur la mesure de la sous-traitance des services de main-d'œuvre entre entreprises, mais elle abordera également l'emploi des agences de travail temporaire (ATT) et le travail pour compte propre.

L'externalisation nationale et la sous-traitance de services entre entreprises sont en augmentation

Il est difficile de mesurer l'externalisation et la sous-traitance entre entreprises. En général, il faut à la fois des informations sectorielles détaillées sur les entreprises et connaître l'affectation professionnelle exacte des travailleurs. Un travailleur conduisant un chariot élévateur dans l'entrepôt d'une usine de fabrication ne devrait pas être considéré comme externalisé, mais un travailleur conduisant le même chariot élévateur dans une usine de fabrication qui est, en fait, employé par une entreprise de logistique ou une agence de placement, correspond à la définition d'« externalisé ». Le niveau de détail nécessaire pour établir cette distinction est souvent plus élevé que ce qui est disponible dans les ensembles de données publiques et les bases de comparaison entre pays.

Il existe néanmoins des secteurs et des professions qui peuvent servir d'indicateur de l'ampleur de l'externalisation dans les pays de l'OCDE. Par exemple, l'emploi dans le secteur des services administratifs et de soutien donne une mesure globale de l'augmentation de l'externalisation nationale dans les différents pays (Bernhardt et al., 2016^[21])⁹. Ce secteur englobe les services généraux de soutien fournis aux entreprises¹⁰. Il s'agit par exemple des agences d'intérim, des agences de voyages, ainsi que des services de nettoyage et de sécurité fournis aux entreprises. Bien que tous les travailleurs employés dans ce secteur ne répondent pas à la définition de l'externalisation nationale, le secteur dans son ensemble fournit néanmoins une approximation large, standardisée et transnationale de la tendance à sous-traiter l'emploi à d'autres entreprises (Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]).

Depuis une vingtaine d'années, l'emploi a connu une forte croissance dans le secteur des services administratifs et de soutien. Entre 1995 et 2005, la part de ce secteur dans l'emploi total est passée de 3.6 % à 4.9 % (Graphique 4.1). Entre 2005 et 2018, cette part a continué à progresser pour atteindre 6.3 % de l'emploi total, dépassant la croissance du secteur des services sur la même période.

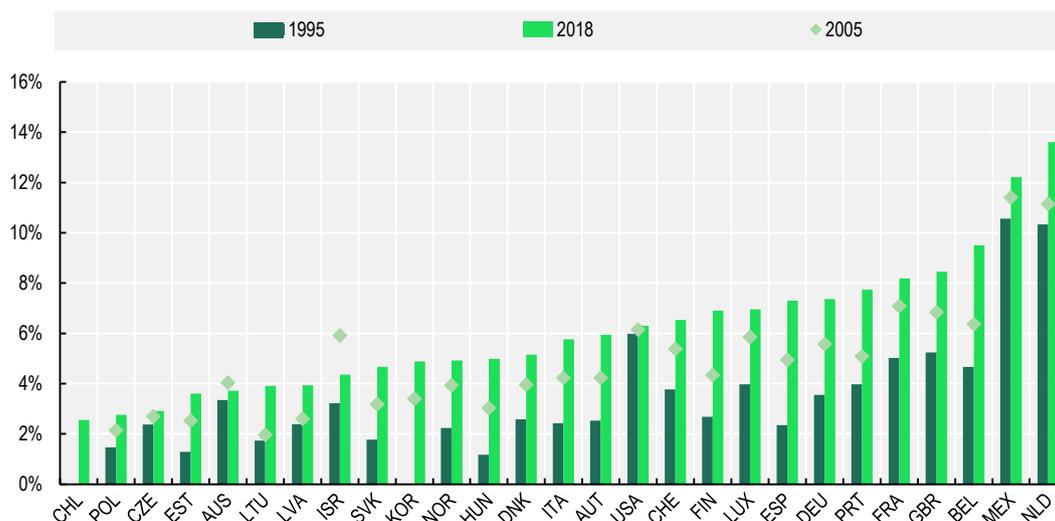
On constate des écarts considérables entre les pays de l'OCDE. Entre 2018, la part des services administratifs et de soutien dans l'emploi total s'élevait à 12 % au Mexique et aux Pays-Bas. En revanche, elle n'était inférieure à 3 % au Chili, en République tchèque et en Pologne.

La progression de l'externalisation de services entre entreprises est évidente non seulement dans la proportion de l'emploi dans certains secteurs, mais aussi dans les achats entre entreprises. Les données des comptes nationaux montrent que les pays de l'OCDE achètent de plus en plus de services professionnels à d'autres entreprises. Entre 2005 et 2015, les achats par les entreprises de « Autres activités de services » a augmenté de 10.6% à 12.4% et presque tous les pays ont connu une progression (Graphique d'annexe 4.A.1). En effet, des éléments montrent que l'augmentation de l'externalisation des services est l'une des principales causes de l'augmentation des services en général (Berlingieri, 2013^[45]).

S'intéresser aux services administratifs et de soutien ne rend pas compte de toute l'étendue de l'externalisation et n'en fournit pas non plus une mesure très précise. L'externalisation est très répandue dans d'autres professions et secteurs, qui ne se prêtent pas à une mesure facile pour des comparaisons entre pays à l'aide d'ensembles de données accessibles au public. L'Encadré 4.4 aborde plus en détail une partie de ces professions et secteurs. Par ailleurs, les services administratifs et de soutien comprennent des employés qui ne sont pas externalisés. Ainsi, de nombreux travailleurs des agences de voyage (un sous-secteur de cette catégorie) ne répondent pas à la définition de l'externalisation (par exemple, les agents de voyage qui réservent des vacances familiales).

Graphique 4.1. L'emploi dans les secteurs des services de soutien est en progression dans presque tous les pays de l'OCDE

Part des activités de services administratifs et de soutien dans l'emploi total, 1995-2018¹



Note : Classification sectorielle CITI Rév 4. Activités de services administratifs et de soutien [N].

1. L'année 1995 renvoie à 1998 pour les États-Unis, 2005 renvoie à 2007 pour la Corée, et 2018 renvoie à 2017 pour la France.

Source : Analyse structurelle OCDE STAN (éd. 2020), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=95267>.

Si l'on examine plus en détail le secteur de l'administration et des services, certains sous-secteurs dans lesquels l'externalisation nationale est plus répandue ont connu une croissance rapide de l'emploi depuis 1995. Le Graphique 4.2 montre une ventilation du secteur de l'administration et des services (secteur à 1 chiffre) entre plusieurs de ses principales divisions (secteurs à 2 chiffres). La partie A montre les services d'enquête et les services aux bâtiments, et l'aménagement paysager. Ces divisions comprennent le travail des agents de sécurité, ainsi que celui des agents de nettoyage et autres travaux de maintenance des bâtiments. La partie B comprend l'emploi dans les « activités liées à l'emploi ». Il s'agit d'entreprises qui proposent des services de ressources humaines à des entreprises, et qui fournissent directement des employés à d'autres entreprises sur une base temporaire, y compris les agences d'intérim. La part de ces deux groupes dans l'emploi total a presque doublé depuis 1995 (en moyenne dans les pays). La part de l'emploi dans les activités de sécurité et les services aux bâtiments est passée de 2 % en 1995 à près de 3.5 % - avec les parts les plus élevées en Espagne et aux Pays-Bas (environ 5 %). De même, la part des activités liées à l'emploi dans l'emploi total est passée d'un peu plus de 1 % en 1995 à plus de 2.5 % en 2018. C'est aux Pays-Bas et au Mexique que la part des activités liées à l'emploi dans l'emploi total est la plus élevée, avec respectivement 8 % et 10 %.

L'attention portée jusqu'ici aux secteurs, quoique détaillés, entraîne une définition approximative de l'externalisation. Le directeur d'une entreprise fournissant des services de sécurité à un supermarché n'occuperait probablement pas un emploi externalisé, mais ce serait le cas pour un agent de sécurité employé par cette même entreprise et chargé de la sécurité dans les locaux du supermarché. Pour fournir une mesure plus précise de l'externalisation, et pour faciliter les comparaisons entre les travailleurs employés par une entreprise donneur d'ordres et ceux dont les emplois sont externalisés, il est nécessaire de se pencher sur les professions clés, et pas uniquement sur le secteur d'emploi.

L'analyse suivante se concentre sur des professions spécifiques dans des secteurs particuliers connus pour employer des travailleurs qui sont ensuite externalisés. Le chapitre suivra en particulier Dube et Kaplan (2010^[6]) qui s'intéressent aux agents de nettoyage et de sécurité dans le secteur des services administratifs et de soutien. Plusieurs arguments plaident pour ce choix des agents de nettoyage et de sécurité. Tout d'abord, ces professions sont relativement similaires d'un pays à l'autre, et les tâches et compétences nécessaires pour exercer ces professions ont peu changé au cours des 30 dernières années. En second lieu, dans la plupart des systèmes de classification des professions, les agents de nettoyage et de sécurité sont désignés comme des professions spécifiques et uniques, qui ne sont pas regroupées avec des professions effectuant des tâches très différentes. Cela les rend facilement identifiables. Les entreprises d'un ensemble varié de secteurs emploient des agents de nettoyage et de sécurité, mais lorsqu'ils sont employés dans le secteur des services administratifs et de soutien, il est très fréquent que ces travailleurs occupent des emplois externalisés. Enfin, les agents de nettoyage et de sécurité sont généralement des professions moyennement ou faiblement rémunérées. Si l'externalisation de ces professions réduit les salaires, cela signifie que l'externalisation a d'importantes implications sur l'inégalité.

Graphique 4.2. L'emploi dans les secteurs les plus représentatifs de l'externalisation est en progression dans les pays de l'OCDE

Part dans l'emploi total des activités d'enquête et de sécurité ; des services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager ; des activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises, 1995-2018¹



Note : la partie A comprend les activités de sécurité et les services aux bâtiments du CITI Rév. 4 correspondant aux divisions 80 à 82, à savoir : Enquêtes et sécurité (80), Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (81), et Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (82). La partie B couvre le CITI Rév. 4, division 78

1. L'année 2005 se rapporte à 2006 pour la Corée et à 2009 pour la Suisse. L'année 2018 se rapporte à 2017 pour l'Australie, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie et le Portugal.

Source : Analyse structurelle OCDE base de données STAN (éd. 2020), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STANI4_2016.

StatLink  <https://stat.link/yvrpdb>

Il importe de souligner que les agents de nettoyage et de sécurité ne représentent que deux petites catégories-types de professions dans lesquelles l'externalisation est très répandue. Il semblerait que l'externalisation soit de plus en plus courante dans toute une série de professions, mais celles-ci ne se prêtent pas toujours à une mesure facile. Certaines professions, par exemple les services informatiques hautement qualifiés, semblent être de plus en plus externalisées, mais contrairement aux agents de sécurité et aux agents de nettoyage, le contenu de leurs tâches varie à la fois dans le temps et d'un pays à l'autre, ce qui rend les comparaisons entre pays ou années difficiles. Pour d'autres professions, par exemple les cuisiniers et les employés de restauration collective, le recours à l'externalisation est difficile à distinguer dans des données d'enquête publiques comparables entre pays, soit parce qu'elles sont

définies trop largement dans les nomenclatures de professions existantes, soit parce que la classification des secteurs d'activité nécessaire pour saisir l'externalisation est trop étroite pour être publiée par les agences statistiques. L'éventail des professions et des secteurs est très varié et, si l'on disposait de données administratives plus détaillées, il serait possible de mieux analyser une partie de ces secteurs et de ces professions. (Encadré 4.4).

Encadré 4.4. L'externalisation ne se limite pas aux agents de nettoyage et de sécurité

Secteurs et professions dans lesquels l'externalisation est répandue

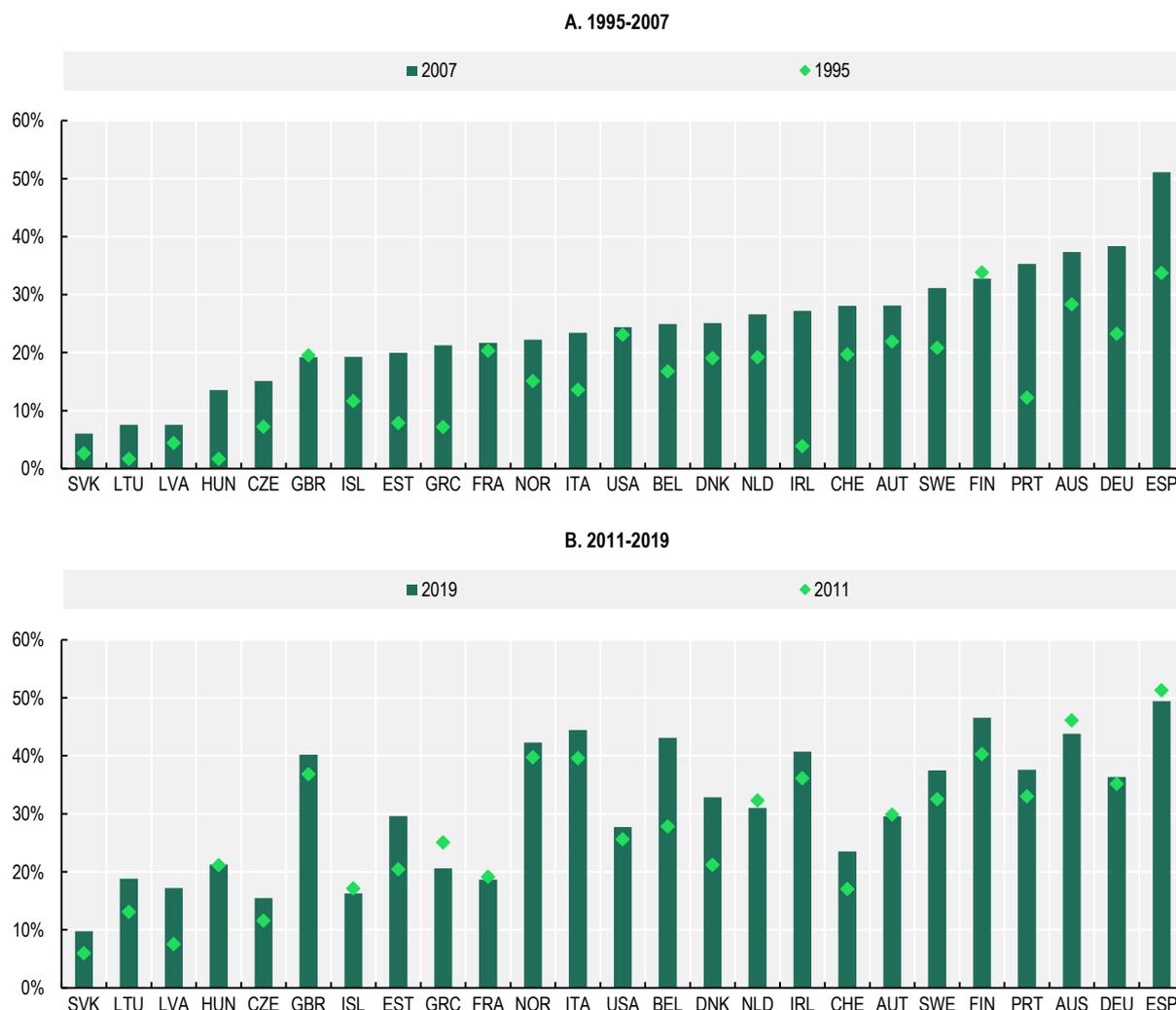
Les agents de nettoyage et de sécurité ne sont que deux des multiples professions dans lesquelles l'externalisation est répandue. Ce chapitre porte plus particulièrement sur ces deux professions car leur externalisation est souvent facilement identifiable dans les enquêtes sur la main d'œuvre. Cependant, il existe de nombreux autres exemples de professions où l'externalisation semble être devenue plus courante, et au moins occasionnelle. Utilisant des données administratives, Goldschmidt et Schmieder (2017^[7]) montrent que l'externalisation a également progressé dans des professions telles que les manutentionnaires, les chauffeurs et les employés de restauration collective. Dey, Houseman et Polivka (2012^[46]) notent que les agences de placement sont également très utilisées par les industries manufacturières pour le travail à la chaîne aux États-Unis, qui aurait auparavant été effectué en interne par des ouvriers de production employés par l'entreprise donneur d'ordres.

Des études de cas réalisées par des experts révèlent les répercussions de l'externalisation sur un éventail encore plus large de secteurs et de professions. Les opérateurs de centres d'appels, les femmes de chambre dans les hôtels, les travailleurs de la restauration rapide et le transport routier général sont autant de professions où l'externalisation semble répandue (Weil, 2019^[47]). À l'autre extrémité de la distribution des salaires, les services de technologie de l'information, les services de comptabilité et les services de conseil à la direction générale sont des exemples de secteurs qui dépendent de l'externalisation des services de main-d'œuvre par les entreprises pour leur activité.

Dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, les emplois d'agents de nettoyage et de sécurité se concentrent de plus en plus dans le secteur des services administratifs et de soutien, ce qui peut suggérer une montée de l'externalisation de ces professions. Entre 1995 et 2007, la part des agents de nettoyage employés dans ce secteur est passée de 16 % à 24 % (Graphique 4.3). Entre 2001 et 2019, la part des agents de nettoyage dans ce secteur est encore passée de 27 % à 31 %. L'Italie, l'Espagne et la Finlande comptaient la plus forte proportion d'agents de nettoyage externalisés en 2019, avec plus de 40 %. En revanche, les plus faibles proportions ont été enregistrées en République slovaque et en République tchèque¹¹.

Graphique 4.3. Les agents de nettoyage sont de plus en plus employés dans le secteur des services administratifs et de soutien

Pourcentage d'agents de nettoyage externalisés 1995-2007¹ et 2011-2019²



Note : Pour les pays européens jusqu'en 2007, les agents de nettoyage sont définis par les codes de profession 913 ou 914 de la CIP-88, respectivement « Aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs », et « Personnel du service d'immeubles, laveurs de vitres et assimilés ». Le secteur des services administratifs et de soutien correspond à la section K de la nomenclature NACE Rév. 1 « Immobilier, locations et services aux entreprises ». Les ménages ayant des employés ne sont pas inclus. Depuis 2011, les agents de nettoyage sont définis par les codes de profession 911 ou 515 de la CIP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux », et « Intendants, gouvernantes et concierges ». Pour les États Unis jusqu'en 2002, les agents de nettoyage sont définis par le code de profession 453 « Concierges et agents de nettoyage » de la nomenclature SOC 1980. Les activités des ménages employeurs ne sont pas incluses. Depuis 2003, les agents de nettoyage sont définis par le code de profession 4220 « Concierges et agents de nettoyage des bâtiments » dans les nomenclatures SOC 2002 et SOC 2012. Pour l'Australie, les agents de nettoyage sont définis par le code 81 « Agents de nettoyage et blanchisseurs » de la nomenclature ANZSCO 06. La nomenclature des codes de profession CIP-08 a remplacé la CIP-88 en 2011, et la NACE Rév. 2 a remplacé la NACE Rév. 1 pour les codes sectoriels dans l'EFT-UE de 2008, ce qui a entraîné une discontinuité dans les séries.

1. L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, la Finlande et la Suède, à 1998 pour la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque, et à 2001 pour l'Australie.

2. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/tapf89>

Au moins entre 1995 et 2007, les entreprises semblent avoir de plus en plus externalisé les services de sécurité également. En moyenne dans les pays, la part des agents de sécurité travaillant dans le secteur des services et de l'administration est passée de 38 % à 53 % au cours de la période (Graphique 4.4). De 2011 à 2019, cette part est restée stable à 54 %. La proportion la plus élevée d'agents de sécurité dans le secteur des services et de l'administration en 2019 se trouvait en Estonie, en Irlande et en Italie. Les proportions les plus faibles sont relevées en Islande et en Suisse.

La part croissante des agents de nettoyage et de sécurité employés dans le secteur des services et de l'administration est révélatrice d'une tendance générale à une plus grande ségrégation professionnelle entre les entreprises. Les chercheurs ont mis en évidence une concentration accrue de certaines professions au sein des entreprises. Cela suggère également une externalisation nationale. Au fur et à mesure que les entreprises sous-traitent une plus grande partie de leurs travailleurs, les entreprises sous-traitantes intermédiaires se spécialisent davantage et affichent une plus grande homogénéité des professions. De même, les entreprises donneurs d'ordres se sépareront d'un grand nombre de leurs travailleurs dans des rôles de soutien, ce qui entraînera également une plus grande homogénéité dans les professions. En s'appuyant sur cette idée, Handwerker et Spletzer, (2016^[48]) constatent qu'entre 2000 et 2011 aux États-Unis, la concentration des professions au sein des entreprises a augmenté. Leurs résultats correspondent bien à l'externalisation des agents de nettoyage et de sécurité, ainsi qu'à d'autres mesures de l'externalisation aux États-Unis au cours de cette période. En utilisant une enquête sur les entreprises menée au Royaume-Uni, Cortes et Salvatori, (2019^[49]) constatent également une augmentation de la concentration professionnelle au sein des établissements. Des recherches récentes menées en France révèlent une homogénéité professionnelle croissante au sein des entreprises, et les auteurs montrent qu'elle a augmenté avec l'introduction de l'Internet à haut débit en France, ce que les auteurs mettent en relation avec l'externalisation nationale (Bergeaud et al., 2020^[35]).

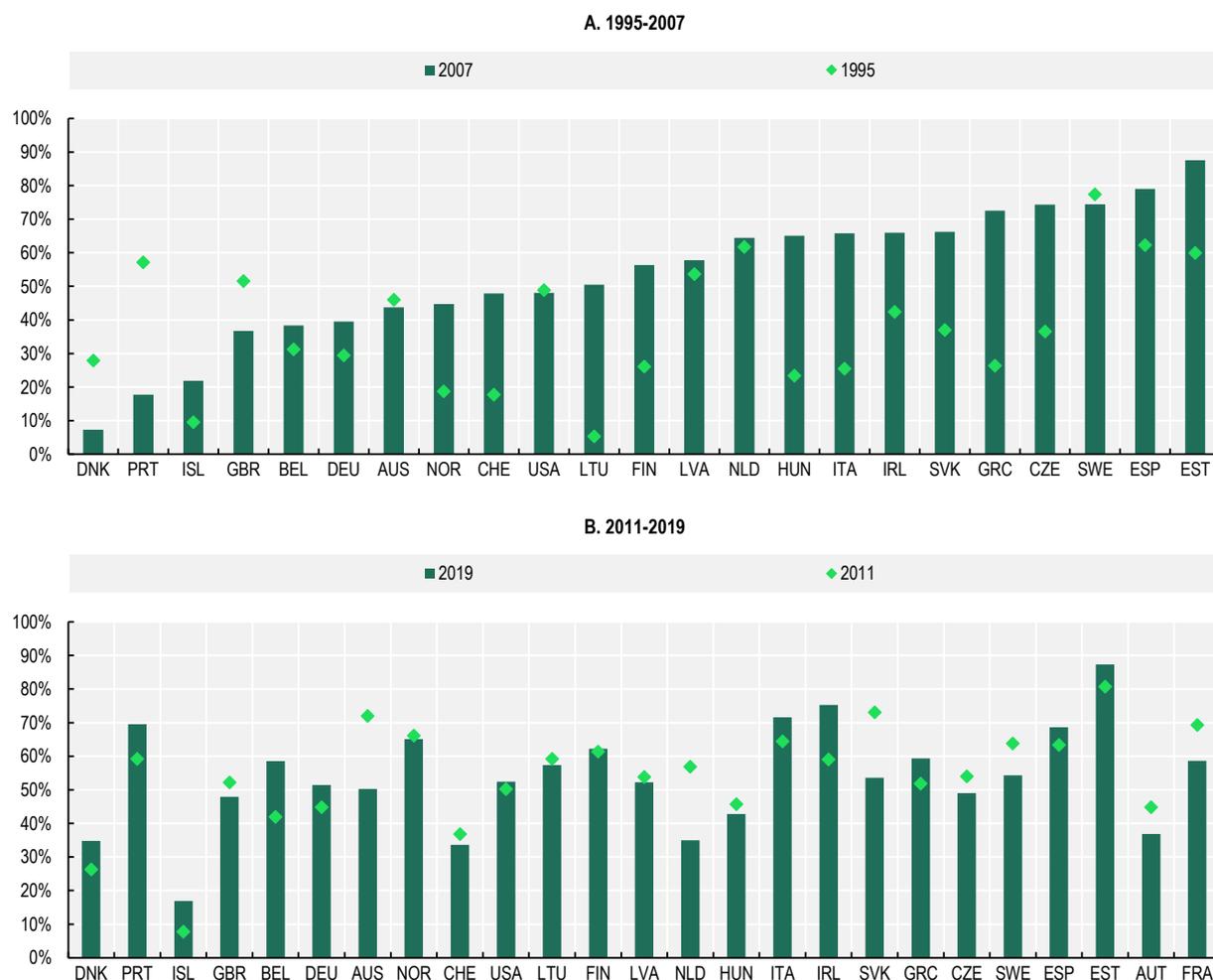
L'emploi dans les agences d'intérim a légèrement progressé sur les dix dernières années.

L'emploi dans une agence de travail temporaire représente un cas particulier d'emploi dans les services administratifs et de soutien. L'emploi dans une agence de travail temporaire apparaît sous l'intitulé « Activités d'emploi ». Contrairement à d'autres formes d'externalisation, les questions sur son utilisation sont souvent incluses dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, ce qui peut être dû à sa présence de longue date ainsi qu'à la place que les politiques lui ont accordée par le passé.

L'emploi des agences de travail temporaire a augmenté, en moyenne, dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, bien que la situation soit très hétérogène d'un pays à l'autre. Comme indiqué précédemment, toutes les formes d'emploi des agences d'intérim ne relèvent pas de l'externalisation nationale, et il convient d'interpréter ces tendances en gardant cet aspect à l'esprit. Entre 2007 et 2019, la part de l'emploi placé par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire est passée de 1.3 % à 1.6 % de l'emploi total dans les pays de l'OCDE de l'échantillon. (Graphique 4.5). C'est en Slovaquie et en République tchèque que l'on trouve les parts les plus élevées de l'emploi par des agences d'intérim, qui représentent plus de 4 % de l'emploi total. En Estonie, en Grèce et en Norvège, l'emploi par des agences d'intérim est presque inexistant, sa part étant inférieure à 0.1 %.

Graphique 4.4. Les agents de sécurité sont de plus en plus concentrés dans le secteur des services administratifs et de soutien

Pourcentage d'agents de sécurité externalisés 1995-2007¹ et 2011-2019²



Note : Pour les pays européens jusqu'en 2007, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 516 de la CIP-88, « Personnel des services de sécurité et de protection ». Le secteur des services administratifs et de soutien correspondent à la section K de la nomenclature NACE Rév. 1 « Immobilier, locations et services aux entreprises ». L'administration publique et la défense sont exclus. Depuis 2011, les agents de sécurité sont définis par le code 541 « Personnel des services de protection et de sécurité » de la nomenclature CIP 08. L'administration publique et la défense sont exclus. Pour les États Unis jusqu'en 2002, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 426 « Agents de sécurité et de police hors service public » de la nomenclature SOC 1980. Entre 2003 et 2010, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 3920 « Agents de sécurité et officiers de surveillance des centres de jeux » dans la nomenclature SOC 2002. Depuis 2011, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 3930 « Agents de sécurité et officiers de surveillance des centres de jeux » dans la nomenclature SOC 2012. Pour l'Australie, les agents de sécurité sont définis par le code 44 « Travailleurs des services de protection » de la nomenclature ANZSCO 06, en excluant le code 75 « Administration publique et défense » de la CITI-88. La nomenclature des codes de profession CIP-08 a remplacé la CIP-88 en 2011, et la NACE Rév. 2 a remplacé la NACE Rév. 1 pour les codes sectoriels dans l'EFT-UE de 2008, ce qui a entraîné une discontinuité dans les séries.

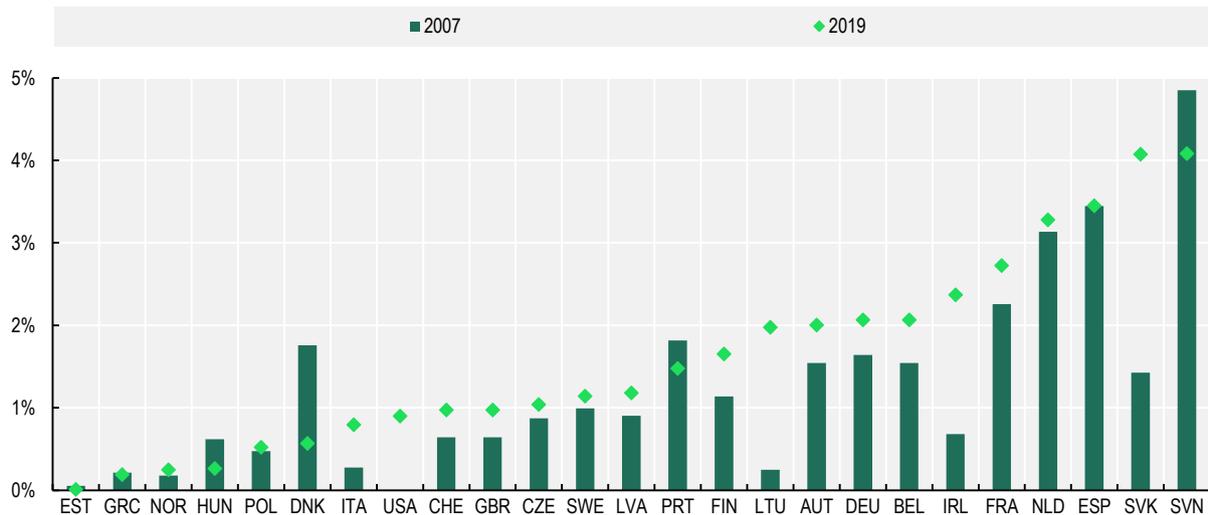
1. L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, la Finlande et la Suède, à 1998 pour la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque, et à 2001 pour l'Australie.

2. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique 4.5. La part de l'emploi par des agences d'intérim est en hausse

Emploi par des agences d'intérim en pourcentage de l'emploi total, 2007 et 2019



Note : l'année 2007 renvoie à 2008 pour la Finlande. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège et à 2017 pour les États-Unis.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) - supplément de mai 2017 sur les emplois précaires et atypiques pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/o0cmbp>

Le travail indépendant en légère baisse

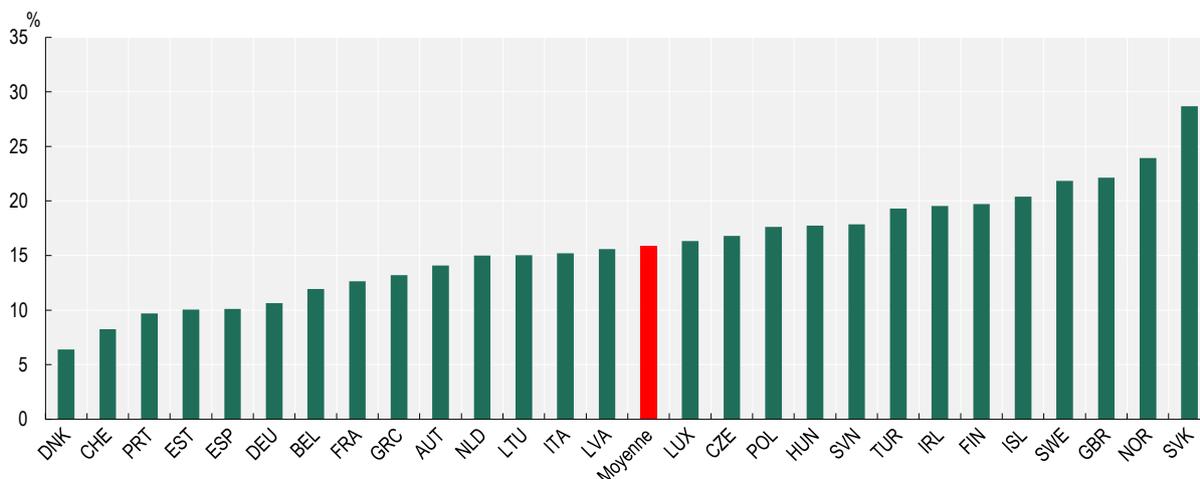
Certains travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants, représentent une partie de l'externalisation nationale qu'il est difficile de mesurer. Le travail indépendant peut prendre de nombreuses formes, dont seulement certaines constituent une externalisation. Les travailleurs indépendants économiquement dépendants sont plus susceptibles de relever du concept d'externalisation nationale, en particulier dans certaines activités (par exemple, les chauffeurs de livraison et de logistique).

Il est difficile de trouver des mesures fiables et actuelles des travailleurs indépendants économiquement dépendants, mais ils représentent une part non négligeable de l'emploi indépendant. De nombreux pays de l'OCDE ne mesurent pas de manière uniforme la population des travailleurs indépendants économiquement dépendants, et lorsqu'ils le font, les définitions ne sont pas standardisées entre les pays. Un module spécial de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) de 2017 constate que le travail indépendant économiquement dépendant représente environ 16 % du travail indépendant (Graphique 4.6). En outre, d'autres enquêtes montrent que cette part a augmenté ces dix dernières années (OCDE, 2019^[29]).

Cela contraste avec l'emploi indépendant en général, qui a légèrement diminué au cours des vingt-cinq dernières années dans les pays de l'OCDE. L'emploi indépendant inclut l'emploi indépendant économiquement dépendant, mais il s'agit d'une définition plus large qui prend en compte le travailleur indépendant ayant de multiples clients, par exemple. La part de l'emploi indépendant est passé d'un peu moins de 10% en 1995 à moins de 9% en 2019 (Graphique d'annexe 4.A.2). Cette baisse s'explique en grande partie par le déclin continu de l'emploi dans l'agriculture. En 2019, les pays dans lesquels la part du travail pour compte propre par rapport à l'emploi total était la plus importante étaient la Grèce et la Turquie, les parts les plus faibles se trouvant en Norvège au Danemark.

Graphique 4.6. Incidence des travailleurs indépendants ayant généralement un client dominant

Pourcentage de travailleurs indépendants, 2017



Note : La moyenne est non pondérée et comprend les pays indiqués.

Source : OECD (2019[50]), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

StatLink  <https://stat.link/dj0p28>

4.2. Externalisation nationale et COVID-19

La section précédente a décrit la progression de l'externalisation nationale au cours des vingt-cinq dernières années. En mars 2020, la pandémie de COVID-19 a créé une crise sanitaire, puis une crise de l'emploi dans les économies de l'OCDE (chapitre 1). Cette section examine l'externalisation nationale pendant la crise du COVID-19. La dynamique de l'externalisation nationale pendant la crise sanitaire (toujours en cours à l'heure où nous imprimons) peut donner un aperçu des tendances actuelles et aider à dresser un tableau plus nuancé de la dynamique de certaines parties du marché du travail à faible rémunération.

D'un point de vue théorique, les répercussions de la crise du COVID-19 sur l'externalisation nationale sont ambiguës. La crise sanitaire du COVID-19 a peut-être accéléré la tendance à long terme vers une externalisation accrue des professions de services de soutien. D'autres grandes tendances du marché du travail, comme la polarisation de l'emploi, ont eu tendance à s'accélérer lors des précédents chocs économiques défavorables. En réalité, en ce qui concerne la polarisation de l'emploi, une grande partie de la tendance peut être attribuée à la dynamique de l'emploi pendant les récessions (Jaimovich et Siu, 2020^[50]). Il est possible que les entreprises qui ont licencié des employés occupant des professions de soutien en raison de la baisse des ventes et de la production pendant la crise décident ultérieurement de réembaucher pour ces services par l'intermédiaire d'entreprises sous-traitantes lorsque les conditions économiques s'amélioreront. Si tel était le cas, on constaterait que l'emploi a moins diminué dans les secteurs et les professions de l'externalisation pendant la crise du COVID-19 par rapport aux autres secteurs ou à l'emploi interne de professions similaires.

Inversement, l'externalisation nationale peut servir de régulateur à la demande de main-d'œuvre variable des entreprises. En période de crise, les entreprises peuvent retenir leur propre main-d'œuvre et, en cas de baisse des ventes et de la production, se séparer en premier leurs travailleurs externalisés. Si tel était le cas, on constaterait que l'emploi a davantage diminué dans les secteurs et les professions de

l'externalisation. Cela donnerait plus de crédibilité à l'affirmation selon laquelle l'externalisation favorise la flexibilité de l'entreprise (section 4.1.2).

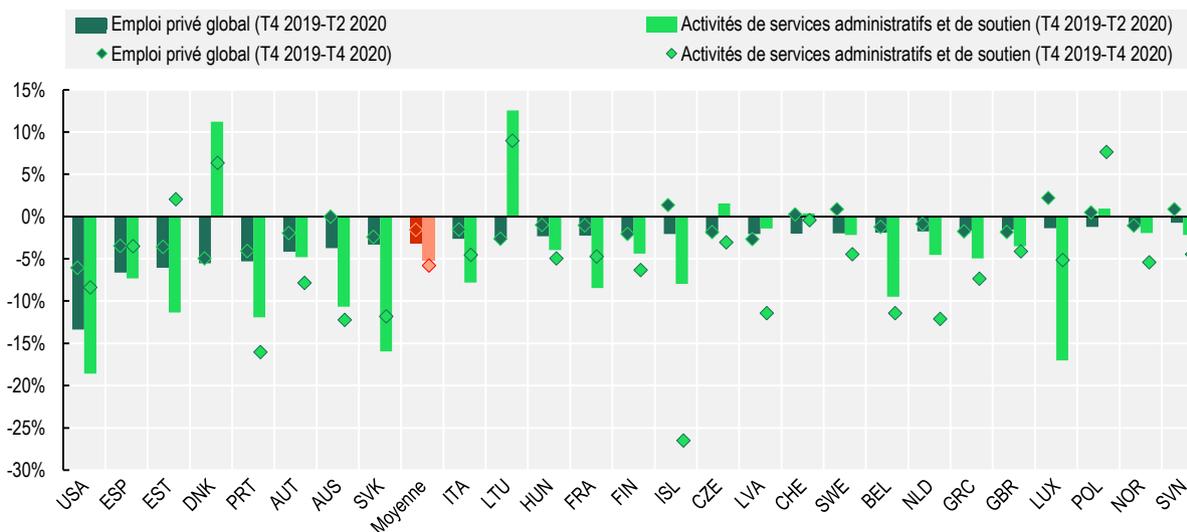
Graphique 4.7 montre l'évolution de l'emploi pour l'ensemble de l'emploi privé et pour le secteur des activités administratives et de soutien. Rappelons que le secteur des services et de l'administration fournit principalement des services intermédiaires à d'autres entreprises, avec peu de transfert de connaissances. Bien que tous les emplois de ce secteur ne correspondent pas à de l'externalisation, il fournit une comparaison transnationale facilement accessible. La variation indiquée compare le quatrième trimestre 2019 (c'est-à-dire avant que le COVID-19 ne commence à circuler largement dans les pays de l'OCDE) aux deuxième et quatrième trimestres 2020, respectivement.

Dans la majorité des pays de l'OCDE de l'échantillon, la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services et de l'administration a été plus importante au début de la crise COVID-19 que celle de l'emploi dans l'ensemble du secteur privé. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre de salariés du secteur privé a diminué de 3.1 % entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, contre 5.1 % pour les services administratifs et de soutien.

L'extension de l'analyse jusqu'au quatrième trimestre 2020 renforce la plus grande sensibilité des services administratifs et de soutien au choc de l'emploi lié au COVID-19. L'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est contracté de 5.8 % entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020. En comparaison, l'emploi privé global n'a diminué que de 1.5 % au cours de la même période.

Graphique 4.7. L'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est davantage contracté que l'emploi global

Pourcentage de variation de l'emploi



Note : Pour les pays européens, l'emploi privé global est calculé comme étant l'emploi total moins les Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire, et les Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. Pour l'Australie et les États-Unis, l'emploi privé global est calculé comme le total des employés moins « Administration publique et sécurité ». La moyenne est non pondérée et comprend les pays indiqués. Les données pour le Danemark, l'Islande et le Royaume-Uni sont actualisées jusqu'au troisième trimestre 2020.

Source : Eurostat pour les pays européens, Current Employment Statistics (CES) pour les États-Unis, et Australian Labour Force Survey pour l'Australie.

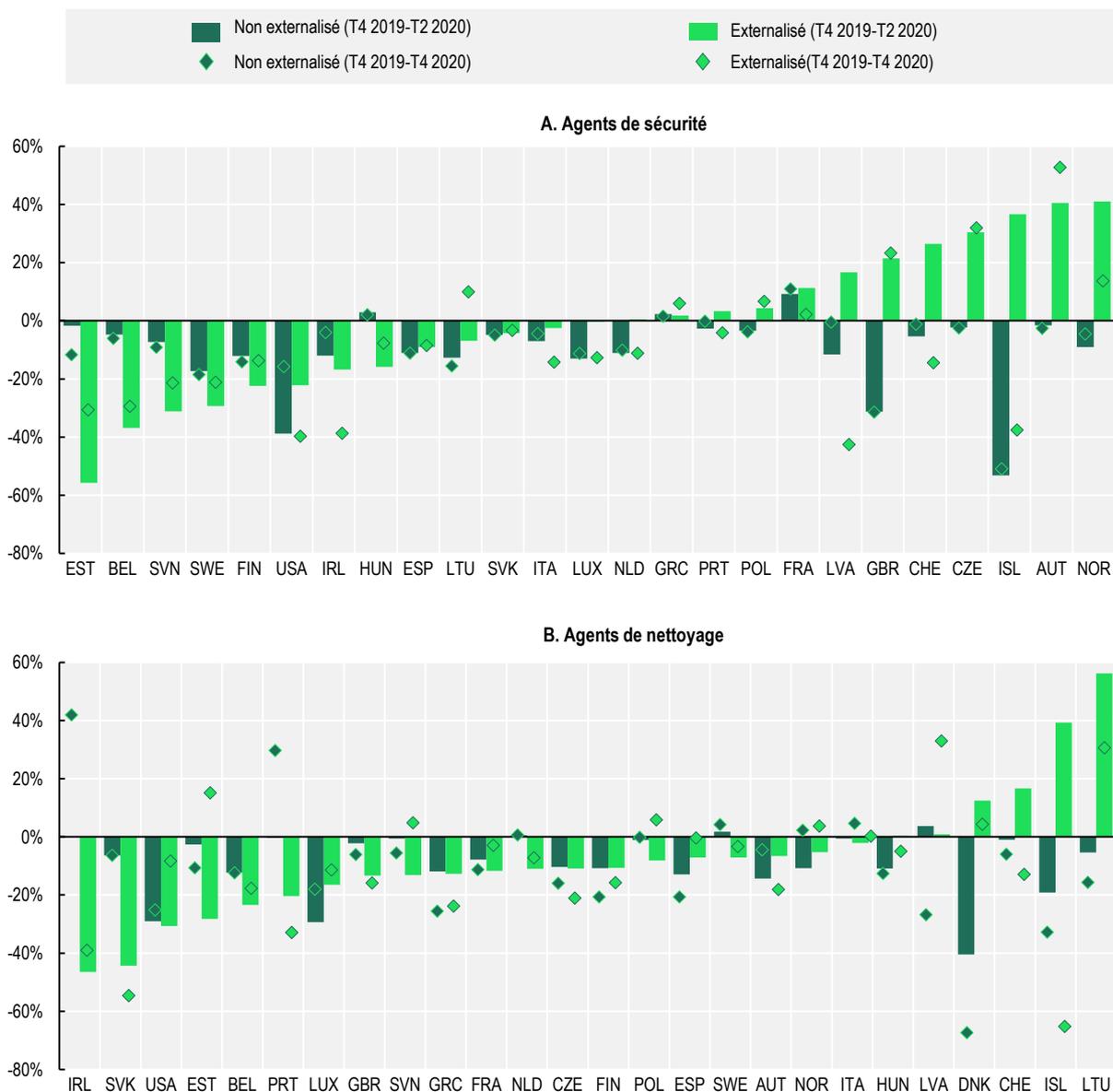
Comme nous l'avons vu précédemment, l'emploi dans le secteur des services administratifs et de soutien est une mesure approximative de l'externalisation. Certaines activités non externalisées de ce secteur (par exemple, les agences de voyage) ont été particulièrement touchées par la crise, par exemple. Ce qui est présenté dans le Graphique 4.7 ne permet que de formuler des conclusions provisoires sur ce qu'il est advenu des emplois délocalisés. Toutefois, certaines professions de ce secteur sont plus susceptibles de faire l'objet d'une externalisation. Par exemple, le Graphique 4.8 montre dans quelle mesure la crise du COVID-19 a affecté le nombre d'agents de nettoyage et de sécurité employés en fonction de leur statut probable d'externalisation.

L'emploi parmi les agents de sécurité externalisés a légèrement diminué au début de la crise du COVID-19, alors que la chute enregistrée a été plus importante pour ceux qui travaillent en interne. Entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, l'emploi a baissé en moyenne de 10 % parmi les agents de sécurité salariés, dans tous les pays de l'échantillon sauf deux. Parmi les agents de sécurité externalisés, l'emploi est resté inchangé, en moyenne, entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, mais avec une hétérogénéité importante entre les pays. Si l'on étend l'analyse au quatrième trimestre 2020, l'emploi des agents de sécurité non externalisés a baissé de 9 %, contre 8 % pour les agents de sécurité externalisés, ce qui suggère une destruction d'emplois plus importante dans le secteur externalisé que dans le secteur interne au cours du second semestre.

La différence de croissance de l'emploi entre les agents de nettoyage dont l'emploi est externalisé et ceux dont l'emploi ne l'est pas était moins importante au début de la crise de COVID-19 que pour les agents de sécurité. En moyenne, l'emploi des agents de nettoyage non externalisés a diminué de 9 % alors qu'il a diminué de 8 % pour les externalisés entre le T4 2019 et le T2 2020. Entre le T4 2019 et le T4 2020, l'emploi parmi les agents de nettoyage externalisés et non externalisés a diminué de 10 %, avec peu de différence perceptible dans les variations d'emploi entre les deux groupes. En somme, une mesure plus précise de l'externalisation a montré qu'au début de la crise du COVID-19, l'externalisation a pu s'accélérer - du moins parmi les agents de sécurité. Toutefois, un an plus tard, l'emploi des agents de nettoyage et des agents de sécurité s'est ajusté à un taux similaire, que les emplois soient externalisés ou non.

Graphique 4.8. Les agents de sécurité ont connu des baisses d'emploi plus marquées parmi les travailleurs qui ne sont pas externalisés.

Pourcentage de variation de l'emploi



Note : pour les pays européens, les agents de sécurité sont désignés par le sous-groupe 54 de la CIP-08, « Personnel des services de protection et de sécurité », et sont considérés comme externalisés s'ils sont employés dans la division 80 de la NACE Rév. 2, « Enquêtes et sécurité ». Les agents de nettoyage sont désignés par le sous-groupe 91 de la CIP-08 « Aides de ménage » et sont considérés comme externalisés s'ils sont employés dans la division 81 de la NACE Rév. 2, « Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager ». La section O « Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire » et la section T « Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire » de la NACE Rév. 2 ne sont pas considérées comme valables pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité non externalisés. Les données pour le Danemark, l'Islande et le Royaume-Uni sont actualisées jusqu'au T3.

Source : Eurostat pour les pays européens, Current Employment Statistics (CPS) pour les États-Unis.

4.3. L'externalisation nationale peut être source d'opportunités pour les économies de l'OCDE mais ses effets sur la qualité de l'emploi sont mitigés

L'une des principales questions qui entourent la progression de l'externalisation nationale est ce qu'elle signifie pour les travailleurs et les entreprises. A priori, il est raisonnable de penser que les entreprises externalisent des travailleurs pour réaliser des gains de productivité. Si c'est le cas, l'externalisation a le potentiel de bénéficier aux économies de l'OCDE. Pour les travailleurs, si l'externalisation s'accompagne d'une amélioration des salaires et des avantages sociaux, elle est probablement la bienvenue. Si, en revanche, les revenus et les équipements du lieu de travail sont réduits, cela peut engendrer une détresse pour de nombreux travailleurs et éventuellement une augmentation de l'inégalité globale. Cette section retrace les effets de l'externalisation sur cinq aspects du marché du travail : la productivité, les salaires, le temps de travail, le type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire) et la formation.

Les effets de l'externalisation sont mitigés. Des données récentes, bien que provisoires, montrent que les entreprises qui externalisent réalisent des gains de productivité dans les années qui suivent. Des éléments plus substantiels montrent que, dans toute une série de pays, l'externalisation des emplois faiblement rémunérés entraîne une baisse des salaires des travailleurs concernés. En revanche, les effets de l'externalisation sur d'autres aspects de la qualité de l'emploi sont également mitigés. Les travailleurs externalisés dans les professions faiblement rémunérées semblent moins susceptibles de participer à une formation et plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré, mais ils sont plus susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

4.3.1. L'externalisation pourrait améliorer la productivité

Savoir si l'externalisation conduit à une prestation de services plus productive est une question ouverte dans les publications universitaires, et l'une des plus importantes qui pèsent sur la valeur de l'externalisation du point de vue de l'action publique. Si des entreprises tierces peuvent assurer des fonctions non essentielles de l'entreprise de manière plus productive, cela peut, en théorie, procurer des salaires plus élevés aux travailleurs (externalisés ou en place) tout en donnant aux entreprises donneurs d'ordres une plus grande marge de manœuvre pour investir, baisser les prix ou augmenter l'emploi.

Certaines études montrent que l'externalisation a des effets faiblement négatifs sur la productivité. Cette recherche s'est appuyée sur des données agrégées d'entrées-sorties pour mesurer l'externalisation nationale et a utilisé la variation au sein du secteur d'activité du pays ou la variation entre pays par secteur d'activité pour identifier l'effet de l'externalisation sur la productivité. En utilisant les données de l'Allemagne entre 1995 et 2006 (Winkler, 2010^[51]), ou un groupe de pays européens de l'OCDE entre 1996 et 2008 (Schwörer, 2012^[52]), ces études ont révélé un effet faiblement négatif, mais estimé de manière imprécise, de l'externalisation nationale sur la productivité.

Des recherches plus récentes menées en France s'appuient sur des données administratives relatives aux travailleurs et aux entreprises et constatent un impact positif de l'externalisation nationale sur la productivité. Bilal et Lhuillier (2020^[5]) constatent qu'une augmentation de 1 point de pourcentage des dépenses d'externalisation (en proportion de la masse salariale totale) augmente la valeur ajoutée au niveau de l'entreprise de 5 %. En outre, les auteurs constatent que cette augmentation se répartit à parts égales entre une hausse de la productivité du travail (2.6 %), d'une part, et une hausse de l'emploi (2.2 %), d'autre part. Également en France, mais en recourant à une autre méthodologie, Le Moigne (2020^[53]) constate des augmentations moyennes similaires de la productivité (1.96 %) et des effets légèrement plus élevés sur l'emploi (4.5 %) pour les entreprises qui ont recours à l'externalisation. Bien que ces études utilisent de meilleures données et méthodologies empiriques par rapport aux études précédentes, elles ne constituent qu'un premier pas vers l'établissement d'un lien de causalité entre l'externalisation et la productivité.

4.3.2. Les emplois externalisés sont moins bien payés pour les professions à faible rémunération

Une autre dimension saillante de l'externalisation nationale est son impact sur les salaires. Les travailleurs externalisés gagnent-ils, toutes choses égales par ailleurs, plus ou moins que les travailleurs similaires employés directement par les entreprises donneurs d'ordres ? Les prédictions des différentes théories de l'externalisation sont ambiguës quant au sens de l'effet de l'externalisation sur les salaires. Les théories qui considèrent l'externalisation comme un moyen de rompre les avantages salariaux obtenus par les syndicats ou de déconnecter les professions de soutien des bénéfices générés par les entreprises à hauts revenus prévoient une différence salariale négative (section 4.1.2). Inversement, si les entreprises ont recours aux travailleurs externalisés pour répondre à des besoins en personnel plus flexibles face à une demande variable, ou pour réaliser des gains de productivité, elles peuvent être disposées à partager ces gains avec les travailleurs sous la forme de salaires plus élevés.

Cette section utilise les données de l'enquête sur les forces de travail pour comparer les différences de revenus entre les emplois externalisés et ceux conservés en interne. L'analyse porte à nouveau sur les agents de sécurité et les agents de nettoyage, que les publications universitaires considèrent comme des professions typiques de l'externalisation. Il est important de souligner que, bien que représentatifs, il n'est pas certain que les résultats de ce chapitre s'étendent à d'autres professions - en particulier aux professions à rémunération élevée - ou à d'autres modalités d'externalisation, y compris les travailleurs intérimaires ou les travailleurs indépendants. Les effets de l'externalisation nationale sur la qualité de l'emploi pour les autres professions et types d'externalisation restent une question ouverte pour de futures recherches.

La comparaison des revenus des travailleurs externalisés et des travailleurs de la même profession dont l'emploi n'a pas été externalisé est compliquée par les différences observables dans les caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'éducation, etc. En particulier, dans les pays européens de l'OCDE, les travailleurs externalisés dans les secteurs du nettoyage et de la sécurité ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus faible que les travailleurs non externalisés de la même profession. Des différences similaires sont observables entre les travailleurs externalisés et les travailleurs internes aux États-Unis et en Australie¹².

Pour rectifier ces différences observables (qui pourraient être des facteurs de confusion lorsqu'on examine l'impact de l'externalisation sur les salaires), cette section mesure les écarts salariaux à partir d'une analyse de régression. La stratégie empirique suivra celle de Dube et Kaplan (2010^[6]) qui mesurent les écarts salariaux entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés et ceux qui ne le sont pas, en utilisant le secteur d'emploi pour déterminer si un emploi est externalisé ou non. La méthodologie consistant à utiliser le secteur d'activité de l'employeur pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité pour indiquer l'externalisation est la même que celle utilisée pour mesurer l'incidence de l'externalisation dans la section 4.1.3.

Ces résultats ne doivent pas donner lieu à une interprétation de cause à effet. Même après avoir contrôlé les différences observables entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés, il peut subsister des différences non observables qui influencent les revenus. Goldschmidt and Schmieder, (2017^[7]) constatent néanmoins que cette méthodologie donne des résultats similaires à l'utilisation de données couplées employeur-employé et à une approche empirique plus élaborée, qui est plus apte à prendre en compte les différences de caractéristiques inobservables.

L'utilisation de cette stratégie empirique pour les comparaisons entre pays est difficile en raison de limites liées aux données. Dans la plupart des pays, les données sur les revenus combinées à des informations détaillées sur la profession et le secteur d'activité de chaque travailleur ne figurent souvent que dans les données administratives, et même dans ce cas, rarement de façon simultanée. Toutefois, depuis 2009, l'Enquête européenne sur les forces de travail a commencé à collecter des données indiquant dans quel décile de la distribution des revenus mensuels se situent les travailleurs. Les résultats de la régression

dans cette section utiliseront ces informations pour examiner comment l'externalisation fait passer les travailleurs d'un décile de revenus à un autre (Encadré 4.5).

Graphique 4.9 montre à quel niveau se situent les revenus des agents de nettoyage dans la distribution des revenus et en quoi l'externalisation modifie leur position relative. La ligne foncée dans chaque graphique montre la répartition complémentaire des revenus. C'est-à-dire que pour chaque centile, elle indique la part des agents de nettoyage qui gagnent plus que ce centile. Les centiles de rémunération sont calculés sur la base de l'ensemble de la distribution des revenus dans un pays, c'est-à-dire en incluant toutes les professions et pas seulement les agents de nettoyage. La distribution contrefactuelle en présence d'externalisation (ligne claire), montre comment l'externalisation déplace la distribution des agents de nettoyage externalisés dans la distribution des revenus mensuels¹³. Le Graphique 4.10 montre exactement la même analyse mais avec des agents de sécurité plutôt que des agents de nettoyage.

En Europe, en Australie et aux États-Unis, les agents de nettoyage sont sans conteste des professions faiblement rémunérées. En Europe et en Australie, la rémunération médiane des agents de nettoyage se situe entre le 10^e et le 20^e centile de la distribution des revenus. Aux États-Unis, la rémunération médiane des agents de nettoyage les situe entre le 20^e et le 30^e centile de la distribution globale des revenus.

La principale conclusion est que, dans les pays européens de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, en Australie ainsi qu'aux États-Unis, l'externalisation semble principalement déplacer les agents de nettoyage faiblement rémunérés vers le bas de la distribution des salaires. Pour les agents de nettoyage en Europe (Graphique 4.9, groupe A.), l'externalisation déplace les agents de nettoyage vers le bas de la distribution des revenus dans presque tous les déciles. Cela inclut les centiles supérieurs tels que les 70^e et 80^e, dans lesquels peu d'agents de nettoyage sont peu représentés. Des résultats similaires sont obtenus pour quelques grands pays européens de l'OCDE lorsqu'ils sont analysés séparément (Graphique d'annexe 4.A.5).

Pour les agents de nettoyage externalisés en Australie, le glissement vers le bas de la distribution des revenus se produit principalement pour les agents de nettoyage les moins bien rémunérés. Les agents de nettoyage qui gagnent entre le 10^e et le 40^e centile descendent dans la distribution des revenus lorsque leur travail est externalisé (Graphique 4.9, groupe B.). Dans les déciles supérieurs, les revenus des agents de nettoyage externalisés ne semblent pas être affectés par l'externalisation. Les agents de nettoyage externalisés gagnent environ 1% de moins, en moyenne, que les agents de nettoyage non externalisés en Australie¹⁴.

Aux États-Unis, le modèle ressemble plus à l'Europe qu'à l'Australie. Du 10^e au 70^e centile, les agents de nettoyage externalisés gagnent nettement moins que leurs homologues internes (Graphique 4.9, groupe C.). Si l'on considère l'ensemble de l'échantillon, les agents de nettoyage externalisés subissent en moyenne une pénalité salariale de 5 % aux États-Unis.

Avant d'aborder les effets de l'externalisation sur les agents de sécurité, il est important de noter que les agents de sécurité gagnent, en moyenne, plus que les agents de nettoyage. Cela découle de l'examen de la distribution réelle des salaires (ligne sombre) du Graphique 4.9 (agents de nettoyage) par rapport au Graphique 4.9 (agents de sécurité), qui représente les distributions non ajustées des revenus des agents de nettoyage et des agents de sécurité, respectivement. À chaque point de l'axe des abscisses, la ligne foncée des agents de sécurité est supérieure à celle des agents de nettoyage, ce qui montre qu'à chaque décile, un plus grand nombre d'agents de sécurité gagnent plus que les agents de nettoyage. Pour l'Europe et l'Australie, les revenus de l'agent de sécurité médian se situent entre le 40^e et le 50^e centile de la distribution des revenus. Pour les États-Unis, le salaire de l'agent de sécurité médian le situe entre le 30^e et le 40^e centile. Cela n'est peut-être pas surprenant, étant donné que la plus grande proportion de diplômés de l'enseignement supérieur chez les agents de sécurité que chez les agents de nettoyage.

En Europe, les agents de sécurité dont le travail est externalisé gagnent moins que ceux qui travaillent en interne. La proportion d'agents de sécurité gagnant entre le 30^e et le 90^e centile des revenus mensuels

diminue considérablement lorsque les agents sont externalisés. La rémunération médiane des agents de sécurité se situant entre le 40^e et le 50^e centile, il semble que seule une minorité d'agents bien rémunérés soit concernée (Graphique 4.10, groupe A.). Comme pour les agents de nettoyage, les résultats pour les agents de sécurité sont similaires pour quelques pays européens de l'OCDE considérés individuellement (Graphique d'annexe 4.A.6).

En Australie, les agents de sécurité externalisés se situant entre le 40^e et le 70^e centile sont plus susceptibles de se retrouver dans le bas de la distribution des revenus. Si la part des agents de sécurité externalisés dans les déciles inférieurs de la distribution des revenus est comparable à celle de leurs homologues non externalisés, ils sont nettement moins susceptibles que ces derniers de gagner plus que le 50^e centile des revenus. (Graphique 4.10, groupe B.). Globalement, en Australie, les agents de sécurité gagnent 3.6 % de moins que les agents qui ne sont pas externalisés.

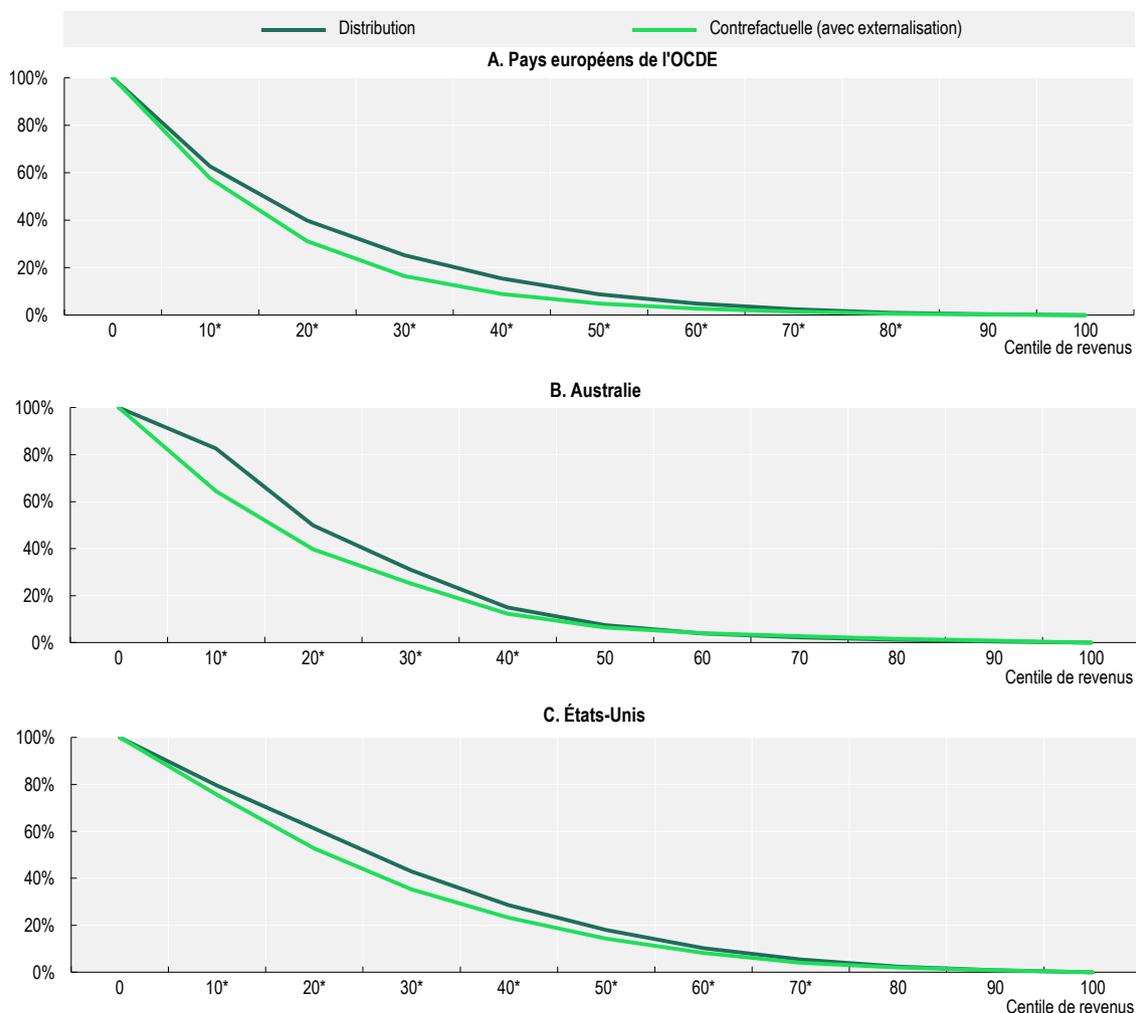
Aux États-Unis, les agents de sécurité externalisés enregistrent aussi une baisse dans la distribution des revenus. Les pénalités salariales sont plus prononcées pour les agents de sécurité externalisés qui gagnent, en moyenne, 7.7% de moins que leurs homologues non externalisés (Graphique 4.10, groupe C.).

Dans l'ensemble, les résultats de cette section suggèrent que, dans les professions faiblement rémunérées, les travailleurs occupant des emplois externalisés gagnent moins que leurs pairs occupant des emplois non externalisés. Cet effet est particulièrement marqué pour les emplois les mieux rémunérés au sein de ces professions : les résultats suggèrent que le nombre de travailleurs à rémunération élevée et moyenne au sein de ces professions faiblement rémunérées est en effet beaucoup plus faible si les emplois sont externalisés. Bien qu'elle ne soit pas étudiée dans ce chapitre, l'une des implications de l'externalisation pour les emplois déjà faiblement et moyennement rémunérés est l'augmentation des inégalités.

Les conclusions des publications universitaires quant aux effets de l'externalisation sur les revenus ou les salaires sont similaires à celles du présent chapitre. Ce chapitre s'inspire Dube and Kaplan (2010^[6]) qui analysent l'effet de l'externalisation sur l'inégalité des salaires aux États-Unis. En utilisant une méthode de repondération pour déterminer les effets distributifs de l'externalisation, ils trouvent des résultats similaires avec l'externalisation déplaçant les travailleurs vers le bas de la partie moyenne et moyenne-supérieure de la distribution des salaires. Les auteurs concluent que « dans l'ensemble, l'externalisation semble avoir modifié la distribution des salaires en prenant des emplois moyennement ou hautement rémunérés et en les transformant en emplois moins rémunérés. »

Graphique 4.9. L'externalisation des agents de nettoyage déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus

Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de nettoyage en présence d'externalisation



Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de nettoyage dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du décile donné. Les étoiles sur le décile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Le groupe A est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels. Le groupe C est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Encadré 4.5. Estimation de l'évolution des revenus pour les externalisations avec distributions

L'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), comme de nombreuses enquêtes sur les forces de travail, ne contient pas de données continues sur les salaires ou les revenus. Depuis 2009, dans la plupart des pays, l'EFT-UE indique dans quel décile de la distribution des revenus mensuels se situe le revenu de l'emploi principal. Par exemple, pour un travailleur au Danemark en 2012, l'analyste sait que les revenus de l'emploi principal placent ce travailleur entre le 30^e et le 40^e centile de la distribution des revenus mensuels. Bien que ces données ne permettent pas le calcul d'une majoration moyenne des revenus provenant de l'externalisation, elles donnent une idée de la manière dont l'externalisation déplace les travailleurs dans la distribution globale des revenus.

Les régressions de distribution permettent de déterminer la manière dont l'effet d'une action publique donnée varie sur une distribution arbitraire. L'idée est de diviser une distribution sous-jacente (les revenus mensuels, par exemple) en tranches ou en seuils, puis d'estimer un paramètre pour les groupes situés en dessous (ou au-dessus) de chaque point (Chernozhukov, Fernández-Val et Melly, 2013^[54]). La méthode retrace un ensemble d'estimations de paramètres, qui peuvent être utilisées pour construire une distribution contrefactuelle conditionnelle aux caractéristiques observables (Annexe 4.B). Aux fins de l'externalisation et de l'EFT-UE, la méthode montrera comment l'externalisation modifie la répartition des revenus mensuels entre les groupes concernés. L'application présentée dans ce chapitre est très similaire au travail appliqué par Dube (2019^[55]) mais en utilisant des indicateurs de décile pour les revenus mensuels plutôt que les salaires. L'équation d'estimation est

$$y_{i,t,c,d} = \beta_d * outsource_{i,t,c} + X_{i,t,c}\gamma + \delta_t + \theta_c + \varepsilon_{i,t,c,d}.$$

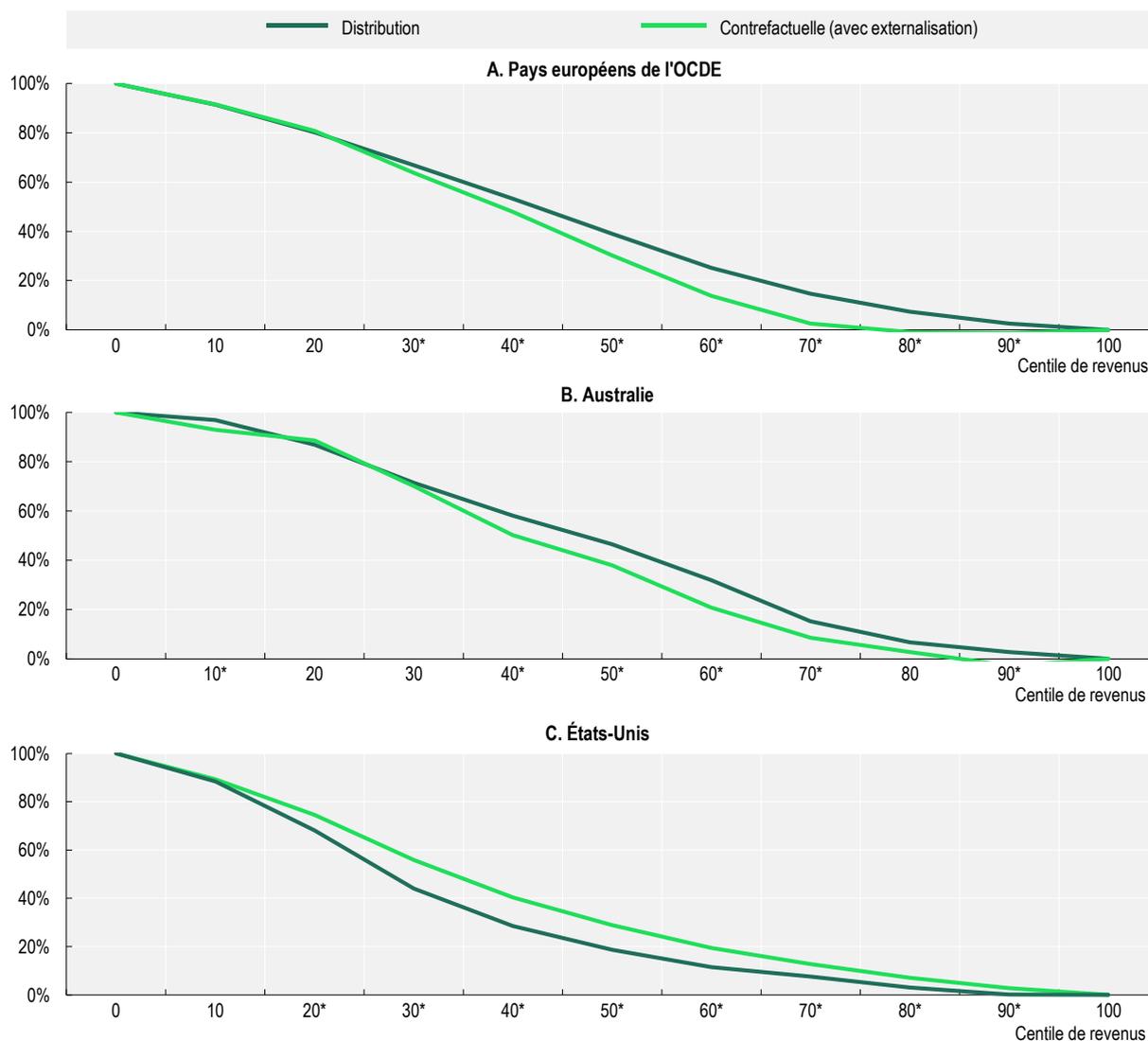
La variable dépendante, $y_{i,t,c,d}$, est un indicateur binaire égal à un lorsque l'individu i dans le pays c au moment considéré t a des revenus mensuels supérieurs au décile d . La variable $outsource_{i,t,c}$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage ou de sécurité travaille dans le secteur des services aux entreprises, $X_{i,t,c}$ est un vecteur de caractéristiques individuelles et professionnelles comprenant une spécification non paramétrique de l'âge, de l'éducation, du sexe et du logarithme des heures habituelles de travail. Les indicateurs δ_t et θ_c reflètent les effets de l'année et du pays, respectivement, tandis que $\varepsilon_{i,t,c,d}$ est le paramètre d'erreur. L'équation est estimée sous la forme d'un modèle de probabilité linéaire (moindres carrés ordinaires) séparément pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité ainsi que pour chaque nœud de la distribution globale des revenus dans le pays.

L'équation ci-dessus a la forme d'un modèle de probabilité linéaire standard, mais la variable dépendante et le coefficient de l'externalisation nécessitent une explication supplémentaire. La valeur moyenne de la variable dépendante à chaque décile trace effectivement la fonction de répartition des agents de nettoyage et des agents de sécurité, respectivement, dans la distribution globale des salaires mensuels. La théorie est définie par la fonction de répartition (FDR), mais tous les résultats sont donnés ici par $1 - \text{FDR}$ pour faciliter l'interprétation. La variable dépendante est par conséquent $y_{i,t,c,d} = \mathbf{1}\{g_{i,t,c} > d_{t,c}\}$, où $g_{i,t,c}$ est le décile des revenus mensuels de la personne i dans le pays c pour l'année t . L'ensemble des coefficients estimés sur l'indicateur d'externalisation, $\widehat{\beta}_d$, sont estimés en d régressions séparées et tracent la fonction de répartition contrefactuelle en présence d'externalisation. Pour chaque régression, le coefficient montre comment l'externalisation déplace les travailleurs à la marge au-dessus ou au-dessous du décile donné dans la distribution des salaires. En d'autres termes, l'ensemble des coefficients estimés montre comment, toutes choses égales par ailleurs, l'externalisation modifie la répartition de la rémunération mensuelle entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité, respectivement.

Les données sur les revenus de l'Australie et des États-Unis contiennent suffisamment de détails (estimations des heures et des revenus) pour calculer les effets de l'externalisation sur le salaire moyen. L'analyse calcule les déciles dans ces pays afin de comparer les effets aux pays européens de l'OCDE. Le chapitre rapporte les effets moyens pour les comparer aux publications existantes et confirmer les résultats distributifs.

Graphique 4.10. L'externalisation des agents de sécurité déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus

Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de sécurité en présence d'externalisation



Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de sécurité dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du centile donné. Les étoiles sur le centile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Le groupe A est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle de Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les déciles en Australie ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Le groupe C est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Les déciles aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/m235hv>

Les recherches menées pour d'autres pays de l'OCDE utilisant de meilleures stratégies d'identification et de meilleures données confirment ces résultats. Les recherches effectuées à partir de données administratives allemandes montrent que l'externalisation entraîne des baisses de salaire allant jusqu'à 10 % et des effets distributifs similaires à ceux constatés dans ce chapitre pour l'Europe (Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]). Des travaux empiriques récents utilisant des données françaises montrent également des baisses de salaire importantes pour les travailleurs externalisés, de l'ordre de 14 à 15 % (Bilal et Lhuillier, 2020^[5] ; Le Moigne, 2020^[53]).

Les conséquences négatives de l'externalisation sur les salaires ne se limitent pas seulement aux emplois sous-traités à des entreprises secondaires. Des études universitaires ont également identifié des baisses de salaire associées au franchisage, y compris dans des secteurs clés tels que la restauration rapide (Krueger, 1991^[10]) et l'hôtellerie (Freedman et Kosová, 2014^[8]). Dans les deux études, des travailleurs similaires dans des établissements essentiellement identiques gagnent moins s'ils sont employés par des franchisés que s'ils sont employés directement par un établissement dirigé par l'entreprise donneur d'ordres. Dans certaines économies émergentes, des baisses de salaire sont également constatées chez les travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs similaires avec lesquels ils travaillent côte à côte dans la même entreprise, (Drenik et al., 2020^[13]), bien qu'il soit peu probable que cela se généralise à la plupart des pays de l'OCDE en raison des réglementations anti-discrimination qui imposent souvent le même niveau de rémunération pour le même emploi (OCDE, 2020^[17]). En résumé, le déplacement des travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés en dehors des limites de l'entreprise donneur d'ordres semble entraîner des baisses de salaire pour ces travailleurs et pourrait être un facteur important de l'inégalité globale des revenus (Encadré 4.6).

Encadré 4.6. L'externalisation explique-t-elle l'inégalité des salaires entre les entreprises ?

Un nouveau fait stylisé concernant l'augmentation de l'inégalité des revenus dans les pays de l'OCDE est que l'inégalité entre entreprises a augmenté plus que l'inégalité interne aux entreprises. Les chercheurs ont confirmé ce fait en utilisant des données administratives de haute qualité provenant des États-Unis et d'autres pays de l'OCDE et couvrant presque tout le spectre des entreprises et des travailleurs (Barth et al., 2016^[56] ; Song et al., 2019^[57] ; Criscuolo et al., 2020^[58]).

Bien que l'importance de l'augmentation des inégalités salariales entre les entreprises ait été confirmée dans de nombreux pays de l'OCDE, la raison de ce phénomène reste obscure. Plusieurs des auteurs

de ces études supposent que l'externalisation nationale pourrait jouer un rôle important dans l'explication de l'augmentation de l'inégalité salariale entre les entreprises. Avec l'externalisation, d'une entreprise à l'autre, de professions complémentaires vers des entreprises de services spécialisés, les professions complémentaires moins productives sont regroupées dans des entreprises distinctes. Cela laisse en place les activités « principales » à productivité plus élevée de l'entreprise donneur d'ordres, ce qui entraînerait une augmentation de l'inégalité des salaires entre les entreprises. Si les gains de productivité et/ou les bénéfices plus élevés résultant de l'externalisation sont partagés avec les travailleurs restants, l'externalisation augmenterait également les rémunérations versées par l'entreprise donneur d'ordres.

Le lien entre l'externalisation et l'augmentation de l'inégalité des salaires entre les entreprises reste à confirmer. Cependant, tout comme dans le présent chapitre, des études récentes sur l'inégalité des revenus entre les entreprises soulignent le rôle important des écarts de revenus intersectoriels, et en particulier l'importance des professions dans les secteurs et les lieux de travail (Haltiwanger et Spletzer, 2020^[59] ; Wilmers et Aepli, 2021^[60]).

4.3.3. Les effets de l'externalisation sur d'autres dimensions de la qualité de l'emploi sont mitigés

Les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré

Un facteur qui freine souvent les revenus des travailleurs à faible rémunération est la non-disponibilité de postes à temps plein. Dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs constatent que le sous-emploi est en augmentation : de nombreux travailleurs, et en particulier les bas salaires, ne trouvent pas d'emploi à temps plein, ou souhaitent plus d'heures que ce que leurs employeurs veulent ou peuvent leur offrir (OCDE, 2019^[61]). Cette section examine si le temps de travail des travailleurs externalisés est différent de celui de travailleurs similaires employés en interne et, dans l'affirmative, si ces différences de temps de travail sont volontaires ou non¹⁵.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que ceux qui ne sont pas externalisés. Il y a peu de différence sur l'incidence du travail à temps partiel pour les agents de sécurité externalisés (Graphique d'annexe 4.A.7). Pour estimer la différence d'incidence du travail à temps partiel entre les travailleurs externalisés et les travailleurs internes, l'analyse utilise à nouveau un modèle de probabilité linéaire. Le modèle est plus simple que celui utilisé pour estimer les différences de revenus (section 4.3.2), et la variable dépendante est un indicateur binaire du fait qu'un travailleur a travaillé à temps partiel ou non (voir Annexe 4.B).

Les résultats suggèrent également que la différence dans l'incidence du travail à temps partiel chez les agents de nettoyage ne semble pas être volontaire. Le Graphique 4.11 montre l'incidence du travail à temps partiel involontaire entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés en tenant compte des caractéristiques observables. De manière générale, dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, la probabilité que les agents de nettoyage externalisés travaillent à temps partiel contre leur gré est supérieure de 7 points de pourcentage. C'est en Italie, en Espagne et au Portugal que cet écart est le plus prononcé pour les agents de nettoyage. Bien qu'il existe une grande hétérogénéité au niveau des pays, il y a en moyenne peu de différences dans l'incidence du travail à temps partiel involontaire pour les agents de sécurité.

Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles de participer à des formations

Une théorie expliquant pourquoi les salaires peuvent être plus bas pour les travailleurs externalisés est la mobilité professionnelle limitée. Les travailleurs d'une grande entreprise offrant une diversité de professions ont accès à des réseaux d'emploi et à des formations internes, ce qui peut faciliter leur progression professionnelle vers des postes mieux rémunérés au sein de cette entreprise (Weil, 2014^[14]). L'accès à un éventail de professions, qui exigent des qualifications et des rémunérations de plus en plus élevées, peut suffire pour obtenir des gains salariaux liés à la mobilité professionnelle au cours d'une carrière. Des recherches récentes indiquent que, si cette échelle de progression professionnelle est supprimée à la suite d'une externalisation, les travailleurs qui restent dans l'entreprise donneur d'ordres ont beaucoup plus de difficultés à être promus (Le Moigne, 2020^[53])¹⁶.

Les données nécessaires pour suivre la mobilité professionnelle au sein des entreprises dépassent le cadre de ce chapitre, mais l'analyse peut examiner un mécanisme potentiel : la formation. L'existence d'une échelle professionnelle au sein des entreprises est nécessaire à la mobilité professionnelle, mais en l'absence de formation, elle risque de ne pas être suffisante. La formation permet aux travailleurs d'une entreprise d'accroître leurs compétences et leurs aptitudes, et de concourir pour les emplois les mieux rémunérés au sein de l'entreprise.

Les agents de sécurité et les agents de nettoyage sont légèrement moins susceptibles de recevoir une formation s'ils sont externalisés. Les agents de sécurité, en particulier, voient leur probabilité de formation diminuer si leurs emplois sont externalisés. Cependant, dans de nombreux pays de l'échantillon, les estimations ne sont pas statistiquement significatives (Graphique 4.12, groupe A). Les exceptions sont l'Australie, la Suède et la France, où les probabilités de formation sont les plus réduites lorsque les travailleurs sont externalisés.

Pour les agents de nettoyage, les estimations de la probabilité de formation sont plus précises en raison de la taille plus importante des échantillons, mais la tendance est globalement la même (groupe B). C'est en Australie, en France et au Royaume-Uni que les agents de nettoyage connaissent les plus fortes baisses de probabilité de formation en cas d'externalisation de leur travail. La Norvège et la République slovaque constituent des exceptions notables, car les agents de nettoyage externalisés étaient plus susceptibles de se former, toutes choses égales par ailleurs, et les estimations sont statistiquement significatives.

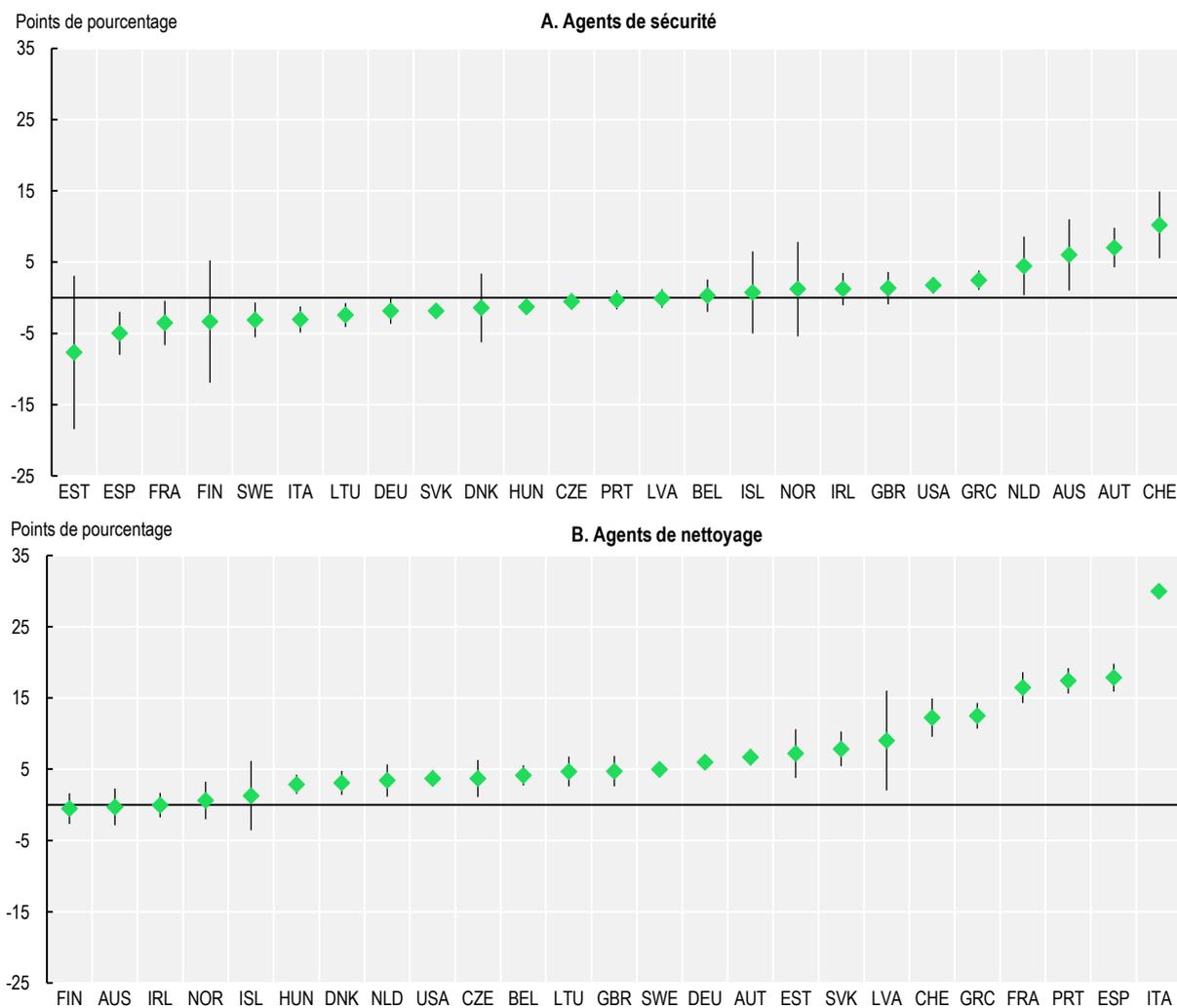
Dans les pays européens de l'OCDE, les travailleurs externalisés sont plus susceptibles de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée

Dans l'ensemble de l'OCDE, mais en particulier dans les pays européens de l'OCDE, le fait qu'un travailleur bénéficie d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée est une dimension importante de la qualité de l'emploi. La proportion de contrats à durée déterminée est restée stable dans les pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie, même si elle a légèrement augmenté pour les nouvelles embauches (OCDE, 2014^[28]). Une question ouverte, notamment en raison de la flexibilité que l'externalisation offre aux employeurs, est de savoir si les travailleurs externalisés sont plus susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée.

La section précédente a montré que les travailleurs dont l'emploi est externalisé perçoivent des salaires inférieurs. Sur le plan théorique, on ne sait pas très bien ce que cela implique pour d'autres aspects de la qualité de l'emploi. Il est possible que les salaires plus bas des travailleurs externalisés soient le signe d'une baisse générale de la qualité des emplois, notamment d'une plus grande probabilité d'avoir un contrat à durée déterminée. En revanche, des salaires plus bas peuvent être un compromis que les travailleurs acceptent en échange d'un emploi plus sûr sous la forme d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les travailleurs externalisés seraient moins susceptibles d'avoir des contrats à durée déterminée.

Graphique 4.11. Les travailleurs externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à travailler contre son gré à temps partiel, par pays

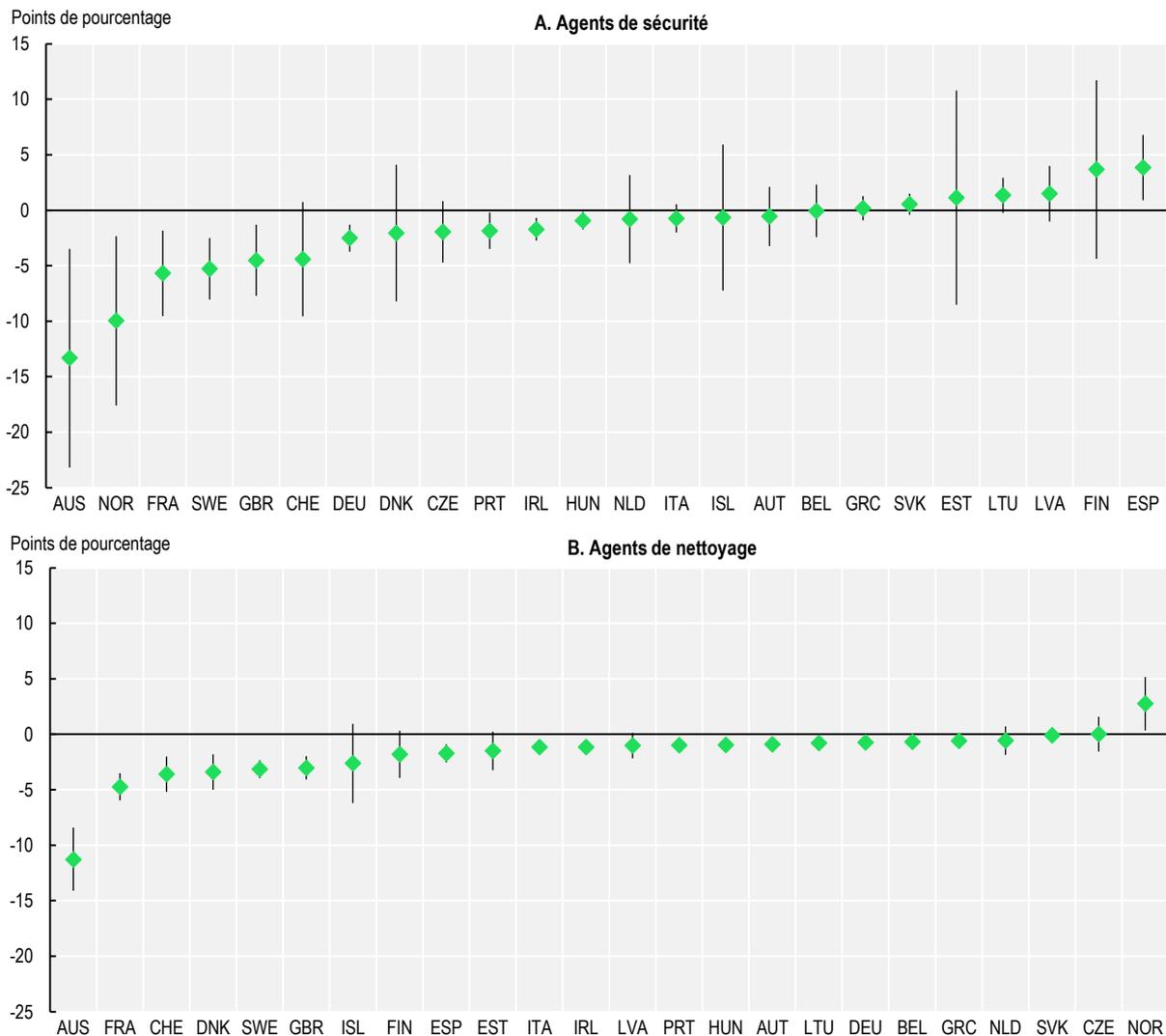


Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à travailler contre son gré à temps partiel à partir d'un modèle de probabilité linéaire. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs à temps partiel subi sont les personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler plus d'heures ou ne parviennent pas à obtenir un emploi à temps plein. Les États-Unis prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont travaillé moins de 35 heures par semaine pour des raisons économiques et qu'ils sont disponibles pour un emploi à temps plein. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine et ne pas parvenir à trouver un travail à temps plein.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique 4.12. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles de se former

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à recevoir une formation en étant externalisé, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à se former, à partir d'un modèle de probabilité linéaire sur la propension à se former en cas d'externalisation. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Un travailleur a participé à une formation s'il a pris part à un enseignement en dehors du système éducatif formel au cours des quatre dernières semaines. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. On considère qu'un travailleur a participé à une formation s'il répond « Oui » à la question « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous participé à un programme de formation ou d'emploi dans le cadre de votre travail ? ».

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

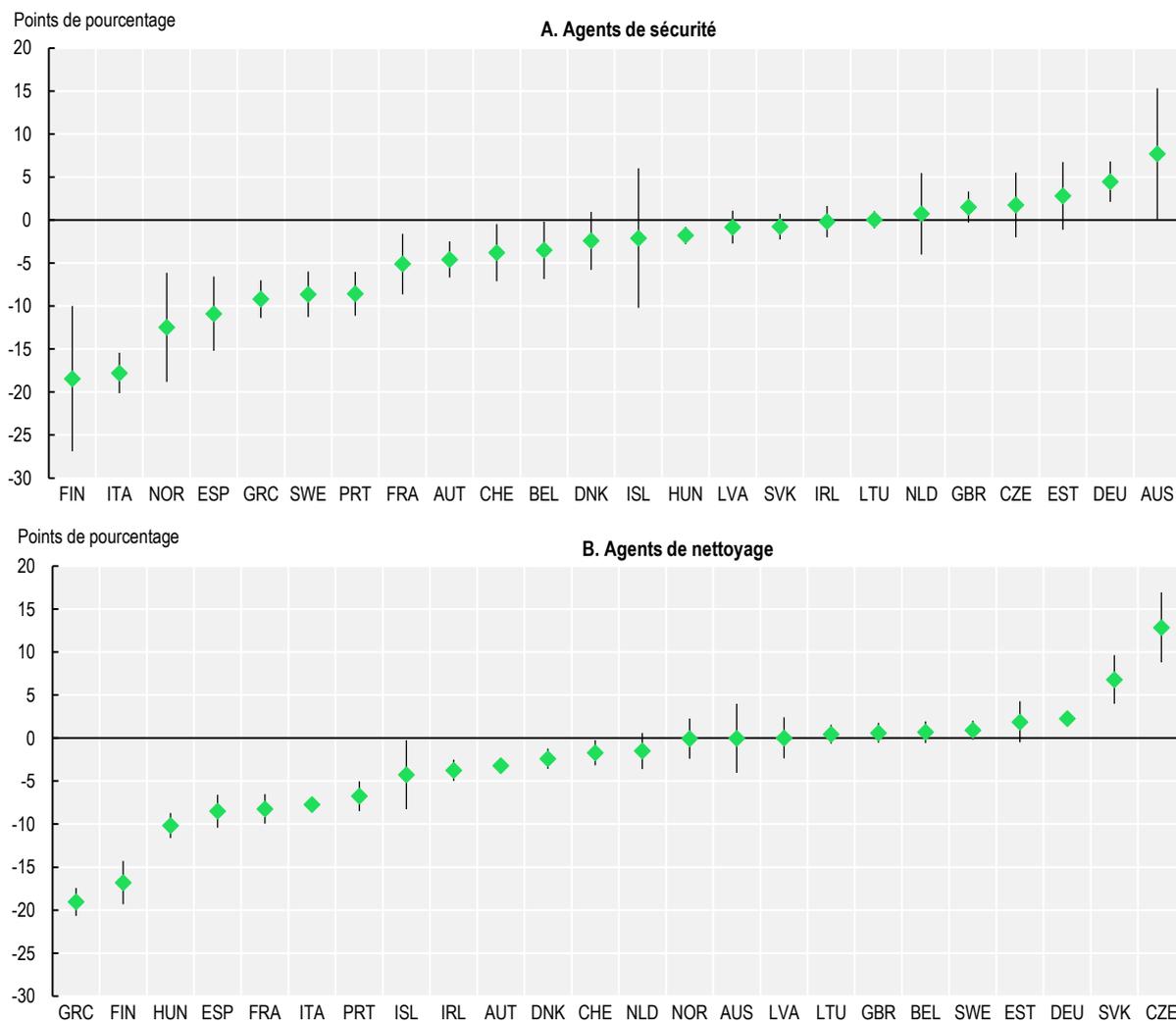
StatLink  <https://stat.link/dbl2ug>

Dans tous les pays de l'OCDE de l'échantillon, les travailleurs externalisés sont un peu moins susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée. Graphique 4.13 représente les coefficients estimés pour chaque pays pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité. Comme pour le travail à temps partiel et l'incidence de la formation, les estimations sont le résultat d'un modèle de probabilité linéaire permettant

d'ajuster les différences observables entre les travailleurs externalisés. Pour les agents de sécurité, huit des 17 pays affichent une baisse significative de la probabilité de détenir un contrat à durée déterminée pour les travailleurs externalisés. En République tchèque, en République slovaque et en Allemagne, les agents de sécurité externalisés ont plus de chances d'être formés que leurs homologues non externalisés.

Graphique 4.13. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée en étant externalisé, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée à partir d'un modèle de probabilité linéaire. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage sur la période 2001-19. Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée comprennent les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou un contrat occasionnel.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Il en va de même pour les agents de nettoyage. Pour tous les pays de l'échantillon (à l'exception du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de la République slovaque et de la République tchèque), les agents de nettoyage externalisés ont une probabilité plus faible d'être titulaires d'un contrat à durée déterminée (bien que les différences ne soient pas toujours statistiquement significatives). Contrairement aux agents de sécurité, les coefficients estimés varient beaucoup moins d'un pays à l'autre, la plupart se situant juste en dessous de zéro. En Grèce, en France et en Hongrie, la probabilité pour les agents de nettoyage externalisés d'être titulaires d'un contrat à durée déterminée était inférieure de 5 points de pourcentage par rapport aux travailleurs non externalisés.

4.3.4. L'externalisation, et les deux employeurs qu'elle implique souvent, peut nuire à la santé, à la sécurité et au respect des normes du travail

Les éléments présentés jusqu'à présent dans ce chapitre suggèrent que les entreprises ont recours à l'externalisation, entre autres raisons, pour réduire les coûts de main-d'œuvre. Les mêmes pressions concurrentielles qui incitent les entreprises à externaliser les travailleurs peuvent aboutir à un environnement qui menace la santé et la sécurité au travail.

La structure des relations de travail dans les contrats d'externalisation peut entraîner des accidents du travail plus nombreux. Étant donné que l'entreprise donneur d'ordres n'emploie pas directement les travailleurs externalisés, ils sont susceptibles de travailler dans un environnement inconnu, avec des collègues, des équipements et des machines qui ne leur sont pas familiers (Menegatti, 2015^[62]). Dans ces relations triangulaires, les travailleurs externalisés peuvent également ne pas savoir à qui signaler leurs blessures ou leurs griefs avant qu'il ne soit trop tard (Weil, 2020^[63]). La relation entre les travailleurs et l'entreprise d'accueil étant précaire, les travailleurs externalisés peuvent hésiter à se plaindre de peur de perdre leur emploi, ce qui se traduit par des incidents sous-déclarés (voir Encadré 4.7).

Encadré 4.7. Franchise et santé au travail

En mai 2020, une coalition multinationale de syndicats a déposé une plainte auprès de l'OCDE contre McDonalds pour « harcèlement sexuel systématique ». L'OCDE n'est pas un organe judiciaire, mais ses Principes directeurs de l'intention des entreprises énoncent des principes et des normes non contraignants juridiquement en faveur d'une conduite responsable des entreprises, ainsi qu'une plateforme de médiation et de conciliation pour résoudre les problèmes susceptibles de se présenter. (OCDE, 2011^[64]). La plainte allègue que, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les employées de la multinationale ont été soumises à un harcèlement systématique allant de commentaires sexistes à des agressions physiques (Zerouali, 2020^[65]).

Il est probable que le modèle de la franchise joue un rôle dans le harcèlement présumé. Le franchiseur, qui exerce souvent un contrôle sur les employés et certains aspects de leur environnement de travail, est souvent en mesure de rejeter la responsabilité du non-respect des règles sur les franchisés, qui sont légalement les employeurs. Par exemple, en France, il n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés d'avoir une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui est chargée de contribuer à assurer la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise. De nombreuses enseignes franchisées comptent collectivement plus de 300 employés, mais comme elles sont fractionnées en franchisés indépendants, chacun étant une entité juridique distincte, il est peu probable que la plupart des employés soient couverts par une CSSCT. Il a en effet été constaté que les seuils réglementaires, en particulier en ce qui concerne les obligations en matière de santé, ont une incidence sur la distribution de la taille des entreprises en France. (Garicano, Lelarge et Van Reenen, 2016^[66]).

Les pays de l'OCDE adoptent différentes approches pour s'assurer que les réglementations en matière de sécurité et de santé au travail couvrent toutes les modalités de travail. Par exemple, les lois australiennes harmonisées sur la santé et la sécurité au travail imposent une obligation légale à « une personne menant une activité ou une entreprise », plutôt qu'à un « employeur ». (Jhonstone et Stewart, 2015^[67]). En font partie « les employeurs, les principaux sous-traitants, les prestataires de soins de santé, les franchiseurs et l'État ». En outre, le devoir de diligence est dû aux « travailleurs », plutôt qu'aux « employés ». Par conséquent, tout travailleur affecté à l'activité ou à l'entreprise de cette personne sera protégé, y compris les sous-traitants et les travailleurs externes. Cette politique est conforme à la suggestion de Weil (2020^[63]) selon laquelle le moyen le plus efficace de prévenir les accidents du travail chez les travailleurs externalisés est d'attacher la responsabilité au travail lui-même, plutôt que de l'attacher à l'employeur avec lequel un travailleur a un contrat.

4.4. Conclusions

Ce chapitre a décrit les tendances de l'externalisation nationale, et examiné certaines de ses implications pour les marchés du travail de l'OCDE et la qualité de l'emploi des professions faiblement rémunérés. L'externalisation nationale, ou la sous-traitance de sa main-d'œuvre par une entreprise à des entreprises tierces, augmente sur les marchés de l'emploi faiblement rémunéré. La crise du COVID-19 non seulement n'a pas freiné cette tendance, mais elle pourrait même avoir joué un rôle d'accélérateur. Les implications de l'externalisation nationale pour les marchés du travail et la qualité des emplois dans les pays de l'OCDE sont source à la fois d'optimisme et d'inquiétude.

Il ressort de l'analyse présentée dans ce chapitre et de recherches universitaires récentes que l'externalisation nationale peut donner lieu à une plus grande inégalité des revenus. Les résultats présentés dans ce chapitre, ainsi qu'un corpus croissant de publications universitaires, donnent à penser qu'il existe, pour une partie au moins des emplois externalisés, de réels désavantages en termes de rémunération. Il importe de rappeler que les résultats présentés dans ce document concernent uniquement les agents de nettoyage et de sécurité. Les recherches universitaires confirment généralement ces résultats, mais les étendent à un ensemble plus large de professions faiblement rémunérées. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer si ces résultats s'appliquent à un ensemble plus large de professions, y compris les professions à rémunération élevée, et aux travailleurs qui restent dans l'entreprise donneur d'ordres après l'externalisation de certaines professions. L'élargissement des types de travailleurs potentiellement touchés par l'externalisation permettra également de déterminer l'impact total de l'externalisation sur l'inégalité croissante des revenus.

De toute évidence, l'externalisation de certains emplois nationaux répond à des besoins pratiques et légitimes des entreprises. Cependant, à l'exception de quelques études récentes sur la France mises en évidence dans ce chapitre, les gains de productivité résultant de l'externalisation doivent encore être confirmés empiriquement et justifient des recherches supplémentaires.

Si les chercheurs s'intéressent de plus en plus à l'incidence et aux implications de l'externalisation nationale, ce sujet a été relativement peu pris en compte par les décideurs ces dernières années. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'il s'agit d'un concept difficile à mesurer. Certaines mesures peuvent toutefois permettre aux marchés du travail de l'OCDE de profiter de gains de productivité tout en permettant aux travailleurs concernés de bénéficier des avantages qui en résultent.

L'un des domaines à étudier concerne les conditions d'emploi des salariés qui changent d'entreprise. Par exemple, en vertu d'une directive de l'UE, lorsqu'une entreprise transfère des salariés vers une autre entreprise à la suite d'un transfert, d'une fusion, d'une cession ou d'une prise de contrôle, il existe une obligation légale de maintenir les salaires, les conditions de travail et les conventions collectives des travailleurs concernés. (Directive du Conseil de l'UE, 2001^[68]). Reste à savoir si cette directive de l'UE est applicable dans le cas de transfert d'employés dans le cadre d'une externalisation, et combien de temps

dure en pratique le maintien des conditions d'emploi, et dépend souvent de la qualification ou non de l'externalisation en tant que transfert. En outre, une entreprise peut toujours restructurer ses activités, supprimer certains emplois et recourir à des services externalisés fournis par différents personnels embauchés par une entreprise sous-traitante, échappant ainsi aux obligations imposées par la directive de l'UE. En pratique, les résultats empiriques présentés dans ce chapitre montrent que les agents de nettoyage et de sécurité externalisés ont des revenus inférieurs, et les publications universitaires tendent à indiquer que les niveaux de rémunération des travailleurs qui occupent des emplois sous-traités ne se maintiennent pas à leurs niveaux antérieurs (du moins pas très longtemps).

Autre domaine d'action qui mérite un examen plus approfondi : la législation du travail qui définit la notion d'employeur et les responsabilités qui incombent aux différentes entités qui emploient des travailleurs. Cela devient particulièrement difficile lorsque trois parties sont concernées. Il existe de nombreux travaux sur la réglementation du travail en intérim (OCDE, 2014^[28]) qui peuvent également être pertinents pour l'externalisation. En Australie, par exemple, les lois sur la santé et la sécurité au travail imposent aux entrepreneurs donneurs d'ordre et aux personnes chargées de la gestion et du contrôle des lieux de travail des obligations qui ne sont pas transférables. Dans les pays anglophones, les débats relatifs à l'externalisation portent souvent sur l'idée de créer un statut d'employeur conjoint, dans lequel l'entreprise donneur d'ordres et l'entreprise sous-traitante seraient considérées comme les employeurs légaux des travailleurs en sous-traitance (OCDE, 2019^[29]). Les implications de ces politiques pour l'externalisation restent toutefois incertaines.

Les discussions futures sur l'action à mener doivent aussi s'attacher au rôle joué par les conventions collectives. De nombreux pays européens de l'OCDE s'appuient sur des accords sectoriels, mais il est souvent difficile de savoir quel accord s'applique aux personnes occupant des emplois externalisés. Par exemple, si une entreprise manufacturière décide d'avoir recours à des agents de sécurité employés par une entreprise de sécurité, ces agents sont-ils couverts par la convention collective du secteur manufacturier, ou par celle du secteur des services de soutien ? La réglementation du travail en intérim pourrait fournir un modèle plus générale pour l'externalisation nationale. Aux Pays-Bas, par exemple, la rémunération des travailleurs intérimaires et de certains autres sous-traitants sur site doit être conforme à la convention collective de l'entreprise donneur d'ordres pour des emplois similaires (de Graaf-Zijl, Scheer et Bolhaar, 2018^[69]). En outre, dans un certain nombre de pays de l'OCDE, la convention collective qui s'applique aux travailleurs intérimaires est celle qui prévoit les dispositions les plus favorables à leur égard (OCDE, 2014^[28]). Des dispositions similaires pourraient être prises pour permettre aux travailleurs en sous-traitance d'accéder aux possibilités de formation et d'emploi offertes au sein de l'entreprise cliente.

Il faut tenir compte du niveau auquel intervient la négociation collective. L'Australie a mis en place une forme de réglementation des salaires par le biais du système « Modern Awards », qui combine les salaires minimums par profession et les salaires minimums par secteur (OCDE, 2019^[70]). Ce chapitre fait apparaître que, quels que soient le pays et le système de négociation collective considérés, l'externalisation entraîne de plus faibles salaires pour les travailleurs en sous-traitance. Toutefois, les conventions collectives sectorielles ou nationales pourraient tenir compte de certains salaires intersectoriels par profession, en particulier pour celles qui concernent la quasi-totalité des secteurs. Cela pourrait empêcher les décisions d'externalisation qui n'ont aucun effet positif sur la productivité mais dont le seul but est d'exploiter différents niveaux de salaire pour une même profession dans différents secteurs où les tâches exécutées sont essentiellement les mêmes.

Les effets de la législation sur la protection de l'emploi sur la fréquence de l'externalisation nationale restent une question ouverte pour de futures recherches. Ce chapitre montre que les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés sont plus susceptibles d'être employés dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Dans les pays où les règles régissant les licenciements de travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont strictes ou coûteuses, une interprétation possible de ce résultat est que les entreprises peuvent préférer externaliser des professions qui ne sont pas essentielles à l'activité principale de l'entreprise, mais dont les services sont en permanence requis, parce que la résiliation d'un contrat de

services est plus simple et moins risquée que la rupture d'un contrat de travail¹⁷. Cette interprétation n'est pas confirmée dans le chapitre, mais elle permet de souligner la nécessité d'approfondir les recherches sur l'interaction entre la législation de protection de l'emploi et l'externalisation nationale.

Enfin, il est primordial d'améliorer la collecte de données pour identifier l'incidence et la diversité des relations d'emploi tripartites. Actuellement, les agences statistiques s'efforcent d'identifier les emplois des agences d'intérim et certains types d'emplois indépendants à des fréquences irrégulières. Ce chapitre soutient que le phénomène de l'externalisation nationale est beaucoup plus étendu et qu'une meilleure collecte de données permettrait de confirmer son ampleur dans un plus grand nombre de secteurs et de professions.

Références

- Abowd, J., F. Kramarz et D. Margolis (1999), « High Wage Workers and High Wage Firms », [36]
Econometrica, vol. 67/2, pp. 251-333, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0262.00020>.
- Abraham, K. et S. Taylor (1996), « Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », [19]
Journal of Labor Economics, vol. 14/3, <http://dx.doi.org/10.1086/209816> (consulté le 3 juillet 2019).
- Autor, D. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? », [11]
The Quarterly Journal of Economics, vol. 116/4, pp. 1409-1448,
<http://dx.doi.org/10.1162/003355301753265615>.
- Bartel, A., S. Lach et N. Sicherman (2012), « Technological Change and the Make-or-Buy [20]
Decision », *Journal of Law, Economics, and Organization*, vol. 30/1, pp. 165-192,
<http://dx.doi.org/10.1093/jleo/ews035>.
- Barth, E. et al. (2016), « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across [56]
Establishments and Individuals in the United States », *Journal of Labor Economics*,
vol. 34/S2, pp. S67-S97, <http://dx.doi.org/10.1086/684045>.
- Bergeaud, A. et al. (2020), « Technological Change and Domestic Outsourcing », [35]
Working Paper,
https://cms27.github.io/research/TechnicalChangeDomesticOutsourcing_BMMS_2020.pdf.
- Berlingieri, G. (2013), « Outsourcing and the Rise in Services », [45]
Working Paper,
<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1199.pdf> (consulté le 25 février 2019).
- Bernhardt, A. et al. (2016), « Domestic Outsourcing in the U.S.: A Research Agenda to Assess [21]
Trends and Effects on Job Quality », *IRLE Working Paper*, n° 102-16, Institute for Research
on Labor and Employment, <https://www.irle.berkeley.edu/files/2016/Domestic-Outsourcing-in-the-US.pdf> (consulté le 7 février 2019).
- Bilal, A. et H. Lhuillier (2020), « Outsourcing, Inequality and Aggregate Output », [5]
Working Paper,
<https://drive.google.com/file/d/1hqW5FFkGqqdoIzdHti4QlvTm6fLdqZvB/view> (consulté le 24 janvier 2021).
- Breza, E., S. Kaur et Y. Shamdasani (2017), « The Morale Effects of Pay Inequality », [39]
The Quarterly Journal of Economics, vol. 133/2, pp. 611-663, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjx041>.
- Callaci, B. (2018), « Control without responsibility: The legal creation of franchising 1960-1980 », [3]
Working Paper Series, n° December 2018, Washington Center for Equitable Growth,
<https://equitablegrowth.org/working-papers/control-without-responsibility-the-legal-creation-of-franchising-1960-1980/> (consulté le 25 juin 2019).
- Card, D., J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace Heterogeneity and the Rise of West German [37]
Wage Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128/3, pp. 967-1015,
<http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjt006>.
- Chernozhukov, V., I. Fernández-Val et B. Melly (2013), « Inference on Counterfactual [54]
Distributions », *Econometrica*, vol. 81/6, pp. 2205-2268, <http://dx.doi.org/10.3982/ecta10582>.

- Cooper, Z., F. Scott Morton et N. Shekita (2020), « Surprise! Out-of-Network Billing for Emergency Care in the United States », *Journal of Political Economy*, vol. 128/9, pp. 3626-3677, <http://dx.doi.org/10.1086/708819>. [26]
- Cortes, G. et A. Salvatori (2019), « Delving into the demand side: Changes in workplace specialization and job polarization », *Labour Economics*, vol. 57, pp. 164-176, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.004>. [49]
- Criscuolo, C. et al. (2020), « Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 241, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0830227e-en>. [58]
- de Graaf-Zijl, M., B. Scheer et J. Bolhaar (2018), « Netherlands: non-standard work and social protection », dans *The Future of Social Protection : What works for non-standard workers?*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-10-en>. [69]
- Dey, M., S. Houseman et A. Polivka (2012), « Manufacturers' Outsourcing to Staffing Services », *ILR Review*, vol. 65/3, pp. 533-559, <http://dx.doi.org/10.1177/001979391206500303>. [46]
- Directive du Conseil de l'UE (2001), *concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements*, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj?locale=fr>. [68]
- Drenik, A. et al. (2020), « Paying Outsourced Labor: Direct Evidence from Linked Temp Agency-Worker-Client Data », *Working Paper*, https://eml.berkeley.edu/~schoefer/schoefer_files/Temp_Argentina_REStat_accepted.pdf (consulté le 4 octobre 2020). [13]
- Drzensky, F. et M. Heinz (2015), « The Hidden Costs of Downsizing », *The Economic Journal*, vol. 126/598, pp. 2324-2341, <http://dx.doi.org/10.1111/eoj.12216>. [41]
- Dube, A. (2019), « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11/4, pp. 268-304, <http://dx.doi.org/10.1257/app.20170085>. [55]
- Dube, A., L. Giuliano et J. Leonard (2019), « Fairness and Frictions: The Impact of Unequal Raises on Quit Behavior », *American Economic Review*, vol. 109/2, pp. 620-663, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20160232>. [40]
- Dube, A. et E. Kaplan (2010), « Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards », *ILR Review*, vol. 63/2, pp. 287-306, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview> (consulté le 7 février 2019). [6]
- Ewing, J. et G. Abdul (2020), « Europe's Strong Labor Laws Aren't a Guarantee for Lower-Wage Workers », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2020/04/29/business/europe-low-income-workers-coronavirus.html?action=click&module=Top%20Stories&pgtype=Homepage> (consulté le 4 octobre 2020). [75]
- Firpo, S., N. Fortin et T. Lemieux (2009), « Unconditional Quantile Regressions », *Econometrica*, vol. 77/3, pp. 953-973, <http://dx.doi.org/10.3982/ecta6822>. [71]

- Freedman, M. et R. Kosová (2014), « Agency and compensation: Evidence from the hotel industry », *Journal of Law, Economics, and Organization*, vol. 30/1, pp. 72-103, <http://dx.doi.org/10.1093/jleo/ews027>. [8]
- Garicano, L., C. Lelarge et J. Van Reenen (2016), « Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France », *American Economic Review*, vol. 106/11, pp. 3439-3479, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20130232>. [66]
- Goldschmidt, D. et J. Schmieder (2017), « The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 132/3, pp. 1165-1217, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjx008>. [7]
- Griffith, K. (2019), « An Empirical Study of Fast-Food Franchising Contracts: Towards a New 'Intermediary' Theory of Joint Employment », *Washington Law Review*, vol. 94/1, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363841 (consulté le 28 juin 2019). [22]
- Haltiwanger, J. et J. Spletzer (2020), *Between Firm Changes in Earnings Inequality: The Dominant Role of Industry Effects*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w26786>. [59]
- Handwerker, E. et J. Spletzer (2016), *The Role of Establishments and the Concentration of Occupations in Wage Inequality*, Emerald Group Publishing Ltd., <http://dx.doi.org/10.1108/S0147-91212016000043013>. [48]
- Hart, O. (2017), « Incomplete Contracts and Control », *American Economic Review*, vol. 107/7, pp. 1731-1752, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.107.7.1731>. [32]
- Hathaway, I. et M. Muro (2016), *Tracking the gig economy: New numbers*, Metropolitan Policy Program, The Brookings Institution, <https://www.brookings.edu/research/tracking-the-gig-economy-new-numbers/> (consulté le 18 février 2021). [34]
- Heinz, M. et al. (2020), « Measuring the Indirect Effects of Adverse Employer Behaviour on Worker Productivity: a field Experiment », *The Economic Journal*, vol. 130/632, pp. 2546-2568, <http://dx.doi.org/10.1093/ej/ueaa038>. [42]
- Houseman, S. (2014), « Temporary agency work », *IZA World of Labor 2014*, n° 27, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.27>. [2]
- Houseman, S. (2001), « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55/1, p. 149, <http://dx.doi.org/10.2307/2696191>. [31]
- Irwin, N. (2017), « To Understand Rising Inequality, Consider the Janitors at Two Top Companies, Then and Now », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2017/09/03/upshot/to-understand-rising-inequality-consider-the-janitors-at-two-top-companies-then-and-now.html> (consulté le 21 mars 2019). [74]
- Jahn, E. et M. Rosholm (2014), « Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes », *European Economic Review*, vol. 65, pp. 108-125, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.11.001>. [12]
- Jaimovich, N. et H. Siu (2020), « Job Polarization and Jobless Recoveries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 102/1, pp. 129-147, http://dx.doi.org/10.1162/rest_a_00875. [50]

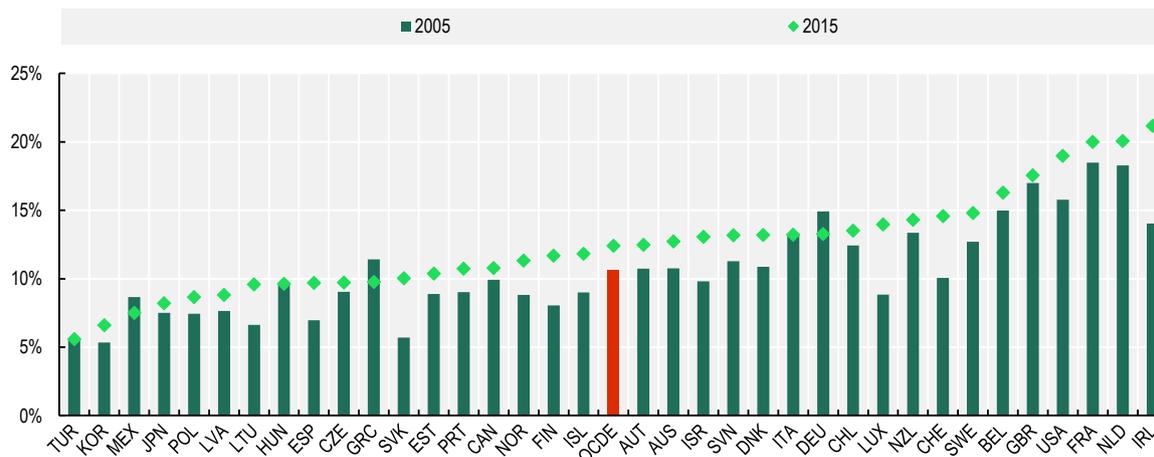
- Jhonstone, R. et A. Stewart (2015), « Swimming against the tide? Australian labor regulation and the fissured workplace », *Comparative labor law and policy journal*, vol. 37/1. [67]
- Ji, M. et D. Weil (2015), « The Impact of Franchising on Labor Standards Compliance », *ILR Review*, vol. 68/5, pp. 977-1006, <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915586384>. [9]
- Koenker, R. et G. Bassett (1978), « Regression Quantiles », *Econometrica*, vol. 46/1, p. 33, <http://dx.doi.org/10.2307/1913643>. [72]
- Krueger, A. (1991), « Ownership, Agency, and Wages: An Examination of Franchising in the Fast Food Industry », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106/1, pp. 75-101, <http://dx.doi.org/10.2307/2937907>. [10]
- Krueger, A. et O. Ashenfelter (2018), « Theory and evidence on employer collusion in the franchise sector », National Bureau of Economic Research, <http://dx.doi.org/10.3386/w24831>. [44]
- Lafontaine, F. et M. Slade (2007), « Vertical Integration and Firm Boundaries: The Evidence », *Journal of Economic Literature*, vol. 45/3, pp. 629-685, <http://dx.doi.org/10.1257/jel.45.3.629>. [23]
- Le Moigne, M. (2020), « Exploring the “Fissured workplace”: Internal job ladders’ fragmentation and its effect on plants and workers », *Working Paper*, Princeton University, https://static1.squarespace.com/static/5e602f3745d8bd07cce443c0/t/603cac2f5312d854ac257d95/1614588982617/JMP_032021.pdf. [53]
- Menegatti, E. (2015), « Mending the fissured workplace: The solutions provided by Italian law », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37/1. [62]
- Milanez, A. et B. Bratta (2019), « Taxation and the future of work: How tax systems influence choice of employment form », *Documents de travail de l’OCDE sur la fiscalité*, n° 41, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/20f7164a-en>. [43]
- OCDE (2020), « COVID-19 : d’une crise sanitaire à une crise de l’emploi », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d148948f-fr>. [1]
- OCDE (2020), « Évolution récente de la législation sur la protection de l’emploi », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f36e941-fr>. [17]
- OCDE (2019), « La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/205db03e-fr>. [38]
- OCDE (2019), « L’avenir du travail : de nouvelles données sur la stabilité de l’emploi, le sous-emploi et l’accès à des emplois de qualité », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2019 : L’avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/f96dc7fe-fr>. [61]
- OCDE (2019), « Ne laisser personne de côté : la protection sociale face à l’évolution constante du marché du travail », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2019 : L’avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/cdfbc09d-fr>. [30]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [70]

- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [77]
- OCDE (2019), *Policy Responses to New Forms of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0763f1b7-en>. [18]
- OCDE (2019), « Réglementation du marché du travail 4.0 : protéger les travailleurs dans un monde du travail en mutation », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4e6b9d97-fr>. [29]
- OCDE (2017), « Better mobilising Australia's underutilised labour resources », dans *Connecting People with Jobs : Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264269637-6-en>. [25]
- OCDE (2014), « Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-7-fr. [28]
- OCDE (2013), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-fr. [16]
- OCDE (2011), *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264115439-fr>. [64]
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr. [78]
- OCDE (2002), « Prendre la mesure du travail temporaire », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-5-fr. [15]
- OMC (2019), *Rapport sur le commerce mondial 2019 : L'avenir du commerce des services*, Organisation mondiale du commerce, Genève, https://www.wto.org/french/res_f/booksp_f/00_wtr19_f.pdf. [76]
- Rogers, B. (2020), « The Law and Political Economy of Workplace Technological Change », *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, vol. 55/2, <https://harvardcrcl.org/wp-content/uploads/sites/10/2020/10/Rogers.pdf>. [33]
- Schwörer, T. (2012), « Offshoring, domestic outsourcing and productivity: evidence for a number of European countries », *Review of World Economics*, vol. 149/1, pp. 131-149, <http://dx.doi.org/10.1007/s10290-012-0139-9>. [52]
- Shenker, J. (2020), *Death at Justice: the story of Emanuel Gomes*, <https://members.tortoisemedia.com/2020/07/06/the-reckoning-death-at-the-ministry/content.html> (consulté le 4 octobre 2020). [73]
- Song, J. et al. (2019), « Firming Up Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134/1, pp. 1-50, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjy025>. [57]
- U.S. Census Bureau (2016), *Economic Census: Core Business Statistics Series, 2012: Franchise Status for Selected Industries and States: 2012*, <http://www2.census.gov/econ2012/EC/sector00/EC1200CFRA1.zip> (consulté le 22 février 2021). [24]

- Wakabayashi, D. (2019), « Google's Shadow Work Force: Temps Who Outnumber Full-Time Employees », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/05/28/technology/google-temp-workers.html>. [27]
- Weber, L. (2017), « Some of the World's Largest Employers No Longer Sell Things, They Rent Workers », *The Wall Street Journal*, <https://www.wsj.com/articles/some-of-the-worlds-largest-employers-no-longer-sell-things-they-rent-workers-1514479580>. [4]
- Weil, D. (2020), « The Future of Occupational Safety and Health Protection in a Fissured Economy », *American Journal of Public Health*, vol. 110/5, pp. 640-641, <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.2019.305550>. [63]
- Weil, D. (2019), « Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context », *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 5/5, p. 147, <http://dx.doi.org/10.7758/rsf.2019.5.5.08>. [47]
- Weil, D. (2014), *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press. [14]
- Wilmers, N. et C. Aeppli (2021), « Consolidated Advantage: New Organizational Dynamics of Wage Inequality », n° 030921, Washington Center for Equitable Growth, Washington, D.C., <https://equitablegrowth.org/working-papers/consolidated-advantage-new-organizational-dynamics-of-wage-inequality/> (consulté le 15 avril 2021). [60]
- Winkler, D. (2010), « Services Offshoring and its Impact on Productivity and Employment: Evidence from Germany, 1995-2006 », *The World Economy*, vol. 33/12, pp. 1672-1701, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9701.2010.01269.x>. [51]
- Zerouali, K. (2020), « Comment McDonald's organise son irresponsabilité », *MediaPart*, <https://www.mediapart.fr/journal/france/121020/comment-mcdonald-s-organise-son-irresponsabilite?onglet=full>. [65]

Annexe 4.A. Graphiques supplémentaires

Graphique d'annexe 4.A.1. Proportion de consommation intermédiaire dépensée dans d'autres services aux entreprises, 2005 et 2015



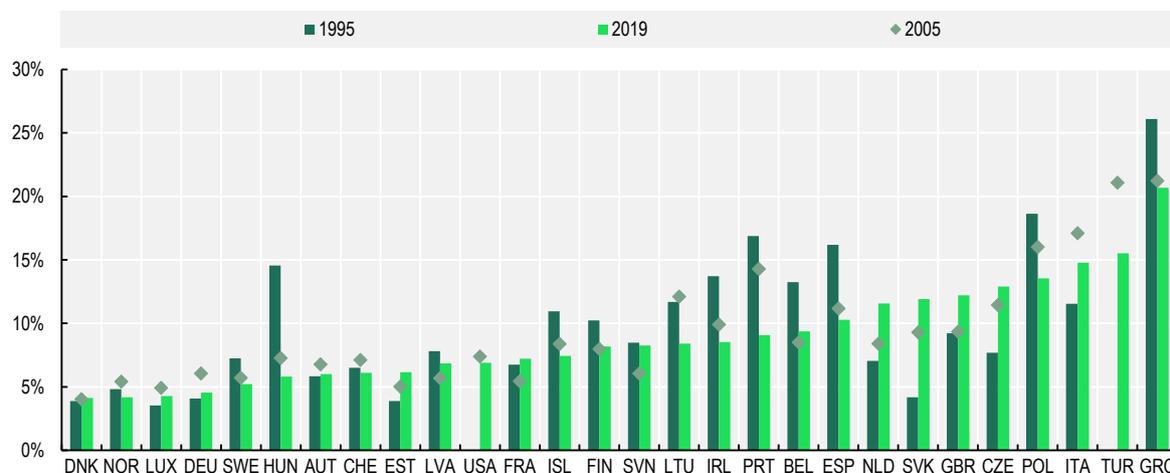
Note : La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée et exclut la Colombie.

Source : Analyse structurelle OCDE STAN (éd. 2020).

StatLink  <https://stat.link/qm78sk>

Graphique d'annexe 4.A.2. Le travail indépendant est en légère baisse aux États-Unis et dans les pays européens de l'OCDE

Emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total, 1995, 2005 et 2019

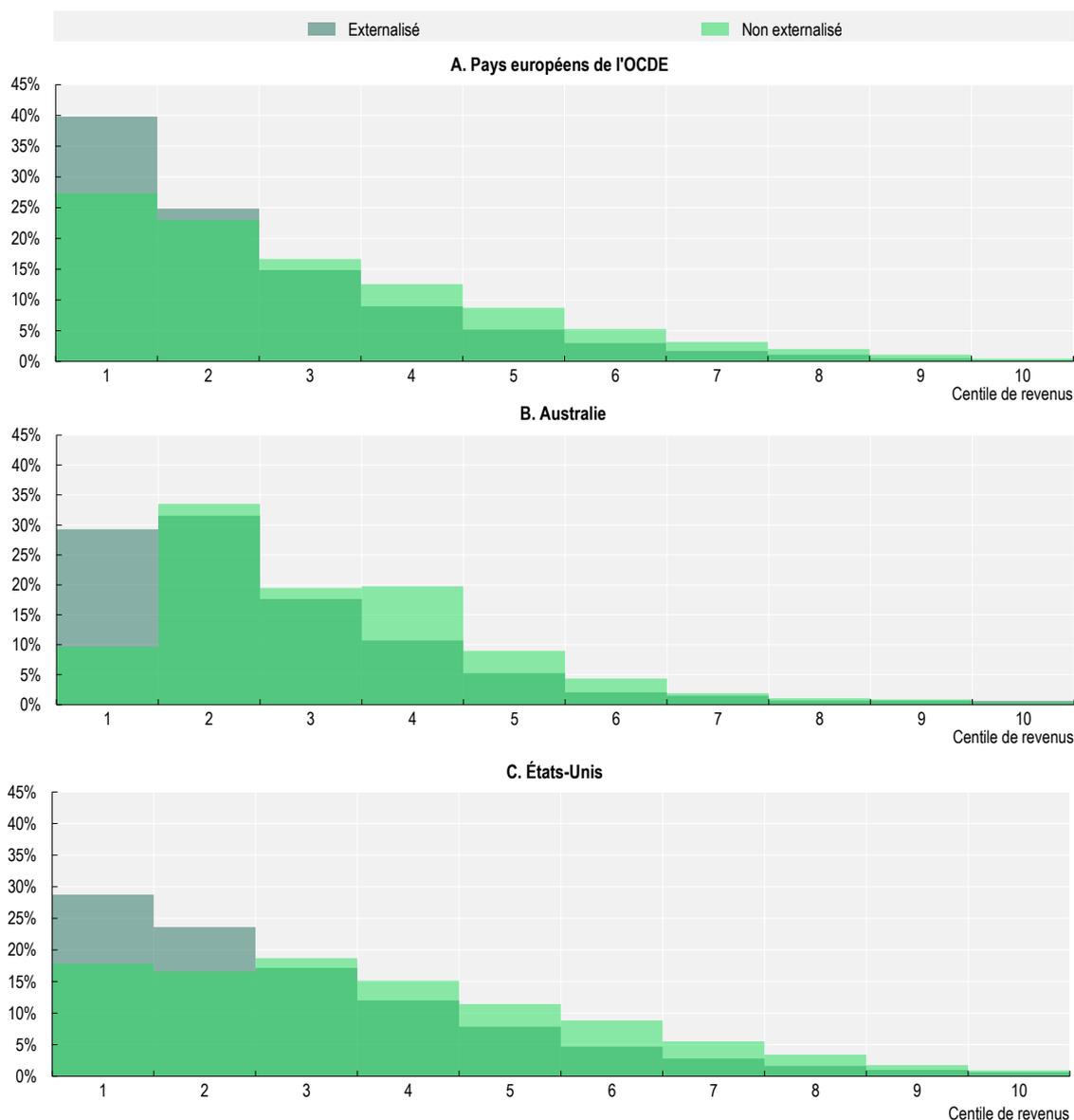


Note : L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, la Slovaquie et la Suisse, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, et la Pologne, et à 1998 pour l'Autriche, la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque. L'année 2005 renvoie à 2006 pour la Turquie. L'année 2019 renvoie à 2017 pour les États-Unis et les séries sur les sous-traitants indépendants.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) - février 2005 et supplément de mai 2017 sur les emplois précaires et atypiques pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/3t50qy>

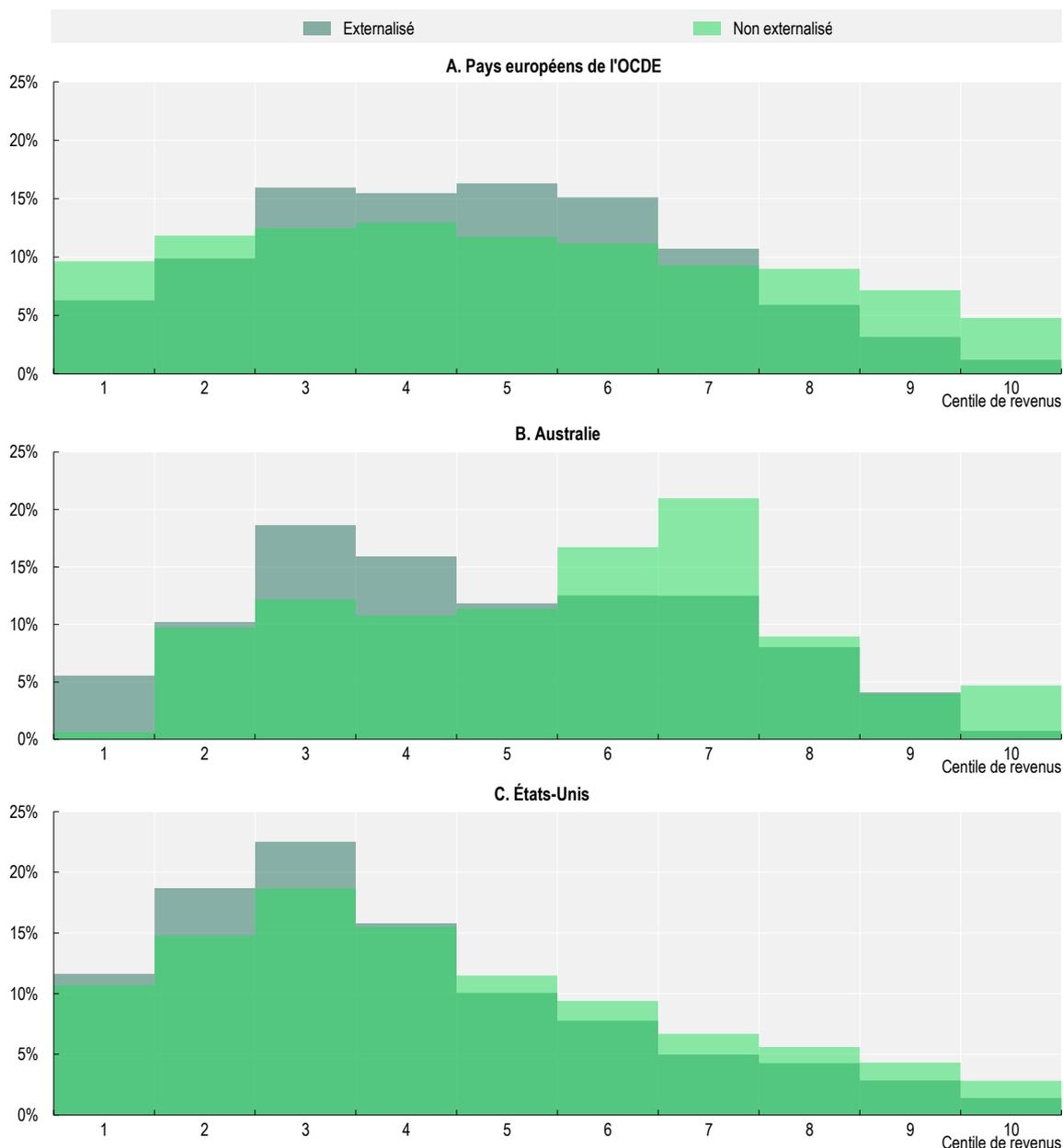
Graphique d'annexe 4.A.3. Répartition des revenus des agents de nettoyage, selon l'affectation d'externalisation



Note : Le groupe A est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels. Le groupe C est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

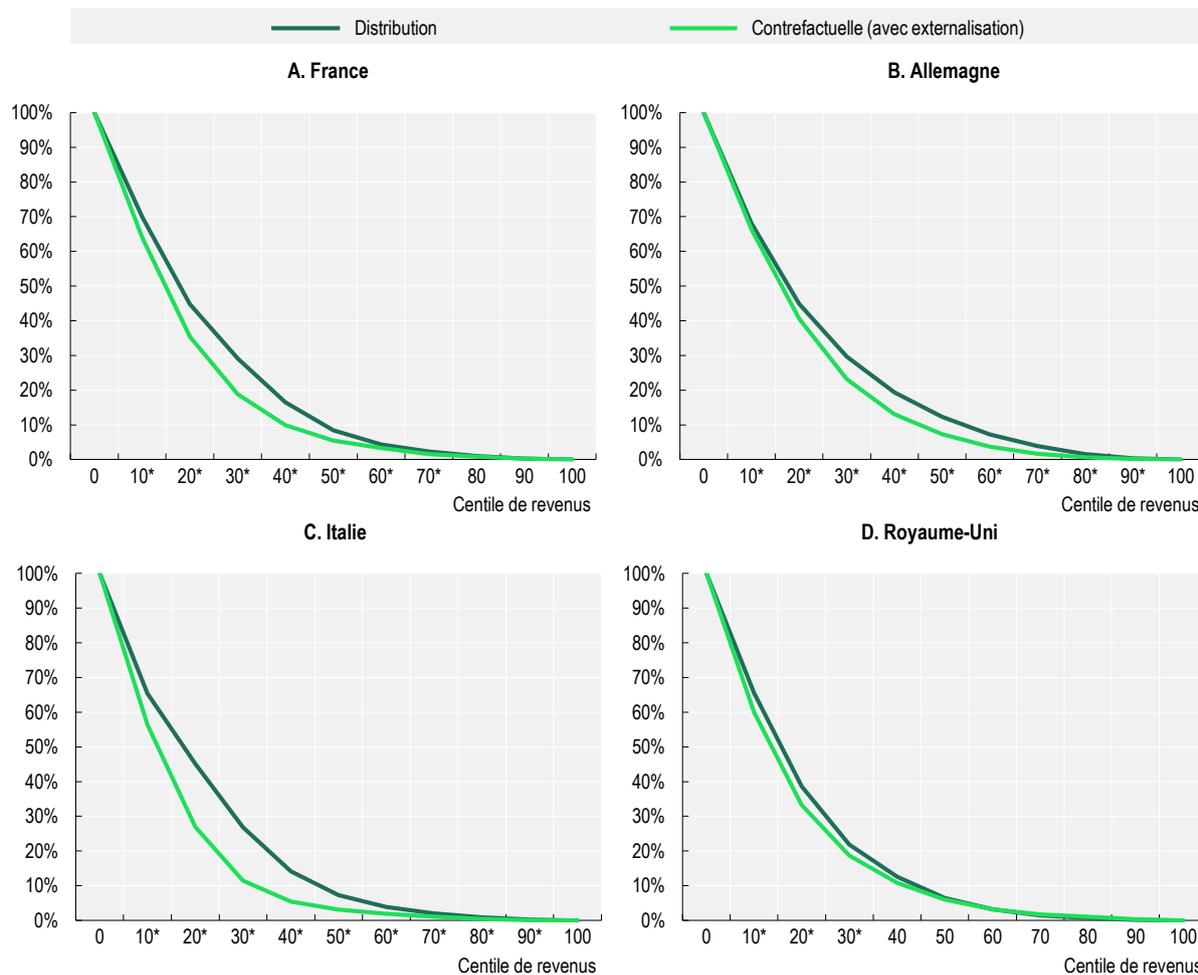
Graphique d'annexe 4.A.4. Earnings distributions of guards, by outsourcing assignment



Note : Le groupe A est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CIP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'il travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle de Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les déciles en Australie ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Le groupe C est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Les déciles aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique d'annexe 4.A.5. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de nettoyage en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés

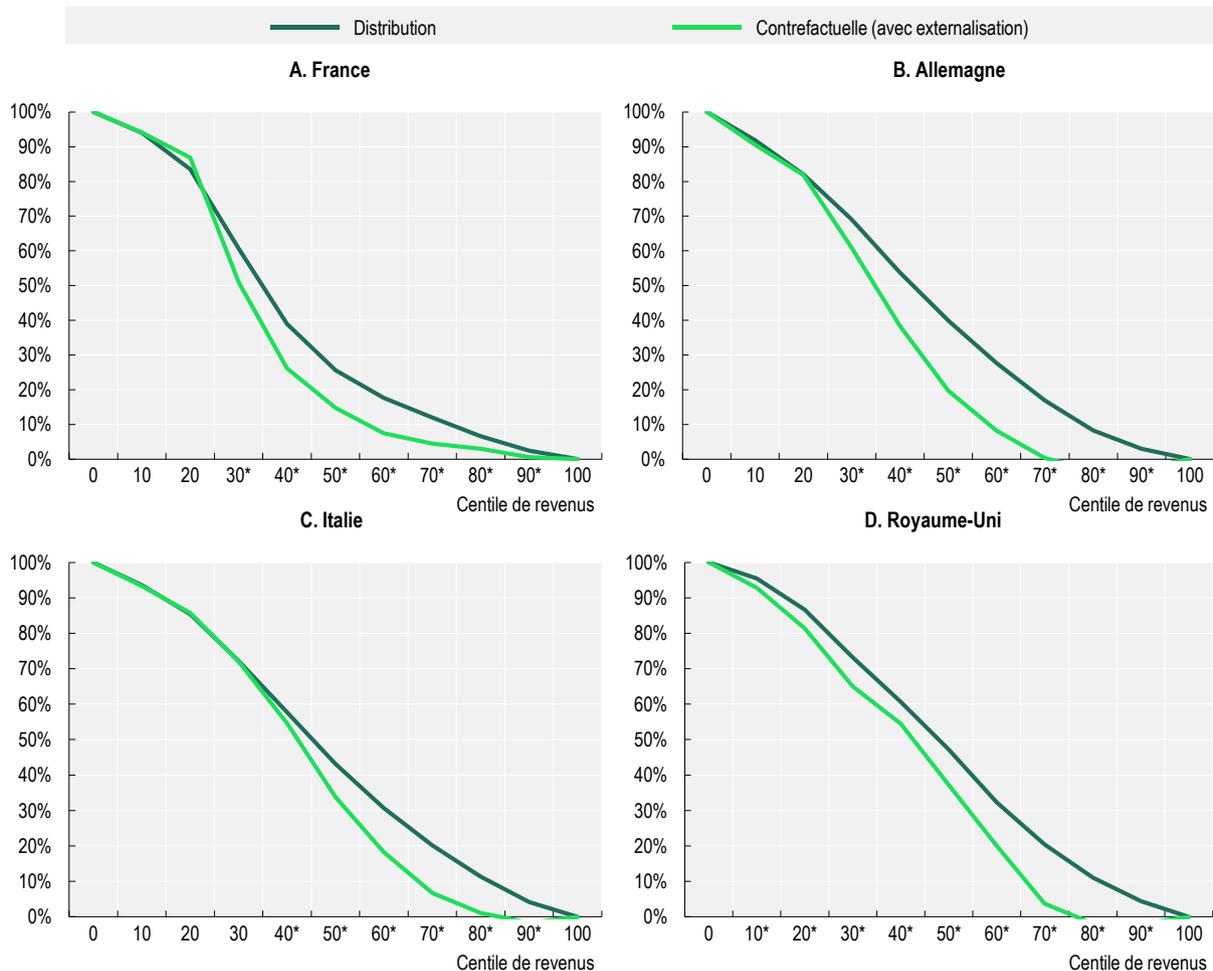


Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de nettoyage dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du décile donné. Les étoiles sur le décile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Les groupes d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/oy3p8h>

Graphique d'annexe 4.A.6. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de sécurité en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés



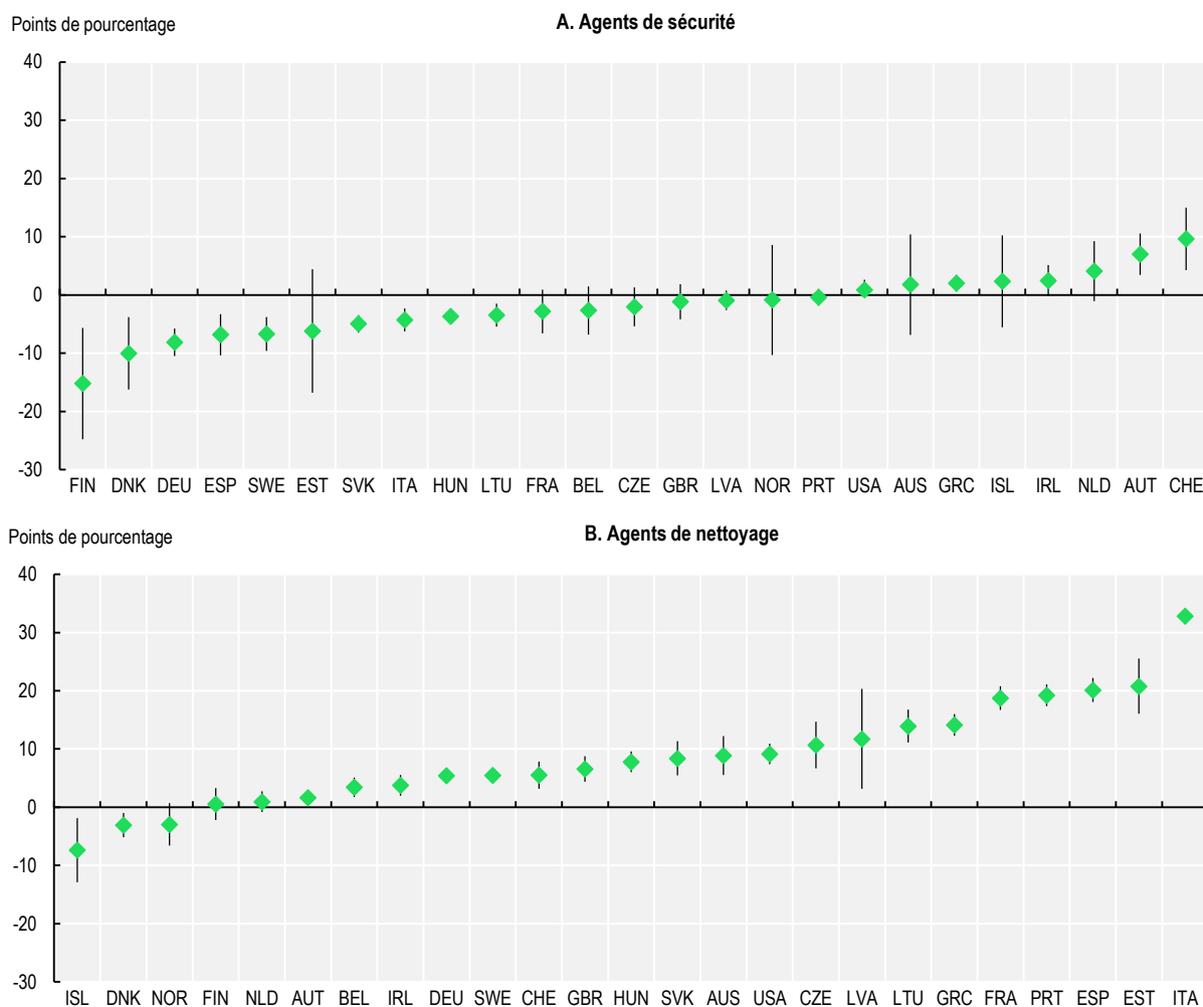
Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de distribution cumulative des agents de sécurité dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du centile donné. Les étoiles sur le centile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Les groupes sont composés d'agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») sur la période 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/0w8vmp>

Graphique d'annexe 4.A.7. Les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles d'être embauchés à temps partiel

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à travailler à temps partiel, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à travailler à temps partiel, à partir d'un modèle de probabilité linéaire sur la propension à travailler à temps partiel en cas d'externalisation. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte 76 274 agents de sécurité et 413 268 agents de nettoyage sur la période 2011-19. Les États-Unis prennent en compte 6 988 agents de sécurité et 16 884 agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont déclaré que leur emploi est à temps partiel. L'Australie prend en compte 672 agents de sécurité et 3 232 agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), HILDA, Current Employment Statistics (CPS) pour les États-Unis.

Annexe 4.B. Information complémentaire sur les résultats de la régression

Cette annexe fournit des documents à l'appui et des contrôles de robustesse pour les résultats de la régression présentés dans la section 4.3. La première sous-section décrit de manière plus détaillée certains éléments considérés pour l'estimation des régressions de distribution (section 4.3.2) notamment en ce qui concerne l'utilisation des déciles des indicateurs de revenus de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE). La deuxième sous-section détaille les modèles de régression binaire pour les indicateurs de qualité de l'emploi (section 4.3.3), et montre leur robustesse à certaines hypothèses de modélisation différentes.

Discussion et robustesse des régressions de distribution des revenus.

Cette section fournit des détails complémentaires pour les régressions de distribution de la section 4.3.2. La discussion s'appuie en grande partie sur Chernozhukov, Fernández-Val et Melly, (2013^[54]) (ci-après, CFM) et Dube, (2019^[55]). La section examine les considérations pratiques relatives aux régressions de distribution ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients en général, mais plus particulièrement dans le cadre du travail empirique effectué dans ce chapitre à l'aide de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE). La discussion présentera également quelques prolongements possibles pour les travaux futurs. Le lecteur intéressé est invité à consulter le CFM pour une discussion théorique et Dube pour un exemple appliqué des points abordés dans cette section.

Les régressions de distribution conditionnelle permettent de caractériser la manière dont une politique modifie la distribution d'intérêt, et elles présentent certains avantages par rapport à l'estimation de l'effet moyen uniquement. L'estimation du paramètre d'une régression par les moindres carrés de l'externalisation d'un agent de nettoyage sur le logarithme des revenus mensuels, par exemple, donne le pourcentage moyen approximatif de variation des revenus résultant de l'externalisation. Il s'agit souvent d'une statistique utile, mais elle peut également amener l'analyste à se demander si le résultat a une signification économique ou concrète (indépendamment de la pertinence statistique). Une régression de la distribution permet de faire des constats sur la façon dont une politique peut modifier la distribution des revenus pour les unités traitées. En outre, et c'est particulièrement intéressant lorsqu'on utilise l'EFT-UE, les régressions de distribution ne nécessitent pas de mesures continues à valeur réelle du résultat qui nous intéresse. L'accès à la distribution continue sous-jacente de la variable de résultat est souhaitable, comme nous le verrons, mais il n'est pas nécessaire.

Afin de préciser les idées, le reste de cette section repose sur un exemple. Dans cet exemple, nous examinerons la fonction de répartition inverse des salaires mensuels des agents de nettoyage dans un pays donné au cours d'une année fixe, $F_A(y^*)$, dans laquelle $y^* \in Y$. La variable y^* représente les revenus mensuels, et $Y \subseteq \mathbf{R}^+$ est son support. Les résultats des publications existantes sont dérivés pour la fonction de répartition, mais cette discussion s'en tiendra à la convention utilisée dans le texte. Le fait de restreindre la discussion à une seule profession, dans un seul pays, pour une année donnée, simplifie la discussion sans pour autant perdre en généralité. Les résultats s'appliquent également aux agents de sécurité.

En plus de la distribution réelle des revenus des agents de nettoyage, il faut estimer une régression de distribution pour construire la distribution contrefactuelle. Les régressions du texte utilisent un modèle de probabilité linéaire standard, mais la théorie est flexible et ni la variable dépendante ni le traitement n'ont besoin d'être continus. En outre, le modèle permet d'utiliser les fonctions de liaison courantes, notamment probit, logit, log-log, etc. La régression de distribution ci-dessous est légèrement modifiée par rapport à celle du texte :

$$y_{i,y^*} = \beta_{y^*} * outsource_i + X_i + \varepsilon_{i,y^*}$$

La variable dépendante, y_{i,y^*} , est un indicateur binaire égal à un lorsqu'un agent de nettoyage i a des revenus mensuels supérieurs à y^* , $y_{i,y^*} = \mathbf{1}\{y_i^* > y^*\}$. La variable $outsource_i$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage travaille dans le secteur des services aux entreprises, et sinon de 0, tandis que X_i est un vecteur de covariables. La dernière composante, ε_{i,y^*} , est le paramètre d'erreur. La distribution contrefactuelle, $F_B(y^*)$, est le résultat de l'addition du résultat de la régression de distribution à la distribution réelle, $F_B(y^*) = F_A(y^*) + \hat{\beta}_{y^*}$. La distribution contrefactuelle obtenue est le résultat du conditionnement, ou du fait de maintenir constantes, les autres covariables.

La différence entre l'exemple plus théorique discuté ici, et la discussion dans le texte, est le choix des seuils pour la famille de régressions indexée par y^* . En théorie, et dans l'exemple de cette section, on pourrait effectuer un nombre infini de régressions car elles sont définies par un seuil dans l'ensemble du support des revenus mensuels. En pratique, il faut effectuer autant de régressions (en utilisant autant de seuils) que possible. En outre, les échantillons sont finis dans les enquêtes sur les forces de travail, et les changements marginaux dans le seuil ne fourniront des informations supplémentaires sur la forme de la distribution contrefactuelle que s'ils amènent les observations de l'échantillon à franchir le seuil.

Lorsque l'on utilise l'EFT-UE pour des régressions de distribution, on est en outre contraint par neuf seuils présélectionnés. L'EFT-UE ne fournit pas une variable continue des revenus mensuels, mais plutôt un indicateur du décile de revenus dans lequel se trouve une observation donnée. Les déciles sont déterminés sur la base de la distribution globale des revenus mensuels et non pour un sous-ensemble précis de données, comme les agents de nettoyage par exemple. Il n'est possible d'effectuer qu'un maximum de neuf régressions correspondant aux déciles de revenus mensuels globaux un à neuf.

Le choix imposé des seuils par l'EFT-UE crée certains inconvénients à l'utilisation des régressions de distribution. Premièrement, le nombre de seuils est relativement faible, et ils ne sont pas choisis de manière optimale pour tracer la distribution contrefactuelle la plus précise possible. Ce dernier point est bien illustré par l'attention portée aux agents de nettoyage. Dans la plupart des pays analysés dans ce chapitre, les revenus de plus de 80 % des agents de nettoyage se trouvent en dessous du 50^e centile de la rémunération mensuelle globale. Il s'agit d'une profession faiblement rémunérée. Si l'on se limite à neuf seuils dans les régressions de distribution, l'idéal serait de placer tous les seuils, sauf probablement un, voire tous, sous le 50^e centile des revenus globaux. C'est là que se concentre la distribution des agents de nettoyage. Avec l'EFT-UE, quatre seuils sont situés au-dessus du 50^e centile, y compris des seuils aux 80^e et 90^e centiles où la distribution des agents de nettoyage est clairsemée. Ces régressions ne fourniront pas beaucoup d'informations, et dans les régressions de ce chapitre, beaucoup de ces régressions donnent lieu à des estimations statistiquement non significatives.

Deuxièmement, il manque une échelle correcte aux distributions qui en résultent. Les graphiques de ce chapitre présentent les résultats des régressions de la distribution conditionnelle dans une fonction de répartition inverse continue, interpolée linéairement. Les déciles sont représentés à des distances égales sur le support (latent) des revenus mensuels. Compte tenu de la répartition actuelle des revenus dans la plupart des pays de l'OCDE, ce n'est pas exact. La plupart des pays de l'OCDE présentent une longue extrémité à la droite de la distribution des revenus. En pratique, cela signifie que la distance entre les 40^e et 50^e centiles de la distribution des revenus sera beaucoup plus proche que la distance entre les 80^e et 90^e centiles, par exemple. Pour les résultats de ce chapitre, cela présente peu d'importance pratique, mais il faut en tenir compte pour les travaux futurs.

Il y a cependant quelques avantages à disposer d'un ensemble de données avec des centiles de revenus sélectionnés de manière uniforme dans tous les pays. Le plus évident est que cela permet des comparaisons faciles entre pays sans la difficulté d'harmoniser les distributions de revenus. Dans certains pays de l'OCDE, le support des revenus mensuels des agents de nettoyage, par exemple, ne se recoupe pas, ou très peu. Si l'on veut comparer les agents de nettoyage dans ces pays, il est pratique de limiter les résultats aux centiles de la distribution globale des revenus. En outre, l'utilisation des centiles de la distribution globale des revenus permet de mieux faire ressortir l'importance pratique. Les affirmations

concernant la répartition des revenus des agents de nettoyage sont probablement difficiles à conceptualiser, mais expliquer comment les agents de nettoyage se situent dans la répartition globale des revenus résonne plus clairement. Enfin, l'extension des effets partiels quantiles inconditionnels découle naturellement de l'utilisation des centiles de la distribution sous-jacente.

Avant de passer à certains tests de robustesse, il convient de mentionner un complément intéressant aux régressions de distribution, les effets partiels quantiles inconditionnels (EPQI). Les EPQI indiquent l'effet de l'externalisation (ou de tout traitement) à des quantiles arbitraires de la distribution de la variable dépendante. L'EPQI est obtenu en inversant la distribution réelle et la distribution contrefactuelle obtenues à partir des régressions de distribution, ou en prenant des approximations linéaires à l'aide de fonctions d'influence recentrées. (Firpo, Fortin et Lemieux, 2009^[71]). L'EPQI est différent de l'effet partiel quantile conditionnel (EPQC), qui est la régression quantile généralement bien connue des chercheurs en sciences sociales. (Koenker et Bassett, 1978^[72]). L'EPQI contrôle les différences dans la distribution des covariables plutôt que de les conditionner (il est donc « inconditionnel »). Pour de nombreuses actions publiques que l'on souhaite étudier, c'est l'approche idéale. Pour une analyse univariée, binaire, comme l'externalisation, l'EPQI est simplement l'estimation des régressions de distribution mise à l'échelle par la densité de la distribution des revenus dans ce décile particulier. Ce dernier est difficile à estimer précisément avec les déciles de la distribution des revenus, mais on peut l'estimer approximativement à partir des données fournies dans le chapitre si on le souhaite.

Les tableaux suivants fournissent des tests de robustesse pour certaines des hypothèses et des questions abordées précédemment dans cette section.

- Tableau d'annexe 4.B.1 donne les estimations des paramètres sous-jacents à partir des régressions de distribution trouvées dans les graphiques Graphique 4.9 et Graphique 4.10, ainsi que pour quatre pays supplémentaires dont les résultats sont représentés graphiquement dans Graphique d'annexe 4.A.5 et Graphique d'annexe 4.A.6. Les autres pays, l'Allemagne, le Royaume-Uni, la France et l'Italie, sont tous de grands pays européens de l'OCDE. Les estimations de ces quatre pays confirment les résultats des pays européens de l'OCDE regroupés dans le chapitre.
- Tableau d'annexe 4.B.2 montre l'effet moyen (moindres carrés ordinaires) de l'externalisation sur le logarithme des revenus habituels pour les États-Unis et l'Australie, qui ont une variable continue des revenus mensuels. Les résultats sont négatifs, et cohérents avec les résultats de la distribution dans le chapitre. Le chapitre comprend également une reproduction de Dube et Kaplan, (2010^[6]) tableaux 3a et 3b, ligne 1. Les résultats sont proches, mais ne correspondent pas complètement, comme on pouvait s'y attendre. Le chapitre utilise les revenus habituels et non les salaires.
- Tableau d'annexe 4.B.3 (agents de nettoyage) and Tableau d'annexe 4.B.4 (agents de sécurité) montrent les résultats du modèle de probabilité linéaire des régressions de la distribution côte à côte avec les mêmes modèles estimés à l'aide des modèles logit et probit. Pour les deux professions et les trois groupes de pays, les résultats sont assez similaires d'un modèle à l'autre.
- Tableau d'annexe 4.B.5 montre la comparaison des régressions de la distribution avec un modèle quantile conditionnel (EPQC). Il s'agit des résultats conditionnels par quantile pour l'effet de l'externalisation sur les revenus, et seulement pour les États-Unis parce que l'on a besoin d'une variable continue des revenus. Il ne s'agit pas des EPQI dont il a été question plus haut, mais étant donné que cette catégorie de modèles est plus courante, ces résultats sont mentionnés à titre de comparaison, même s'ils ne produisent pas nécessairement les mêmes résultats. Dans les faits, les régressions quantiles (conditionnelles) fournissent des estimations de l'effet de l'externalisation sur certains quantiles conditionnels de revenus déterminés, ce qui donne des informations sur la façon dont l'externalisation affecte les personnes ayant des revenus faibles ou élevés au sein de leur groupe démographique. Par exemple, considérons le premier décile et une régression contrôlant uniquement les niveaux d'éducation. Le coefficient du premier décile nous indiquerait comment l'externalisation a affecté les personnes à faible revenu au sein de leur groupe d'éducation, et non, comme les régressions de distribution ou EPQI, l'effet de l'externalisation sur le décile inférieur des distributions - voir également Dube (2019^[55]).

Tableau d'annexe 4.B.1. Résultats des régressions de distribution par pays

Variable dépendante : décile des revenus							
Décile	Pays/région						
	USA	AUS	Europe	DEU	GBR	FRA	ITA
	A. Agents de nettoyage						
1	-0.04 (0.006)	-0.18 (0.014)	-0.05 (0.003)	-0.02 (0.005)	-0.06 (0.011)	-0.06 (0.009)	-0.09 (0.004)
2	-0.09 (0.008)	-0.10 (0.015)	-0.09 (0.003)	-0.04 (0.005)	-0.05 (0.012)	-0.09 (0.009)	-0.18 (0.005)
3	-0.08 (0.008)	-0.06 (0.014)	-0.09 (0.003)	-0.06 (0.005)	-0.03 (0.011)	-0.10 (0.009)	-0.15 (0.004)
4	-0.05 (0.008)	-0.03 (0.011)	-0.07 (0.002)	-0.06 (0.004)	-0.02 (0.010)	-0.07 (0.007)	-0.09 (0.003)
5	-0.04 (0.006)	-0.01 (0.009)	-0.04 (0.002)	-0.05 (0.003)	0.00 (0.008)	-0.03 (0.005)	-0.04 (0.003)
6	-0.02 (0.005)	0.00 (0.007)	-0.02 (0.001)	-0.04 (0.003)	0.00 (0.006)	-0.01 (0.004)	-0.02 (0.002)
7	-0.01 (0.004)	0.01 (0.006)	-0.01 (0.001)	-0.02 (0.002)	0.00 (0.004)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.001)
8	0.00 (0.003)	0.00 (0.004)	0.00 (0.001)	-0.01 (0.001)	0.00 (0.003)	0.00 (0.002)	0.00 (0.001)
9	0.00 (0.002)	0.00 (0.003)	0.00 (0.000)	0.00 (0.001)	0.00 (0.002)	0.00 (0.001)	0.00 (0.000)
Effets du temps	X	X	X	X	X	X	X
Effets du pays			X				
Effets de la région	X	X					
Observations	16 200	3 232	305 311	67 444	4 339	18 058	51 347
	B. Agents de sécurité						
1	-0.01 (0.006)	-0.04 (0.015)	0.002 (0.004)	-0.01 (0.007)	-0.03 (0.010)	0.00 (0.012)	0.00 (0.007)
2	-0.06 (0.009)	0.02 (0.026)	0.006 (0.006)	0.00 (0.010)	-0.05 (0.017)	0.03 (0.020)	0.00 (0.010)
3	-0.12 (0.012)	-0.01 (0.029)	-0.031 (0.007)	-0.08 (0.012)	-0.08 (0.021)	-0.10 (0.027)	0.00 (0.013)
4	-0.12 (0.012)	-0.08 (0.034)	-0.052 (0.008)	-0.15 (0.013)	-0.06 (0.024)	-0.13 (0.027)	-0.03 (0.014)
5	-0.10 (0.011)	-0.08 (0.038)	-0.087 (0.007)	-0.20 (0.014)	-0.10 (0.026)	-0.11 (0.024)	-0.09 (0.014)
6	-0.08 (0.009)	-0.11 (0.039)	-0.115 (0.007)	-0.19 (0.013)	-0.12 (0.027)	-0.10 (0.021)	-0.12 (0.014)
7	-0.05 (0.008)	-0.07 (0.032)	-0.120 (0.006)	-0.17 (0.012)	-0.17 (0.024)	-0.08 (0.019)	-0.13 (0.013)
8	-0.04 (0.006)	-0.04 (0.025)	-0.082 (0.005)	-0.11 (0.008)	-0.13 (0.020)	-0.04 (0.014)	-0.10 (0.011)
9	-0.03 (0.004)	-0.05 (0.017)	-0.04 (0.003)	-0.06 (0.005)	-0.06 (0.014)	-0.02 (0.008)	-0.06 (0.007)
Effets du temps	X	X	X	X	X	X	X
Effets du pays			X				
Effets de la région	X	X					
Observations	6 695	672	55 470	7 660	1 265	2 045	7 636

Note : La variable dépendante est le revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour chaque décile, les coefficients rapportés se réfèrent à un indicateur binaire d'externalisation. Dans le groupe A, pour les pays européens l'échantillon est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Dans le groupe B, pour les pays européens, l'échantillon est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-JE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/l3dn0v>

Tableau d'annexe 4.B.2. Effet moyen de l'externalisation sur les salaires par sexe

Effet de l'externalisation sur le logarithme du salaire - États-Unis			
	(1) Référence	(2) Référence (femmes)	(3) Référence (hommes)
A. Agents de nettoyage			
États-Unis (2011-19)	-0.06 (0.009)	-0.05 (0.014)	-0.05 (0.013)
Dube et Kaplan (1983-2000)	-0.06 (0.006)	-0.04 (0.010)	-0.05 (0.008)
Australie (2001-19)	-0.01 (0.019)	-0.04 (0.025)	0.01 (0.033)
B. Agents de sécurité			
États-Unis (2011-19)	-0.13 (0.012)	-0.10 (0.027)	-0.14 (0.014)
Dube et Kaplan (1983-2000)	-0.21 (0.010)	-0.20 (0.028)	-0.21 (0.011)
Australie (2001-19)	-0.10 (0.037)	-0.05 (0.096)	-0.13 (0.042)

Note : La variable dépendante pour les États-Unis est le logarithme des revenus hebdomadaires divisé par les heures hebdomadaires. L'échantillon est constitué d'agents de nettoyage et de sécurité dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220) ou Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). La variable dépendante pour le modèle australien est le logarithme des revenus hebdomadaires divisé par les heures hebdomadaires. L'échantillon est constitué d'agents de nettoyage et de sécurité ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006) ou Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine, les effets fixes de la région, et une fonction polynomiale pour l'âge. Le modèle des États-Unis (2011-19) et celui de l'Australie (2001-19) ont restreint l'âge entre 20 et 64 ans, tandis que le modèle de Dube et Kaplan ne comportait aucune restriction d'âge. Source : Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/21azc4>

Tableau d'annexe 4.B.3. Résultats des régressions de distribution pour les agents de nettoyage par pays et par modèle

Variable dépendante : décile des revenus									
Décile	Australie			États-Unis			Pays européens de l'OCDE		
	OLS	Logit	Probit	OLS	Logit	Probit	OLS	Logit	Probit
1	-0.18 (0.014)	-0.18 (0.013)	-0.18 (0.012)	-0.04 (0.006)	-0.04 (0.006)	-0.04 (0.005)	-0.05 (0.003)	-0.04 (0.002)	-0.04 (0.003)
2	-0.10 (0.015)	-0.09 (0.013)	-0.09 (0.014)	-0.09 (0.008)	-0.08 (0.007)	-0.08 (0.007)	-0.09 (0.003)	-0.07 (0.003)	-0.06 (0.003)
3	-0.06 (0.014)	-0.05 (0.013)	-0.05 (0.013)	-0.08 (0.008)	-0.08 (0.008)	-0.08 (0.008)	-0.09 (0.003)	-0.08 (0.003)	-0.07 (0.003)
4	-0.03 (0.011)	-0.03 (0.013)	-0.03 (0.012)	-0.05 (0.008)	-0.07 (0.008)	-0.06 (0.008)	-0.07 (0.002)	-0.06 (0.003)	-0.06 (0.002)
5	-0.01 (0.009)	-0.02 (0.011)	-0.02 (0.010)	-0.04 (0.006)	-0.05 (0.008)	-0.05 (0.007)	-0.04 (0.002)	-0.04 (0.002)	-0.03 (0.002)
6	0.00 (0.007)	-0.01 (0.010)	0.00 (0.010)	-0.02 (0.005)	-0.03 (0.010)	-0.03 (0.006)	-0.02 (0.001)	-0.02 (0.002)	-0.02 (0.002)
7	0.01 (0.006)	0.00 (0.010)	0.01 (0.010)	-0.01 (0.004)	-0.02 (0.007)	-0.02 (0.005)	-0.01 (0.001)	-0.01 (0.001)	-0.01 (0.001)
8	0.00 (0.004)	0.00 (0.011)	0.01 (0.011)	0.00 (0.003)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.005)	0.00 (0.001)	0.00 (0.001)	0.00 (0.001)
9	0.00 (0.003)	-0.03 (0.044)	-0.03 (0.042)	0.00 (0.002)	0.00 (0.006)	0.00 (0.005)	0.00 (0.000)	0.00 (0.000)	0.00 (0.000)
Effets du temps	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Effets du pays							X	X	X
Effets de la région	X	X	X	X	X	X			
Effets du temps partiel					X	X			
Observations	3 232	2 785	2 785	16 200	16 697	16 697	305 298	305 298	305 298

Note : La variable dépendante est le revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour chaque décile, les coefficients rapportés se réfèrent à un indicateur binaire d'externalisation. Dans les pays européens, l'échantillon est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'il travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région. Aux États-Unis, les modèles logit et probit utilisent les effets du temps partiel en remplacement du log des heures.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.4. Résultats des régressions de distribution pour les agents de sécurité par pays et par modèle

Variable dépendante : décile des revenus									
Décile	Australie			États-Unis			Pays européens de l'OCDE		
	OLS	Logit	Probit	OLS	Logit	Probit	OLS	Logit	Probit
1	-0.04 (0.015)	-0.33 (0.109)	-0.30 (0.092)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.006)	-0.02 (0.007)	0.00 (0.004)	0.01 (0.003)	0.01 (0.003)
2	0.02 (0.026)	0.01 (0.033)	0.00 (0.030)	-0.06 (0.009)	-0.07 (0.009)	-0.07 (0.009)	0.01 (0.006)	0.01 (0.005)	0.01 (0.006)
3	-0.01 (0.029)	-0.02 (0.028)	-0.02 (0.026)	-0.12 (0.012)	-0.11 (0.011)	-0.11 (0.011)	-0.03 (0.007)	-0.04 (0.007)	-0.03 (0.007)
4	-0.08 (0.034)	-0.08 (0.031)	-0.08 (0.029)	-0.12 (0.012)	-0.11 (0.011)	-0.11 (0.011)	-0.05 (0.008)	-0.06 (0.008)	-0.05 (0.008)
5	-0.08 (0.038)	-0.07 (0.035)	-0.07 (0.034)	-0.10 (0.011)	-0.09 (0.010)	-0.10 (0.010)	-0.09 (0.007)	-0.10 (0.007)	-0.08 (0.007)
6	-0.11 (0.039)	-0.11 (0.037)	-0.10 (0.036)	-0.08 (0.009)	-0.07 (0.009)	-0.08 (0.009)	-0.11 (0.007)	-0.12 (0.006)	-0.10 (0.006)
7	-0.07 (0.032)	-0.08 (0.040)	-0.07 (0.038)	-0.05 (0.008)	-0.05 (0.013)	-0.05 (0.009)	-0.12 (0.006)	-0.12 (0.005)	-0.11 (0.005)
8	-0.04 (0.025)	-0.06 (0.038)	-0.05 (0.033)	-0.04 (0.006)	-0.04 (0.007)	-0.05 (0.008)	-0.08 (0.005)	-0.08 (0.005)	-0.07 (0.004)
9	-0.05 (0.017)	-0.26 (0.078)	-0.24 (0.061)	-0.03 (0.004)	-0.03 (0.005)	-0.06 (0.008)	-0.04 (0.003)	-0.04 (0.003)	-0.03 (0.003)
Effets du temps	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Effets du pays							X	X	X
Effets de la région	X	X	X	X	X	X			
Effets du temps partiel					X	X			
Observations	672	609	609	6 695	6 753	6 753	55 469	55 469	55 469

Note : La variable dépendante est un revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour les pays européens, l'échantillon est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de sécurité sont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région. Aux États-Unis, les modèles logit et probit utilisent les effets du temps partiel en remplacement du log des heures.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.5. Modèles de probabilité linéaire et de quantile conditionnel pour les agents de nettoyage et de sécurité

	Variable dépendante : décile du logarithme de revenu			
	Agents de nettoyage		Agents de sécurité	
	MPL (1)	Quantile (2)	MPL (3)	Quantile (4)
Décile				
1	-0.04 (0.006)	-0.07 (0.011)	-0.01 (0.006)	-0.07 (0.016)
2	-0.09 (0.008)	-0.07 (0.009)	-0.06 (0.009)	-0.09 (0.014)
3	-0.08 (0.008)	-0.08 (0.011)	-0.12 (0.012)	-0.11 (0.015)
4	-0.05 (0.008)	-0.09 (0.009)	-0.12 (0.012)	-0.12 (0.013)
5	-0.04 (0.006)	-0.09 (0.011)	-0.10 (0.011)	-0.12 (0.018)
6	-0.02 (0.005)	-0.09 (0.009)	-0.08 (0.009)	-0.13 (0.014)
7	-0.01 (0.004)	-0.09 (0.011)	-0.05 (0.008)	-0.15 (0.013)
8	0.00 (0.003)	-0.11 (0.015)	-0.04 (0.006)	-0.18 (0.022)
9	0.00 (0.002)	-0.10 (0.012)	-0.03 (0.004)	-0.19 (0.030)
Effets du temps	X	X	X	X
Effets du temps partiel	X	X	X	X
Effets de la région	X	X	X	X
Observations	16 200	16 182	6 695	6 979

Note : les modèles 1 et 2 utilisent un échantillon constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les modèles 3 et 4 utilisent un échantillon constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). La variable dépendante est le revenu hebdomadaire habituel. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine, la race, l'origine ethnique, et une fonction polynômiale pour l'âge. Les modèles quantiles utilisent les effets fixes des États et les effets fixes de années, tandis que les modèles de probabilité linéaire utilisent les effets fixes de chaque État par année.

Source : The Current Population Survey (CPS), États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/sv31u0>

Détails sur les résultats de la régression pour le temps de travail, la formation et le type de contrat

Les résultats de cette section permettent de documenter et de valider les résultats de la régression sur la qualité de l'emploi de la section 4.3.3. Les modèles de régression sont similaires pour les différentes formes de la qualité de l'emploi. Ils modélisent tous une réponse binaire sous la forme d'un modèle de probabilité linéaire (MPL) estimé à l'aide des moindres carrés ordinaires. Le modèle a la forme suivante,

$$y_{i,t} = \beta * outsource_{i,t} + X_{i,t} + \delta_t + \varepsilon_{i,t}$$

Chaque équation est estimée séparément pour chaque pays et chacune des différentes variables dépendantes. Les variables dépendantes, $y_{i,t}$, sont des indicateurs binaires égaux à 1 lorsque l'individu i répond dans le temps t à l'un des trois indicateurs de qualité de l'emploi : emploi à temps partiel contre son gré, participation à une formation professionnelle et contrat à durée déterminée. La variable $outsource_{i,t}$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage ou de sécurité travaille dans le secteur des services aux entreprises. Le vecteur $X_{i,t}$ contient les caractéristiques des individus et des emplois, y compris une spécification non paramétrique de l'âge, de l'éducation et du sexe. Le logarithme des heures habituelles travaillées est exclu du modèle sur le travail à temps partiel involontaire, mais inclus dans les deux autres modèles. L'indicateur δ_t reflète les effets de l'année, tandis que $\varepsilon_{i,t}$ est le paramètre d'erreur. Les erreurs types sont estimées en utilisant des erreurs types robustes hétéroscédastiques. Les équations sont estimées sous la forme de modèles de probabilité linéaire (moindres carrés ordinaires) séparément pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité.

Pour des raisons de robustesse, la même structure de modèle est estimée séparément en utilisant des modèles probit et logit. Pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité dans les différents pays, les résultats probit et logit sont qualitativement similaires à ceux du modèle de probabilité linéaire. Tous les résultats se trouvent dans les trois tableaux suivants :

- Tableau d'annexe 4.B.6 vient à l'appui du Graphique 4.11, la probabilité de travailler à temps partiel contre son gré.
- Tableau d'annexe 4.B.7 vient à l'appui du Graphique 4.12, la probabilité de participer à une formation.
- Tableau d'annexe 4.B.8 vient à l'appui du Graphique 4.13, la probabilité d'avoir un contrat de travail à durée déterminée.

Tableau d'annexe 4.B.6. Variation de la propension marginale du temps partiel subi, par pays et modèle

Pays	variable dépendante : Emploi à temps partiel subi					
	Agents de nettoyage			Agents de sécurité		
	MPL	Probit	Logit	MPL	Probit	Logit
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
AUS	0.00 (0.013)	0.00 (0.014)	0.00 (0.014)	0.06 (0.025)	0.08 (0.039)	0.08 (0.043)
AUT	0.07 (0.006)	0.06 (0.005)	0.06 (0.005)	0.07 (0.014)	0.07 (0.013)	0.07 (0.014)
BEL	0.04 (0.007)	0.04 (0.007)	0.04 (0.007)	0.00 (0.012)	0.00 (0.011)	0.00 (0.012)
CHE	0.12 (0.014)	0.12 (0.013)	0.12 (0.013)	0.10 (0.024)	0.10 (0.022)	0.10 (0.023)
CZE	0.04 (0.013)	0.03 (0.009)	0.03 (0.009)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.007)
DEU	0.06 (0.005)	0.06 (0.005)	0.06 (0.005)	-0.02 (0.009)	-0.02 (0.009)	-0.02 (0.009)
DNK	0.03 (0.009)	0.03 (0.008)	0.03 (0.008)	-0.01 (0.025)	-0.01 (0.025)	-0.02 (0.026)
EST	0.07 (0.017)	0.07 (0.014)	0.06 (0.014)	-0.08 (0.055)	-0.12 (0.041)	-0.10 (0.038)
ESP	0.18 (0.010)	0.18 (0.010)	0.18 (0.009)	-0.05 (0.015)	-0.05 (0.013)	-0.05 (0.014)

variable dépendante : Emploi à temps partiel subi						
Pays	Agents de nettoyage			Agents de sécurité		
	MPL (1)	Probit (2)	Logit (3)	MPL (4)	Probit (5)	Logit (6)
FIN	-0.01 (0.011)	-0.01 (0.011)	-0.01 (0.011)	-0.03 (0.044)	-0.04 (0.040)	-0.03 (0.042)
FRA	0.16 (0.011)	0.16 (0.010)	0.16 (0.010)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.015)	-0.03 (0.015)
GRC	0.13 (0.009)	0.12 (0.008)	0.11 (0.008)	0.02 (0.007)	0.03 (0.007)	0.03 (0.008)
GBR	0.05 (0.011)	0.05 (0.011)	0.05 (0.011)	0.01 (0.012)	0.01 (0.012)	0.01 (0.012)
HUN	0.03 (0.007)	0.03 (0.006)	0.03 (0.006)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)
IRL	0.00 (0.009)	0.00 (0.009)	0.00 (0.009)	0.01 (0.011)	0.01 (0.012)	0.01 (0.012)
ISL	0.01 (0.025)	0.01 (0.023)	0.01 (0.023)	0.01 (0.029)	0.01 (0.024)	0.01 (0.025)
ITA	0.30 (0.005)	0.28 (0.004)	0.27 (0.004)	-0.03 (0.009)	-0.03 (0.008)	-0.03 (0.008)
LTU	0.05 (0.011)	0.04 (0.009)	0.04 (0.009)	-0.02 (0.008)	-0.03 (0.008)	-0.03 (0.011)
LVA	0.09 (0.036)	0.08 (0.027)	0.08 (0.026)	0.00 (0.007)	0.00 (0.008)	0.00 (0.009)
NLD	0.03 (0.011)	0.03 (0.011)	0.03 (0.011)	0.04 (0.021)	0.05 (0.020)	0.04 (0.021)
NOR	0.01 (0.013)	0.01 (0.013)	0.01 (0.013)	0.01 (0.034)	0.01 (0.036)	0.02 (0.039)
PRT	0.17 (0.009)	0.16 (0.008)	0.16 (0.008)	0.00 (0.007)	0.00 (0.006)	0.00 (0.007)
SVN	0.05 (0.005)	0.05 (0.005)	0.05 (0.005)	-0.03 (0.012)	-0.03 (0.012)	-0.03 (0.012)
SVK	0.08 (0.012)	0.05 (0.007)	0.05 (0.006)	-0.02 (0.004)	-0.02 (0.005)	-0.03 (0.006)
USA	0.04 (0.006)	0.04 (0.005)	0.03 (0.005)	0.02 (0.006)	0.04 (0.039)	0.02 (0.006)

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans le texte. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs à temps partiel subi sont les personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler plus d'heures ou ne parviennent pas à obtenir un emploi à temps plein. Les États-Unis prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont travaillé moins de 35 heures par semaine pour des raisons économiques et qu'ils sont disponibles pour un emploi à temps plein. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine et ne pas parvenir à trouver un travail à temps plein. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.7. Variation de la propension marginale à suivre une formation, par pays et modèle

Pays	Variable dépendante : participation à une formation					
	Agents de nettoyage			Agents de sécurité		
	MPL (1)	Probit (2)	Logit (3)	MPL (4)	Probit (5)	Logit (6)
AUS	-0.11 (0.014)	-0.13 (0.018)	-0.13 (0.016)	-0.13 (0.050)	-0.14 (0.049)	-0.14 (0.048)
AUT	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.014)	0.00 (0.014)	0.00 (0.014)
BEL	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	0.00 (0.013)	0.00 (0.012)	0.00 (0.012)
CHE	-0.04 (0.008)	-0.04 (0.009)	-0.04 (0.010)	-0.05 (0.026)	-0.05 (0.026)	-0.05 (0.026)
CZE	0.00 (0.008)	0.00 (0.009)	0.00 (0.009)	-0.02 (0.014)	-0.02 (0.013)	-0.02 (0.014)
DEU	-0.01 (0.001)	-0.01 (0.001)	-0.01 (0.001)	-0.03 (0.006)	-0.03 (0.006)	-0.03 (0.006)
DNK	-0.03 (0.026)	-0.03 (0.009)	-0.03 (0.009)	-0.02 (0.032)	-0.02 (0.032)	-0.02 (0.033)
EST	-0.01 (0.009)	-0.02 (0.009)	-0.01 (0.010)	0.00 (0.054)	0.00 (0.049)	0.01 (0.054)
ESP	-0.02 (0.004)	-0.02 (0.004)	-0.02 (0.005)	0.03 (0.015)	0.03 (0.016)	0.03 (0.016)
FIN	-0.02 (0.011)	-0.02 (0.011)	-0.02 (0.011)	0.04 (0.040)	0.04 (0.039)	0.04 (0.040)
FRA	-0.05 (0.006)	-0.05 (0.009)	-0.06 (0.009)	-0.05 (0.020)	-0.05 (0.018)	-0.05 (0.019)
GRC	-0.01 (0.001)	-0.01 (0.002)	-0.01 (0.003)	0.00 (0.006)	0.00 (0.005)	0.00 (0.005)
GBR	-0.02 (0.005)	-0.02 (0.006)	-0.03 (0.006)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.016)
HUN	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.004)	-0.01 (0.004)	-0.01 (0.004)	-0.01 (0.004)	-0.01 (0.004)
IRL	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.004)	-0.02 (0.006)	-0.02 (0.005)	-0.02 (0.005)
ISL	-0.03 (0.018)	-0.03 (0.019)	-0.03 (0.020)	-0.01 (0.034)	-0.01 (0.036)	-0.01 (0.037)
ITA	-0.01 (0.002)	-0.01 (0.002)	-0.01 (0.002)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.006)
LTU	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.005)	-0.01 (0.006)	0.01 (0.010)	0.01 (0.010)	0.02 (0.012)
LVA	-0.01 (0.006)	-0.01 (0.011)	-0.02 (0.013)	0.02 (0.013)	0.02 (0.014)	0.02 (0.018)
NLD	-0.01 (0.007)	-0.01 (0.007)	-0.01 (0.007)	-0.01 (0.020)	-0.01 (0.020)	-0.01 (0.020)
NOR	0.02 (0.012)	0.02 (0.012)	0.02 (0.012)	-0.10 (0.039)	-0.10 (0.034)	-0.10 (0.034)
PRT	-0.01 (0.003)	-0.01 (0.004)	-0.01 (0.004)	-0.02 (0.009)	-0.02 (0.008)	-0.02 (0.008)
SVN	-0.03 (0.004)	-0.03 (0.004)	-0.03 (0.004)	-0.05 (0.014)	0.05 (0.013)	-0.05 (0.013)
SVK	0.00 (0.003)	0.00 (0.004)	0.00 (0.004)	0.01 (0.005)	0.01 (0.005)	0.01 (0.005)

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans Graphique 4.12. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Un travailleur a participé à une formation s'il a pris part à un enseignement en dehors du système éducatif formel au cours des quatre dernières semaines. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. On considère qu'un travailleur a participé à une formation s'il répond « Oui » à la question « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous participé à un programme de formation ou d'emploi dans le cadre de votre travail ? ». Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/vx53u7>

Tableau d'annexe 4.B.8. Variation de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée en étant externalisé, par pays et par modèle

Pays	Variable dépendante : type de contrat					
	Agents de nettoyage			Agents de sécurité		
	MPL (1)	Probit (2)	Logit (3)	MPL (4)	Probit (5)	Logit (6)
AUS	0.00 (0.020)	0.00 (0.020)	0.00 (0.020)	0.08 (0.039)	0.07 (0.035)	0.07 (0.033)
AUT	-0.03 (0.002)	-0.04 (0.003)	-0.04 (0.004)	-0.04 (0.011)	-0.04 (0.011)	-0.04 (0.012)
BEL	0.00 (0.006)	0.00 (0.006)	0.00 (0.000)	-0.03 (0.017)	-0.03 (0.015)	-0.03 (0.015)
CHE	-0.02 (0.008)	-0.02 (0.007)	-0.02 (0.008)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.018)
CZE	0.12 (0.020)	0.09 (0.014)	0.09 (0.014)	0.02 (0.019)	0.03 (0.019)	0.02 (0.019)
DEU	0.03 (0.004)	0.03 (0.004)	0.02 (0.004)	0.04 (0.012)	0.04 (0.013)	0.04 (0.012)
DNK	-0.02 (0.006)	-0.02 (0.006)	-0.02 (0.007)	-0.02 (0.017)	-0.03 (0.018)	-0.03 (0.019)
EST	0.01 (0.013)	0.01 (0.009)	0.01 (0.010)	0.03 (0.022)	0.03 (0.028)	0.04 (0.038)
ESP	-0.08 (0.010)	-0.08 (0.010)	-0.08 (0.010)	-0.12 (0.023)	-0.11 (0.020)	-0.11 (0.020)
FIN	-0.17 (0.013)	-0.17 (0.014)	-0.18 (0.014)	-0.18 (0.045)	-0.16 (0.035)	-0.17 (0.036)
FRA	-0.09 (0.008)	-0.09 (0.009)	-0.09 (0.010)	-0.04 (0.017)	-0.04 (0.016)	-0.04 (0.016)
GRC	-0.19 (0.008)	-0.20 (0.010)	-0.21 (0.011)	-0.09 (0.011)	-0.09 (0.010)	-0.09 (0.011)
GBR	0.01 (0.006)	0.01 (0.005)	0.01 (0.005)	0.02 (0.010)	0.02 (0.009)	0.02 (0.009)
HUN	-0.11 (0.007)	-0.12 (0.009)	-0.13 (0.010)	-0.02 (0.005)	-0.03 (0.005)	-0.03 (0.006)
IRL	-0.04 (0.006)	-0.04 (0.007)	-0.04 (0.007)	0.00 (0.009)	0.00 (0.009)	0.00 (0.009)
ISL	-0.04 (0.020)	-0.04 (0.021)	-0.04 (0.022)	-0.02 (0.041)	0.01 (0.035)	-0.01 (0.037)
ITA	-0.08 (0.004)	-0.07 (0.004)	-0.07 (0.004)	-0.18 (0.012)	-0.16 (0.010)	-0.16 (0.009)

Pays	Variable dépendante : type de contrat					
	Agents de nettoyage			Agents de sécurité		
	MPL (1)	Probit (2)	Logit (3)	MPL (4)	Probit (5)	Logit (6)
LTU	0.00 (0.006)	0.01 (0.005)	0.00 (0.005)	0.00 (0.005)	0.00 (0.007)	0.01 (0.009)
LVA	0.00 (0.012)	0.00 (0.012)	0.00 (0.012)	-0.01 (0.010)	-0.01 (0.011)	-0.01 (0.012)
NLD	-0.01 (0.011)	-0.01 (0.010)	-0.01 (0.010)	0.02 (0.024)	0.02 (0.023)	0.02 (0.024)
NOR	0.00 (0.011)	0.00 (0.011)	0.00 (0.011)	-0.11 (0.031)	-0.12 (0.029)	-0.12 (0.031)
PRT	-0.06 (0.009)	-0.06 (0.009)	-0.06 (0.009)	-0.09 (0.014)	-0.08 (0.012)	-0.08 (0.012)
SVN	0.01 (0.006)	0.01 (0.005)	0.01 (0.005)	-0.07 (0.014)	-0.07 (0.013)	-0.07 (0.013)
SVK	0.05 (0.014)	0.05 (0.010)	0.04 (0.010)	0.00 (0.008)	0.00 (0.007)	0.00 (0.008)

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans Graphique 4.13. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage sur la période 2001-19. Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée comprennent les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou un contrat occasionnel. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/rmocwn>

Notes

¹ Voir Ewing et Abdul, (2020^[75]) et Shenker, (2020^[73]).

² Voir OCDE, (2014^[28]) pour une synthèse relative au travail temporaire, et OCDE, (2019^[29]) pour une synthèse récente relative au travail indépendant.

³ Voir OCDE, (2007^[78]) pour une vue d'ensemble des effets du commerce international sur les marchés du travail de l'OCDE, et l'OMC, (2019^[76]), pour les questions relatives au commerce international des services.

⁴ Dans les études existantes, l'externalisation nationale ne limite généralement pas sa définition aux services de main-d'œuvre et inclut également la production de biens intermédiaires⁴. La distinction repose finalement sur l'hypothèse de ce qu'une entreprise pourrait raisonnablement produire en interne. Afin de contourner cette discussion, ce chapitre se limite principalement aux services de main-d'œuvre. Toutefois, une grande partie des questions évoquées se posent aussi dans les chaînes d'approvisionnement du secteur manufacturier (Weil, 2014^[14]).

⁵ L'évolution des agents de nettoyage constitue une bonne illustration de l'externalisation nationale dans les emplois de services à bas salaires. Un récent article du *New York Times* a comparé la situation des agents de nettoyage dans deux entreprises de technologie de pointe différentes : Kodak dans les années 1980 et Apple aujourd'hui. Depuis toujours, les agents de nettoyage de Kodak étaient des employés permanents de Kodak. Chez Apple, les agents de nettoyage travaillent pour une société sous contrat avec Apple. Cette description établit un lien direct entre les différentes trajectoires d'emploi et les salaires, ainsi que les différences considérables en termes d'avantages, de possibilités de formation et de sécurité de l'emploi. (Irwin, 2017^[74]).

⁶ Les entreprises manufacturières passent de plus en plus de contrats avec des entreprises tierces pour des professions essentielles à leur activité principale. Dey, Houseman and Polivka (2012^[46]) affirment que les fabricants s'appuient de plus en plus sur des cabinets de recrutement pour trouver du personnel de production, ce qui a pour effet de faire baisser les chiffres publiés sur l'emploi dans le secteur manufacturier.

⁷ Dans certains cas, l'agence d'intérim peut intervenir uniquement en tant que médiateur et ne pas employer directement le travailleur. Ces cas sortent alors du cadre d'une relation d'externalisation.

⁸ Les accords de non-sollicitation ne sont pas nécessairement illégaux car ils sont généralement traités comme des restrictions verticales. Et ce, même si ce que ces accords empêchent dans la pratique est essentiellement une concurrence horizontale entre des entreprises de même niveau (c'est-à-dire différents franchisés).

⁹ Cela fait référence à la section « N » de la Classification internationale type, par secteur, de toutes les branches d'activité économique (CITI). D'autres systèmes de classification comprennent des regroupements similaires. La Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE, Rév. 2) comprend la même section « N » pour les activités de services administratifs et de soutien. Dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN, 2017), le secteur correspondant est le « 56 », Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.

¹⁰ La section « M », Activités spécialisées, scientifiques et techniques, comprend également des services intermédiaires fournis aux entreprises. Il s'agit toutefois d'activités nécessitant un niveau de formation élevé ainsi qu'un transfert de connaissances spécialisées. On peut citer à titre d'exemple les services juridiques et comptables, la recherche pharmaceutique ou le conseil de gestion. Ces activités constituent souvent aussi une externalisation nationale, bien qu'elles concernent surtout des professions à rémunération élevée. Les effets de l'externalisation nationale sur ces professions peuvent être très différents de ceux qui touchent les professions faiblement rémunérées.

¹¹ Pour les agents de nettoyage, l'emploi par les ménages privés a été omis de l'analyse. De même, pour les agents de sécurité, l'administration publique et la défense sont exclus. La prise en compte de ces secteurs réduit la part dans le secteur des services administratifs et de soutien. Cependant, l'évolution des proportions dans le temps est qualitativement inchangée.

¹² Dans l'ensemble des pays européens de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, 47.7 % des agents de nettoyage externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 44.3 % des agents de nettoyage qui ne sont pas externalisés. Parmi les agents de sécurité, cette part est de 28.5% pour les travailleurs externalisés, contre 25.9% pour les travailleurs non externalisés. Aux États-Unis, 34,6 % des agents de nettoyage externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 22,6 % des agents de nettoyage non externalisés. Parmi les agents de sécurité aux États-Unis, 6.3 % des travailleurs externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 4.8 % de ceux qui ne sont pas externalisés. En Australie, cette part pour les agents de nettoyage est de 44.9 % pour les travailleurs externalisés et de 53.8 % pour les travailleurs non externalisés. Parmi les agents de sécurité, 32.9 % des travailleurs externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 25.0 % de ceux qui ne sont pas externalisés.

¹³ La différence entre les deux lignes de chaque décile, d , est le coefficient estimé $\widehat{\beta}_d$ expliqué dans Encadré 4.5. Les étoiles sur le décile indiquent si les estimations du coefficient sont significatives à l'intervalle de confiance de 95%.

¹⁴ Les données sur les revenus de l'Australie et des États-Unis contiennent suffisamment de détails (estimations des heures et des revenus) pour calculer aussi les effets de l'externalisation sur le salaire moyen en utilisant un modèle de régression linéaire. Ils sont calculés en utilisant le logarithme du salaire.

¹⁵ Les régressions des revenus dans la section 4.3.2 contrôlent les heures habituelles de travail. Les différences de temps de travail ne semblent donc pas expliquer les différences de revenus entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés.

¹⁶ Cet « effet dynamique sur les salaires » dû à la mobilité professionnelle est différent des effets sur les revenus analysés dans ce chapitre, et il doit être considéré comme distinct.

¹⁷ En outre, la résiliation du contrat de services par l'entreprise donneur d'ordres est considérée comme un motif valable de licenciement du travailleur par l'entreprise sous-traitante dans un certain nombre de pays de l'OCDE - voir par exemple OCDE (2014_[28]), ce qui limite le coût des licenciements pour l'entreprise sous-traitante.

5

Le temps de travail et sa réglementation dans les pays de l'OCDE : combien de temps travaillons-nous et comment ?

Le temps de travail est une variable essentielle qui influe sur le marché du travail et sa capacité à s'adapter aux chocs. Il peut avoir des répercussions sur des indicateurs clés de la situation des travailleurs, comme le bien-être, la productivité, les salaires et l'emploi. Il est donc crucial, pour les responsables de l'action publique qui cherchent à concilier équité, efficacité et bien-être, de savoir comment les pays de l'OCDE réglementent le temps de travail, et de comprendre dans quelle mesure ce dernier est influencé par le cadre réglementaire en vigueur. Le présent chapitre propose un tour d'horizon détaillé des réglementations qui encadrent la durée du travail, les congés payés et le télétravail dans les pays de l'OCDE. Il examine le rôle joué par la négociation collective dans la détermination du temps de travail ou de son organisation, et la manière dont les pays de l'OCDE ont adapté la réglementation du temps de travail dans le contexte de la crise du COVID-19. Ce chapitre fait également le point sur les tendances en matière de temps de travail et d'emploi du temps dans les différents pays de l'OCDE et groupes sociodémographiques. Enfin, il analyse l'évolution au fil des ans des écarts de temps de travail entre les travailleurs, ainsi que leur influence sur les inégalités constatées en termes d'équilibre vie professionnelle-vie privée.

En Bref

Principaux résultats

En moyenne dans les pays de l'OCDE, la durée hebdomadaire *normale* de travail des salariés à temps plein est restée globalement stable entre 1995 et 2019, même si l'on observe de légères variations d'un pays à l'autre. Le temps de travail d'un salarié médian à temps plein s'établissait à 40.5 heures par semaine en 2019, s'échelonnant de 37 heures au Danemark à 48 heures au Mexique et en Colombie. Depuis le milieu des années 2000, l'incidence des heures supplémentaires rémunérées est restée stable, s'établissant à un peu plus de 7.5 % des salariés à temps plein. En revanche, l'incidence des heures supplémentaires non rémunérées a légèrement diminué, passant de 6.2 à 5.1 %. Le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés est très élevé. Il s'élève à 8.3 pour les heures supplémentaires rémunérées (7.7 pour les heures supplémentaires non rémunérées), soit un jour supplémentaire par semaine en 2019.

Les loisirs sont la troisième activité à laquelle les individus consacrent le plus de temps, après le temps alloué aux activités régénératives (dont le sommeil) et au travail rémunéré. Le temps consacré chaque semaine aux loisirs par les travailleurs à temps plein a diminué en moyenne de 1.5 heure entre les années 1970 et 2010 dans les 14 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Ce déclin s'est amorcé dans les années 1990 et s'est accéléré au fil du temps. On observe également d'importants écarts entre les pays en termes de rapport entre le temps de travail et le temps consacré aux loisirs : dans les années 2010, les travailleurs mexicains consacraient plus de trois fois plus de temps au travail rémunéré qu'aux loisirs, contre deux fois plus de temps pour les Coréens, et les travailleurs allemands, finlandais et norvégiens consacraient autant de temps à ces deux activités.

En moyenne dans les 11 pays de l'OCDE analysés, le nombre hebdomadaire d'heures *effectivement travaillées* par salarié a reculé de 8 heures depuis 1970, mais à un rythme de plus en plus lent (de 0.9 % par an dans les années 1970 à 0.2 % dans les années 2010). Au cours de cette même période, la productivité horaire a augmenté, également à un rythme de plus en plus lent. Elle progressait de 3.7 % par an dans les années 1970, contre 0.7 % dans les années 2010. La comparaison de l'évolution moyenne du temps de travail, du temps consacré aux loisirs et de la productivité donne à penser que la croissance de la productivité n'a pas donné lieu à du temps de loisirs supplémentaire pour les salariés à temps plein.

L'examen approfondi de la réglementation légale et conventionnelle du temps de travail, des congés payés et du télétravail en 2020 dans les pays de l'OCDE apporte plusieurs éclairages importants :

- On peut regrouper les pays de l'OCDE en six modèles différents de gouvernance du temps de travail, en fonction du degré de latitude autorisé en termes de plafonnement de la durée hebdomadaire normale ou maximale du travail : par exemple, au Chili, en Israël et au Mexique, les règles sont uniformes – aucune variation n'est autorisée, tandis qu'en France ou en Lituanie, une certaine variation est possible par le biais de mécanismes de dérogation ou de modulation du temps de travail ; l'Autriche, la Nouvelle-Zélande ou la Suède admettent une plus grande variabilité des règles. Toutefois, ces modèles n'ont qu'un impact limité sur la durée hebdomadaire habituelle du travail : dans de nombreux pays où il est possible de dépasser la durée normale du travail, on ne constate pas d'effet significatif sur la durée hebdomadaire habituelle médiane – qui est largement plafonnée par les limites légales. De la même manière, il n'existe pas de lien étroit entre un modèle de gouvernance particulier et la fréquence des heures supplémentaires rémunérées, ou leur nombre.

- Dans la majorité des pays de l'OCDE, les travailleurs ont droit à un minimum légal de congés annuels rémunérés. Dans certains pays, les conventions collectives accordent un nombre de congés annuels bien supérieur au minimum légal. Dans la quasi-totalité des pays, le nombre de congés payés effectivement pris est supérieur au minimum légal.
- L'accès au télétravail n'est pas garanti dans tous les pays de l'OCDE. Le droit au télétravail, lorsqu'il existe, peut s'appliquer à tous les salariés (comme en Espagne ou en Nouvelle-Zélande) ou à certaines catégories seulement (Lituanie). Aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni, les salariés bénéficient d'un droit opposable au télétravail, et dans d'autres pays, les employeurs peuvent facilement refuser les demandes de télétravail. Les modalités de réglementation des conditions de travail des télétravailleurs varient également (le télétravail pouvant être couvert de manière plus ou moins exhaustive par la réglementation, faire l'objet de lois ou de dispositions spécifiques ou être inclus dans les conventions collectives nationales/les accords de branche). Dans la pratique, ces disparités dans la réglementation ont une influence sur l'accès au télétravail : si le recours au télétravail demeurait limité avant la pandémie de COVID-19, il était plus répandu dans les pays où il existait un droit opposable au télétravail, et était au plus haut dans les pays où ce droit était accordé par la négociation collective.
- Pendant la crise du COVID-19, les pays de l'OCDE ont utilisé le temps de travail comme une variable d'ajustement. Ils ont mis en œuvre des mesures permettant de travailler plus longtemps, de prendre davantage de congés payés, de faciliter les dispositifs de modulation du temps de travail, et de télétravailler plus facilement – ce qui s'est traduit par une envolée de l'incidence du télétravail, qui est passée de 16 % des salariés en 2019 à 37 % en mars/avril 2020.

La durée du travail et l'organisation du temps de travail varient considérablement d'un groupe de travailleurs à l'autre :

- Les femmes et les travailleurs peu qualifiés sont davantage concernés par le temps de travail très réduit, et moins par le temps de travail très long, que les hommes et les travailleurs très qualifiés, respectivement. Toutefois, si les écarts de temps de travail entre hommes et femmes diminuent, les écarts en fonction du niveau d'études se creusent depuis 1999.
- Les horaires de travail flexibles, qui permettent aux travailleurs d'aménager leur emploi du temps, sont utilisés le plus souvent par les salariés très qualifiés et bien rémunérés. Ces dix dernières années, l'écart d'accès aux horaires de travail flexibles en fonction du niveau d'instruction s'est creusé, tandis que l'écart en fonction des revenus s'est résorbé. En revanche, les salariés peu qualifiés et faiblement rémunérés sont les plus concernés par les horaires variables – qui ne permettent pas aux travailleurs de maîtriser leur emploi du temps.
- Avant la crise du COVID-19, dans la majorité des pays de l'OCDE, les hommes et les salariés très qualifiés et bien rémunérés étaient ceux qui avaient le plus recours aux dispositifs de télétravail. Les disparités se sont creusées pendant les premiers confinements : en moyenne, 55 % des travailleurs très qualifiés ont eu ainsi la possibilité de travailler depuis leur domicile, contre 19 % des travailleurs peu qualifiés.
- Les données disponibles pour dix pays de l'OCDE mettent en évidence des disparités marquées entre hommes et femmes s'agissant de l'équilibre entre travail et loisirs. Ces vingt dernières années, les femmes ont systématiquement bénéficié de moins de temps de loisirs par heure de travail (rémunéré et non rémunéré) que les hommes. Les rapports observés ces dix dernières années sont plus équilibrés à l'aune des niveaux d'instruction, puisque tous les travailleurs, qu'ils soient très, moyennement ou peu qualifiés, passent en moyenne 1.5 fois plus de temps à travailler qu'à s'adonner à leurs loisirs. Les travailleurs mieux rémunérés consacraient en moyenne moins de temps au travail rémunéré et plus de temps aux loisirs que les travailleurs moins bien rémunérés.

- La proportion de travailleurs pauvres en temps disponible (c'est-à-dire la proportion de travailleurs dont la part du temps alloué aux loisirs et aux activités régénératives est inférieure à 60 % de la médiane) a augmenté en moyenne au fil du temps dans les dix pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, passant de 1.4 % des hommes dans les années 1970 à 1.8 % dans les années 2010, et de 1.3 % à 1.8 % des femmes. Au cours des 20 dernières années, la pauvreté en temps disponible était moins fréquente dans le dernier tercile de revenu.
- On observe aussi des écarts importants en termes de nombre d'heures de travail nécessaires pour parvenir à un niveau donné de bien-être matériel. En 2019, dans plusieurs pays de l'OCDE, un travailleur célibataire sans enfant rémunéré au salaire minimum devait travailler plus de 40 heures par semaine (soit plus que la durée hebdomadaire légale de travail dans la plupart des pays) pour échapper à la pauvreté.
- Au total, en 2015, 43 % des travailleurs des pays de l'OCDE étaient insatisfaits de leur temps de travail, cette insatisfaction tenant dans la majorité des cas au sentiment de travailler trop. L'apparition de pratiques novatrices en matière de négociation collective, et les expérimentations menées ces dernières années par les entreprises en matière de réduction du temps de travail, pourraient être le signe que cette insatisfaction est désormais prise en compte, mais des recherches plus approfondies sont nécessaires pour confirmer cette hypothèse.

Introduction

Le temps de travail est un élément déterminant de la vie professionnelle des individus. Sa durée et son organisation doivent être réglementées afin de remédier aux éventuelles défaillances du marché (dues par ex. à l'asymétrie entre le pouvoir de marché des travailleurs et celui des employeurs), qui conduisent à une protection inadéquate de la santé des travailleurs et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et empêcher les externalités négatives liées à une durée excessive du travail ou à des horaires imprévisibles. Les travailleurs doivent également être protégés contre les risques que poserait une réduction unilatérale de leur temps de travail, et donc de leur revenu, pour leur bien-être matériel. Dans le même temps, le temps de travail étant un facteur de production, sa réglementation peut aussi avoir une incidence sur d'autres indicateurs clés de la situation des travailleurs, comme la productivité et l'emploi. En période de crise, le temps de travail est un instrument d'action essentiel qui peut être ajusté afin d'offrir de la flexibilité aux entreprises. C'est pourquoi il est crucial, pour les responsables de l'action publique qui cherchent à concilier équité, efficacité et bien-être, de comprendre comment les différents régimes réglementaires influent sur le temps de travail effectif.

Ce chapitre porte sur trois dimensions essentielles du temps de travail (voir définitions à l'Encadré 5.1), à savoir la durée de travail hebdomadaire, tant normale (hors heures supplémentaires) que maximale (heures supplémentaires incluses) ; les congés payés et les jours fériés ; et le télétravail ; ainsi que sur les résultats obtenus en la matière (par ex. heures effectivement travaillées, congés effectivement pris, ou fréquence réelle du télétravail). Toutes ont permis d'offrir de la flexibilité aux entreprises dans le contexte de la crise du COVID-19.

La section 5.1 rend compte de la diversité de la réglementation du temps de travail dans les pays de l'OCDE, en examinant à la fois la *gouvernance* de la réglementation du temps de travail (c'est-à-dire la façon dont elle est déterminée, que ce soit par la voie législative ou par différentes formes de négociation collective ; les conditions de dérogation ; et la hiérarchie entre les différents types de réglementations légales et conventionnelles) et son *contenu* (comme le plafonnement de la durée hebdomadaire du travail ou le taux de majoration des heures supplémentaires). Il est particulièrement important de tenir compte de

la réglementation fixée dans le cadre de la négociation collective, car le temps de travail est généralement l'un des domaines où les partenaires sociaux ont la possibilité d'ajuster les règles en fonction des besoins locaux, ce qui peut induire une forte variation des pratiques (OCDE, 2019^[1]). Enfin, cette section passe en revue les modifications récemment apportées à la réglementation en réponse à la crise du COVID-19.

Ce panorama exhaustif des cadres réglementaires du temps de travail constitue une première étape essentielle pour évaluer la relation entre la réglementation du temps de travail et le *temps de travail dans la pratique*. Ce dernier peut avoir à son tour des répercussions sur des *indicateurs clés de la situation des travailleurs*, comme le bien-être, la productivité et l'emploi. Ce chapitre se concentre sur la première relation, à savoir entre la réglementation et le temps de travail dans la pratique (voir Graphique 5.1)¹. Alors que cette relation est souvent négligée ou tenue pour acquise dans les travaux publiés, on peut s'attendre à ce qu'elle varie sensiblement en fonction, par exemple, du degré d'hétérogénéité autorisé de la réglementation du temps de travail.

La section 5.2, qui s'inscrit dans une perspective à plus long terme, tente de déterminer si les jeunes générations travaillent moins que leurs parents, en décrivant l'évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail à temps plein², au fil du temps et d'un pays à l'autre. Le temps étant par nature limité, les fluctuations du temps consacré au travail sont nécessairement corrélées aux fluctuations du temps consacré à des activités autres que le travail rémunéré. Pour mieux saisir le contexte de l'évolution du temps de travail, la section passe ensuite en revue les évolutions de l'emploi du temps, en faisant la distinction entre le temps consacré au travail rémunéré et celui consacré au travail non rémunéré, aux actes de la vie quotidienne et aux loisirs.

Enfin, dans la mesure où les tendances nationales en matière de temps de travail sont susceptibles de masquer l'évolution du temps de travail en fonction des groupes sociodémographiques, la section 5.3 s'appuie sur des données issues d'enquêtes sur la population active et l'emploi du temps pour évaluer les disparités entre les sexes, les niveaux d'instruction et les catégories de revenus, ainsi que leur évolution depuis les années 1970. Elle présente l'évolution du nombre moyen d'heures travaillées, du temps de travail très long et très réduit, ainsi que divers dispositifs d'organisation du temps de travail, détaillés par groupe. Enfin, elle examine l'inadéquation entre le nombre d'heures effectivement travaillées et le nombre d'heures que les travailleurs souhaiteraient idéalement consacrer au travail.

Encadré 5.1. Glossaire

Dispositifs de modulation du temps de travail : méthodes de calcul de la durée moyenne du travail, visant par ex. à dépasser les plafonds de la durée normale ou maximale du travail et/ou les plafonds d'heures supplémentaires au cours d'une semaine donnée en lissant le nombre moyen d'heures de travail sur une certaine période de référence.

Semaines de travail comprimées : dispositif permettant de réduire la semaine de travail normale à moins de cinq jours en augmentant la durée de travail quotidienne, ce qui permet de maintenir constant le nombre d'heures de travail hebdomadaires.

Dérogations : les dérogations examinées dans ce chapitre sont des dérogations *in pejus*, c'est-à-dire des dérogations à la loi et/ou à des règles de niveau supérieur établissant une norme *inférieure* – c'est-à-dire des dispositions moins favorables aux travailleurs. Par défaut, il est presque toujours possible de s'écarter *in melius* des règles de niveau supérieur, c'est-à-dire de s'entendre sur une règle plus favorable aux travailleurs. Des dérogations directement accordées par la loi existent également pour certains groupes, mais elles ne sont pas considérées comme une source de variation par rapport à la norme dans ce chapitre : en effet, ces dérogations légales ne font que fixer des règles différentes pour les différents groupes, mais ces règles sont contraignantes et les acteurs locaux ne peuvent pas y déroger.

Horaires de travail flexibles : organisation du temps de travail permettant aux travailleurs de choisir leurs horaires d'embauche et de débauche.

Durée maximale du travail : nombre maximum d'heures, heures supplémentaires incluses, pendant lequel les travailleurs sont légalement autorisés à travailler.

Durée conventionnelle du travail : durée du travail fixée par les conventions collectives.

Durée normale du travail : nombre d'heures de travail à l'issue duquel les conditions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent (ou, en d'autres termes, durée du travail à l'exclusion des heures supplémentaires). Dans certains pays, ce nombre est fixé par la loi (durée normale légale), dans d'autres, il est fixé par les conventions collectives (durée normale conventionnelle).

Travail à la demande : types d'emplois dans lesquels la totalité ou la majorité des heures de travail sont imposées par l'employeur. Certains types de contrats à la demande ne garantissent aucune heure de travail (« contrats zéro heure ») et d'autres un faible nombre d'heures. Il ne faut pas confondre la notion de travail à la demande avec les « heures d'astreinte », qui désigne les périodes durant lesquelles le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur, dans le cadre d'un contrat classique à temps plein ou à temps partiel.

Heures supplémentaires : heures travaillées en sus des heures normales et soumises à des conditions spécifiques, comme la possibilité pour les travailleurs de les refuser, ou la mise en place d'une compensation, sous la forme d'une majoration du taux de rémunération, ou de congés supplémentaires.

Congés payés : période (généralement exprimée en nombre de jours par an) pendant laquelle les travailleurs peuvent s'absenter de leur travail tout en continuant à percevoir une rémunération et à bénéficier d'une protection sociale, ce qui leur permet de se reposer et de se distraire. Les congés payés sont accordés en sus des jours fériés, des congés de maladie, du repos hebdomadaire, du congé de maternité, des congés au titre de l'ancienneté et du congé parental.

Jours fériés : jours non travaillés pour des raisons culturelles ou religieuses, pouvant être inscrits dans la législation nationale ou fédérale, négociés dans le cadre de conventions collectives, ou exister de facto en vertu de traditions culturelles non écrites.

Durée légale du travail : seuil légal à partir duquel des heures supplémentaires s'appliquent, conformément à la loi. Il ne s'agit ni d'un seuil minimal (car les travailleurs sont susceptibles de travailler à temps partiel) ni d'un plafond (car les travailleurs sont susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires).

Télétravail : forme d'organisation et/ou d'exécution du travail, ayant recours aux technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat/de relations de travail. Dans ce cadre, le travail habituellement exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué en dehors de ces locaux de manière régulière ou occasionnelle.

Compte épargne temps : ce compte permet au travailleur d'épargner des « crédits » en effectuant des heures supplémentaires (rémunérées au taux normal), ou de prendre des congés anticipés, dus ensuite sous forme d'heures de travail (« débits »), dans une certaine limite. Les crédits peuvent être utilisés sous forme de congé à une date ultérieure, ou échangés contre une indemnité financière.

Durée (hebdomadaire) habituelle du travail : nombre d'heures travaillées individuellement par un salarié au cours d'une semaine normale, en l'absence d'événements extraordinaires (congés, jours fériés, grèves ou maladie) et d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées en sus des heures supplémentaires contractuelles, comme le prévoient certains contrats de travail.

Travail à horaires variables : contrats dont les horaires changent régulièrement et de manière imprévisible (par ex. travail posté à horaires variables et contrats à la demande).

5.1. Comment les pays de l'OCDE réglementent-ils le temps de travail ? Gros plan sur la durée du travail, les congés payés et le télétravail

Il est essentiel de tenir compte du cadre réglementaire qui s'applique effectivement au temps de travail pour prédire le caractère contraignant des règles, et donc l'ampleur des différences auxquelles on peut s'attendre dans un contexte de gouvernance donné. Prenant appui sur le questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail (Encadré 5.2), cette section présente en détail la réglementation du temps de travail, des congés payés et des jours fériés, ainsi que du télétravail au début de l'année 2020³. Elle fournit ensuite des informations synthétiques sur la gouvernance du temps de travail, ainsi que des informations sur le *contenu* des dispositions réglementaires (légales et conventionnelles)⁴, en les confrontant aux dernières données disponibles sur le temps de travail réel. Cela permet d'évaluer dans quelle mesure les différences de réglementation influent réellement sur les différences de temps de travail observées dans la pratique.

Encadré 5.2. Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail

Les descriptions des cadres réglementaires du temps de travail présentées dans ce chapitre s'appuient principalement sur les réponses aux questionnaires détaillés transmis en 2020 aux ministères du Travail, aux organisations patronales et aux syndicats des pays de l'OCDE. Ces réponses, examinées dans la section 5.1, se rapportent généralement à la situation antérieure à la crise du COVID-19, à l'exception de la section consacrée spécifiquement aux ajustements récemment apportés à la réglementation en réponse à cette crise.

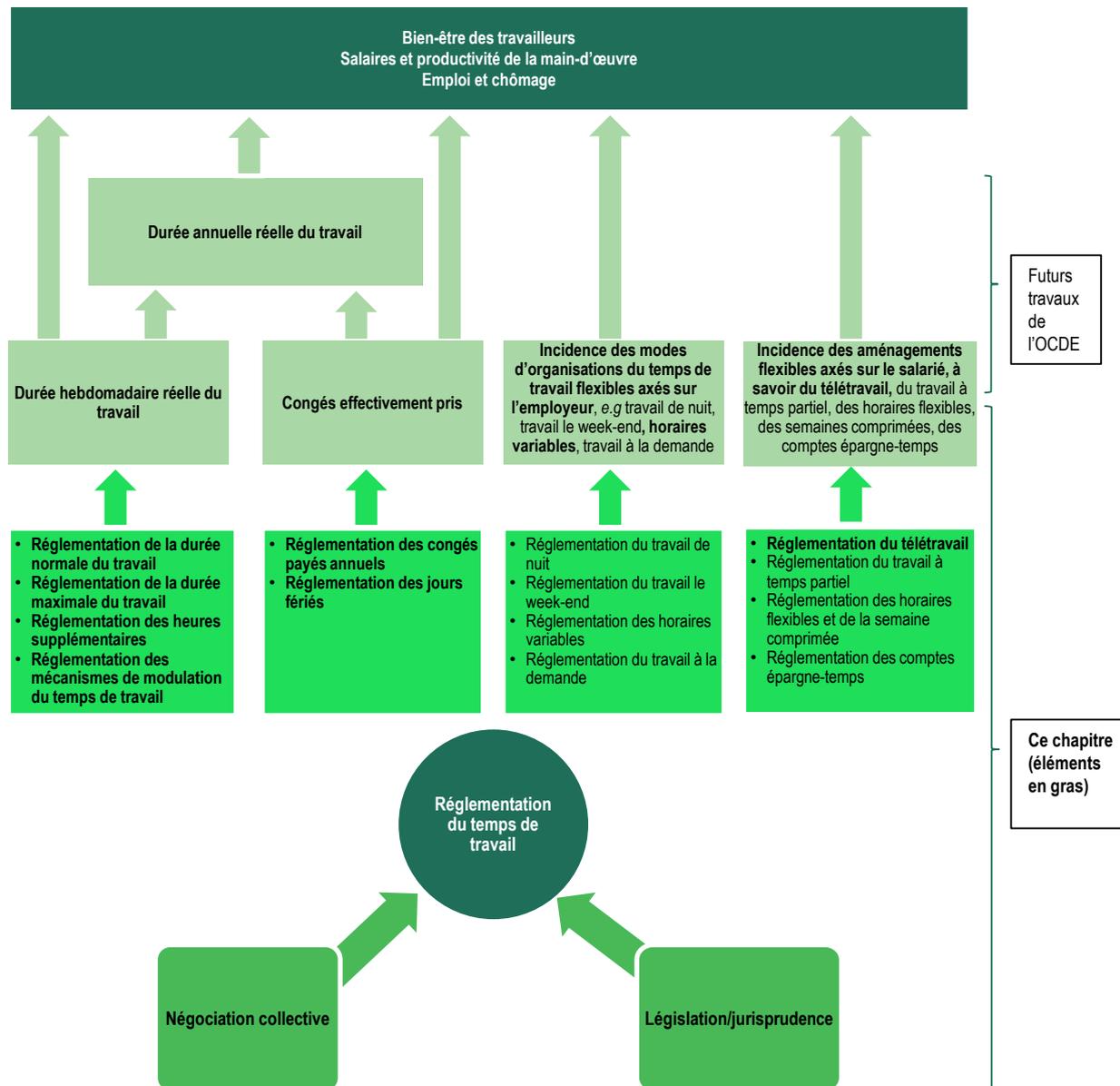
Les questionnaires ont permis de recueillir des informations sur les dispositions légales et conventionnelles applicables à un certain nombre de domaines de la réglementation du temps de travail. Concernant les informations relatives à la réglementation du temps de travail par la négociation collective, les questions portaient sur la clause la plus fréquente ou la clause moyenne s'appliquant à l'ensemble des travailleurs couverts par la négociation collective dans le pays.

Le questionnaire se compose de six volets principaux. Le premier volet porte sur l'organisation générale et la gouvernance de la réglementation du temps de travail (par ex. la hiérarchie entre les normes légales et les normes conventionnelles, et la mesure dans laquelle il est possible de s'écarter des normes fixées par la loi ou par les conventions collectives négociées à plus haut niveau). Le deuxième est consacré à la réglementation de la durée du travail (durée quotidienne et hebdomadaire du travail, et heures supplémentaires). Le troisième examine la réglementation des congés et des jours fériés. Le quatrième s'intéresse à la réglementation de l'organisation du temps de travail (par ex. les horaires atypiques et flexibles). Le cinquième recueille des informations sur l'existence de dispositifs de chômage partiel, et plus généralement de maintien dans l'emploi, et sur les ajustements qui y ont été apportés en réponse à la crise du COVID-19 (ces informations sont exploitées dans le chapitre 3 du présent volume). Enfin, le sixième volet se concentre sur les réformes récentes de la réglementation du temps de travail.

Les questionnaires ont été pré-remplis par le Secrétariat et vérifiés par les correspondants au sein des ministères du Travail et les partenaires sociaux par le biais de la Commission syndicale consultative et des réseaux Business@OECD. Les informations relatives au Canada figurant dans ce chapitre se rapportent à l'échelon fédéral¹. Elles ont été complétées et recoupées avec les informations existantes issues de l'OCDE et d'autres sources accessibles au public (sites web gouvernementaux, autres organisations internationales et travaux de recherche pertinents).

1. Bien que le questionnaire ait également permis de recueillir des informations détaillées sur la réglementation à l'échelon provincial, il n'était pas possible d'inclure l'ensemble des règles existantes dans ce chapitre, étant donné l'ampleur des différences entre les réglementations provinciales. Par conséquent, la plupart des données relatives à la réglementation canadienne présentées dans ce chapitre se rapportent au Code canadien du travail ; ce dernier régit le secteur privé sous tutelle fédérale, soit environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne. Les normes du travail applicables aux autres secteurs – comme l'industrie manufacturière, la construction, les industries de base et le commerce de gros et de détail – relèvent de la compétence exclusive des provinces et des territoires.

Graphique 5.1. Réglementation du temps de travail, résultats sur le marché du travail et bien-être des travailleurs



5.1.1. Durée hebdomadaire du travail

Cadre réglementaire de la durée hebdomadaire du travail dans les pays de l'OCDE

Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, la durée hebdomadaire du travail – à savoir la durée normale (hors heures supplémentaires) et la durée maximale (heures supplémentaires incluses) – et les heures supplémentaires sont plafonnées, afin d'éviter un temps de travail excessivement long, qui peut être préjudiciable à la santé et au bien-être des travailleurs (Pega et al., 2021^[2]), ainsi qu'à la productivité. Souvent, il existe des dérogations à ces règles (au sens d'un *dépassement* des plafonds fixés)⁵ et/ou des mécanismes de modulation du temps de travail permettant aux employeurs de dépasser les plafonds d'heures dans certaines circonstances particulières.

Il existe trois grands types de règles dans les pays de l'OCDE, qui sont souvent associées : i) des règles plafonnant la durée hebdomadaire du travail (tant normale que maximale)⁶ ; ii) des règles définissant les conditions de recours aux heures supplémentaires et leur durée ; et iii) des règles définissant les conditions de modulation – qui permettent par ex. de dépasser la durée (normale ou maximale) de travail et/ou le nombre maximal d'heures supplémentaires au cours d'une semaine donnée en lissant le nombre d'heures moyen sur une certaine période de référence. Ces règles peuvent être fixées par la loi, par des conventions collectives, ou relever de la négociation individuelle dans certains contextes.

Durée hebdomadaire normale du travail

Dans la majorité des pays de l'OCDE, le plafond légal de la durée hebdomadaire normale du travail est fixé à 40 heures par semaine, sur la base d'une semaine de travail de cinq jours et de journées de travail de huit heures. Les plafonds légaux sont plus élevés au Chili, en Colombie, en Israël, au Mexique et en Turquie, et plus bas en Belgique, en France⁷ et en Australie⁸. Dans d'autres pays, la durée hebdomadaire normale du travail n'est pas limitée : c'est le cas en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse (voir Tableau d'annexe 5.A.1). Comme nous l'avons vu plus haut, des dérogations permettent d'outrepasser les plafonds légaux dans le cadre des négociations collectives aux niveaux des branches ou des entreprises⁹ : c'est le cas par exemple en Autriche, en Belgique, en Espagne, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, en Slovénie et en Suède¹⁰. Dans certains cas – en Colombie par exemple – la durée hebdomadaire normale du travail peut être dépassée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Dans de nombreux cas, les employeurs peuvent également dépasser le plafond par défaut de la durée hebdomadaire normale du travail en modulant le temps de travail sur une période de référence supérieure à une semaine, afin de déterminer où se situe la jonction entre les heures de travail normales et les heures supplémentaires (c'est-à-dire le moment auquel le taux de rémunération des heures supplémentaires commence à s'appliquer et, dans certains cas, le régime fiscal change). Plusieurs pays offrent cette possibilité, suivant des procédures et des modalités variables¹¹ : la Belgique, la Grèce, la Japon, le Portugal et la Suède (dans le cadre d'une convention collective), et l'Australie, l'Autriche, la Colombie, la Finlande¹², la Norvège et l'Espagne (sous réserve de l'accord des salariés). Enfin, au Canada, en Corée, en France, en Hongrie¹³, en Italie, en Lituanie, en Pologne et en Turquie, les employeurs peuvent décider unilatéralement d'appliquer ces mécanismes de modulation du temps de travail aux heures hebdomadaires normales. Les paramètres de modulation varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre : par exemple, en Australie, en Colombie, en Espagne, en France et en Lituanie, la loi définit une période maximale de modulation ; en Belgique, en Corée, en Finlande, en Grèce, en Italie, au Japon, en Pologne, au Royaume-Uni et en Turquie, les partenaires sociaux sont autorisés à dépasser cette période de référence maximale par défaut, dans la limite d'un plafond contraignant. Quelle que soit la manière dont elles sont fixées, les périodes de référence maximales utilisées pour moduler le temps de travail varient assez sensiblement : lorsqu'elles sont contraignantes et fixées par la loi, elles s'échelonnent de 3 semaines en Colombie à 52 semaines en Espagne, alors qu'elles s'échelonnent de 6 à 12 semaines en Norvège à 52 semaines en Belgique, où elles sont négociées collectivement (voir Tableau d'annexe 5.A.3).

Des facteurs autres que la réglementation du temps de travail sont susceptibles d'avoir un impact sur le temps de travail réel. Néanmoins, il est essentiel de comprendre précisément selon quelles modalités et dans quelle mesure les limites de la durée hebdomadaire normale du travail sont respectées ou sont susceptibles d'être dépassées ou contournées dans la pratique, afin de dépasser le cadre de la limitation légale « *de jure* » de la durée du travail, et d'évaluer l'ampleur des divergences attendues entre les règles légales et les résultats obtenus. La gouvernance du temps de travail dans chaque pays engendre des règles plus ou moins contraignantes ; plus les règles sont contraignantes, plus les résultats attendus sont uniformes, et plus la réglementation est censée jouer un rôle important dans la détermination du temps de travail. Les pays sont répartis ci-après dans six groupes ayant recours à différents modèles de gouvernance de la durée hebdomadaire normale du travail, en fonction du degré de *contrainte* des limites appliquées à la durée normale du travail – en tenant compte des dérogations possibles aux normes de niveau inférieur – et de la *facilité* avec laquelle il est possible d'instaurer des mécanismes de modulation de la durée normale du travail (pour une explication plus détaillée de la méthode de constitution des groupes, voir Tableau d'annexe 5.A.6) :

- Au Chili, en Estonie, en Israël, en Lettonie, au Mexique et en République slovaque, les règles régissant la durée normale du travail sont uniformes, le plafond contraignant correspondant le plus souvent au plafond légal par défaut, sans possibilité d'y déroger ni de recourir à des mécanismes de modulation.
- En Australie, en Belgique, en Finlande, en Grèce, au Portugal et au Japon, les règles régissant la durée normale du travail sont plutôt uniformes, et ne peuvent varier que dans une certaine mesure. Le plafond par défaut de la durée normale du travail (soit le plafond légal par défaut, soit celui négocié collectivement à l'échelon national) est contraignant, sans possibilité d'y déroger. Pourtant, il est possible de recourir dans une certaine mesure à des mécanismes de modulation par accord collectif (ou avec le consentement du salarié en Australie¹⁴ et en Finlande).
- Le Canada, la Corée,¹⁵ la France, la Hongrie, l'Italie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque et la Turquie tolèrent une variation plus importante des règles relatives à la durée normale du travail. Le plafond (le plus souvent le plafond légal par défaut, sauf au Canada et en Italie, où il est négocié) est contraignant, sans possibilité de dérogation, mais les employeurs peuvent décider unilatéralement de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail. La réglementation de la durée normale du travail est donc susceptible d'être mixte, c'est-à-dire ni uniforme ni totalement hétérogène. La Slovénie et les États-Unis¹⁶ font également partie de ce groupe, car ils n'autorisent pas le recours aux mécanismes de modulation, mais permettent de dépasser le plafond par le biais de dérogations à des niveaux inférieurs de négociation (notamment d'accords individuels, par ex. aux États-Unis).
- L'Autriche, la Colombie, l'Espagne, la Norvège, la Nouvelle-Zélande et la Suède autorisent une variation importante des règles relatives à la durée normale du travail : le plafond par défaut (le plus souvent négocié à l'échelon national ou sectoriel) peut être dépassé par le biais de dérogations à des niveaux inférieurs de négociation¹⁷, et il existe une possibilité (limitée) de recourir à la modulation du temps de travail avec le consentement du salarié ou par accord collectif. La réglementation de la durée normale du travail est donc susceptible d'être plutôt hétérogène.
- En Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suisse, les règles régissant la durée normale du travail sont totalement hétérogènes : il n'existe pas de plafond légal ou négocié au niveau central, et les limites sont principalement négociées au niveau de l'entreprise (sauf au Danemark et aux Pays-Bas, où elles sont principalement négociées au niveau des branches).
- Enfin, au Royaume-Uni, la durée normale du travail n'est pas réglementée, est généralement fixée par contrat individuel, et n'est pas plafonnée. La durée hebdomadaire maximale du travail ou les heures supplémentaires ne font pas non plus l'objet d'un plafond légal ou négocié à l'échelon central (voir ci-dessous).

Durée hebdomadaire maximale du travail et heures supplémentaires

Les pays peuvent également plafonner la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises) (voir Tableau d'annexe 5.A.2).¹⁸ C'est le cas d'une grande majorité de pays de l'OCDE, et notamment de la plupart des États membres de l'UE et de la Norvège, qui limitent la durée hebdomadaire maximale du travail à 48 heures en moyenne sur quatre mois, conformément à la directive européenne sur le temps de travail¹⁹. En sus des règles relatives à la durée maximale du travail, certains pays limitent le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au cours d'une période donnée. Par exemple, en Belgique, les heures supplémentaires sont plafonnées à 143 heures au cours de la période de référence utilisée pour moduler le temps de travail²⁰ ; au Chili, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures par semaine ; en Suisse, elles sont limitées à 2 heures par jour et à 170 heures par an²¹. Ces limites sont fixées à 45 heures supplémentaires par mois et 360 par an au Japon (voir Tableau d'annexe 5.A.2). En Australie²², en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni²³, les heures supplémentaires et la durée maximale du travail ne sont pas plafonnées.

À l'instar du plafond de la durée normale du travail, le plafond des heures supplémentaires et de la durée maximale du travail peut être contraignant (c'est le cas par exemple en Finlande, au Mexique, aux Pays-Bas et en Turquie), ou être dépassé²⁴ par accord collectif (par ex. au Canada, en Espagne et en Norvège) ou accord individuel (par ex. en Hongrie ou en République tchèque) – voir Tableau d'annexe 5.A.7. Même lorsqu'il n'est pas possible d'y déroger, il est toujours possible de contourner le plafond des heures supplémentaires et/ou de la durée maximale du travail au moyen de mécanismes de modulation du temps de travail (dans certains cas, la modulation est possible si elle est assortie de dérogations). Si la modulation de la durée normale du travail est un moyen de retarder le *déclenchement* des heures supplémentaires au cours d'une semaine donnée, la modulation de la durée maximale du travail ou du nombre d'heures supplémentaires permet de contourner le *plafond* légal d'heures supplémentaires au cours d'une semaine donnée, à condition qu'elles soient compensées au cours de la période de référence. Comme pour la durée normale du travail, les procédures et les modalités varient d'un pays de l'OCDE à l'autre. En Autriche et au Danemark, le recours à la modulation du temps de travail nécessite une convention collective. En Allemagne, en Estonie, en Lettonie, en Norvège et au Portugal, il est possible de recourir à la modulation de la durée hebdomadaire maximale du travail (et du nombre maximal d'heures supplémentaires en République slovaque et en République tchèque) avec le consentement des salariés. En Hongrie²⁵, aux Pays-Bas, en Slovénie ou en Suède, la durée hebdomadaire maximale du travail (et le nombre d'heures supplémentaires en Suisse) peuvent être fixés de manière unilatérale par les employeurs. La durée maximale de la période de modulation peut être contraignante ou être prolongée par accord dans la limite d'un certain plafond (par ex. en Hongrie ou aux Pays-Bas). Dans certains cas (comme en Autriche et au Danemark), la durée de la période de modulation est négociable et n'est soumise à aucun plafond contraignant (voir Tableau d'annexe 5.A.3). Dans la pratique, les périodes maximales de modulation de la durée maximale du travail ou du nombre d'heures supplémentaires varient d'un pays à l'autre (et souvent, d'un secteur à l'autre au sein d'un même pays), s'échelonnant par exemple de 6 à 12 semaines en Norvège (dispositions les plus fréquemment négociées), à 52 semaines en Estonie.

Une autre source de variation entre les pays est liée à la compensation des heures supplémentaires. La plupart des pays fixent un taux minimum de rémunération des heures supplémentaires qui peut être contraignant (ce qui signifie que les accords de niveau inférieur peuvent uniquement fixer un taux de rémunération plus élevé) – c'est le cas par ex. en Belgique²⁶, aux États-Unis²⁷, en Israël, en Italie, au Portugal ou en Slovénie (voir Tableau d'annexe 5.A.2). Dans le cas contraire, il peut être possible de convenir d'une rémunération plus faible aux niveaux inférieurs (c'est le cas par ex. en Allemagne, au Japon ou en Lettonie). La compensation des heures supplémentaires peut souvent prendre la forme d'un taux de rémunération majoré ou d'un congé compensatoire (ou combiner les deux). Ce taux de rémunération peut s'échelonner de 110 % en France et en Italie à 200 % en Lettonie et au Mexique, et s'établit à 150 % dans la plupart des pays. En Australie et en Suède, les taux minimums de rémunération sont fixés par des accords de branche et d'entreprise (et par les *modern awards* sectoriels en Australie), et ne concernent

donc que les travailleurs relevant de ces conventions. En Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, aucune disposition ne garantit un taux minimum de rémunération des heures supplémentaires supérieur au taux de salaire normal.

Si l'on suit la même méthode que celle exposée plus haut pour la durée normale du travail, la gouvernance des heures supplémentaires et de la durée hebdomadaire maximale du travail dans les pays de l'OCDE peut être décrite en fonction du degré de *contrainte* des plafonds appliqués aux heures supplémentaires et à la durée maximale du travail, et de la *facilité* avec laquelle il est possible d'instaurer des mécanismes de modulation du nombre d'heures supplémentaires ou de la durée maximale du travail. Sur la base de ces deux critères, les pays de l'OCDE peuvent de nouveau être répartis dans six groupes ayant recours à différents modèles de gouvernance des heures supplémentaires et de la durée hebdomadaire maximale du travail (voir en détail la méthode appliquée dans le Tableau d'annexe 5.A.7) :

- Au Chili, en Grèce, en Israël, au Mexique, en Pologne et en Turquie, les règles régissant la durée hebdomadaire maximale du travail/les heures supplémentaires sont uniformes. Le plafond (qui correspond le plus souvent au plafond légal par défaut) est contraignant, sans possibilité d'y déroger, ni de le contourner par des mécanismes de modulation du temps de travail. Tous ces pays appliquent un taux minimal contraignant de rémunération des heures supplémentaires.
- En Belgique, au Danemark, en Lettonie, en République slovaque et en République tchèque, les règles régissant la durée hebdomadaire maximale du travail/les heures supplémentaires sont susceptibles d'être plutôt uniformes. Le plafond (le plus souvent le plafond légal par défaut) est contraignant, mais il est possible dans une certaine mesure de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail, uniquement avec le consentement du salarié ou par accord collectif. Dans tous ces pays, à l'exception de la Lettonie et du Danemark, les heures supplémentaires font l'objet d'une rémunération minimale contraignante (il est possible de convenir d'un seuil de rémunération inférieur en Lettonie, alors qu'au Danemark, aucune rémunération minimale globale n'est en vigueur).
- En Allemagne, en Colombie, en Corée, en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, en France, en Italie, au Japon, en Lituanie, aux Pays-Bas et en Suisse, la réglementation régissant la durée maximale du travail/les heures supplémentaires est susceptible d'être mixte, c'est-à-dire ni uniforme ni hétérogène.
 - En Allemagne²⁸, en Corée²⁹, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suisse, le plafond contraignant peut être contourné relativement facilement, puisque les employeurs peuvent décider unilatéralement de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail. La rémunération minimale des heures supplémentaires est contraignante en Corée et aux Pays-Bas, mais elle peut être abaissée par accord collectif en Allemagne, en Finlande et en Suisse.
 - En Colombie, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Italie, au Japon et en Lituanie, il n'est pas possible de recourir à la modulation du temps de travail, mais le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail (légale ou négociée à l'échelon central) peut être dépassé par le biais de dérogations à des niveaux de négociation inférieurs (y compris par des accords individuels aux États-Unis). Il est obligatoire d'appliquer une rémunération minimale dans ces pays, sauf au Japon.
- En Autriche, au Canada, en Estonie, en Norvège et au Portugal, les règles relatives au à la durée maximale du travail/aux heures supplémentaires sont vraisemblablement plutôt hétérogènes : les plafonds (légaux par défaut ou négociés collectivement à l'échelon national ou sectoriel) peuvent être dépassés par le biais de dérogations à des niveaux de négociation inférieurs, et il est possible de recourir (dans une certaine mesure) à la modulation du temps de travail avec le consentement du salarié dans la plupart des pays, ou par accord collectif en Autriche et au Canada³⁰. Tous ces pays appliquent un taux minimal contraignant de rémunération des heures supplémentaires.

- En Hongrie, en Slovénie et en Suède, les règles relatives à la durée maximale du travail/aux heures supplémentaires sont susceptibles d'être totalement hétérogènes : les plafonds en vigueur peuvent être dépassés par le biais de dérogations à des niveaux inférieurs de négociation, et les employeurs ont la possibilité unilatérale de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail. Alors que la rémunération minimale est obligatoire en Hongrie et en Slovénie, aucun taux minimum global de rémunération n'est en vigueur en Suède.
- Enfin, en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, la durée maximale du travail n'est pas réglementée : les heures supplémentaires/la durée hebdomadaire maximale du travail sont généralement fixées par contrat individuel, et non plafonnées³¹ ; aucune rémunération minimale globale des heures supplémentaires n'est en vigueur.

Modèles de gouvernance du temps du travail dans les pays de l'OCDE

Le Tableau 5.1 combine les deux classifications précédentes, afin de rendre compte de la gouvernance globale de la durée hebdomadaire du travail dans les pays de l'OCDE. On distingue six modèles de gouvernance du temps de travail, susceptibles d'engendrer des règles d'encadrement du temps de travail plus ou moins hétérogènes :

- **Pays disposant de règles uniformes relatives à la durée normale et maximale du travail :** dans ce groupe, le plafond de la durée hebdomadaire du travail (normale et maximale) est fixé par la loi ou par des accords intersectoriels/sectoriels. Les plafonds sont contraignants (aucune dérogation n'est autorisée), et leur contournement par des mécanismes de modulation du temps de travail n'est possible qu'avec le consentement des salariés ou par accord collectif. La majorité des travailleurs de ce groupe de pays est soumise à des règles similaires, et les variations sont relativement légères³². La Belgique, le Chili, la Grèce, Israël, la Lettonie, le Mexique et la République slovaque entrent dans cette catégorie.
- **Pays autorisant une certaine variation des règles relatives à la durée normale et maximale du travail :** le plafond de la durée hebdomadaire du travail (normale et maximale) est fixé par la loi ou par des accords intersectoriels/sectoriels. Toutefois, ces plafonds peuvent être soit dépassés par le biais de dérogations à des niveaux inférieurs de négociation, soit contournés au moyen de mécanismes de modulation du temps de travail instaurés de manière unilatérale par les employeurs. On peut s'attendre à une hétérogénéité plus forte dans ce groupe de pays que dans le précédent. La Corée, les États-Unis, la France, l'Italie et la Lituanie font partie de ce groupe.
- **Pays autorisant une variation plus importante des règles relatives à la durée normale et maximale du travail :** soit la durée normale du travail n'est pas plafonnée, soit les plafonds peuvent être dépassés par le biais de dérogations (parfois associées à une modulation du temps de travail), ou être contournés par l'instauration unilatérale d'un mécanisme de modulation ; le plafond de la durée maximale du travail peut être dépassé par le biais de dérogations (parfois associées à une modulation du temps de travail) ou par l'instauration unilatérale d'un mécanisme de modulation. Dans ce groupe, l'Allemagne, la Colombie, l'Espagne, les Pays-Bas et la Suisse autorisent une variation limitée du plafond de la durée maximale du travail à l'échelon local, mais une variation plus importante de la durée normale ; le Canada, la Hongrie et la Slovénie autorisent une variation limitée du plafond de la durée normale du travail, mais une variation plus importante de la durée maximale ; enfin, l'Autriche, la Norvège, la Nouvelle-Zélande et la Suède autorisent une variation importante de ces deux plafonds. Par conséquent, l'hétérogénéité pourrait être plus importante dans ce groupe que dans les deux précédents.
- **Pays disposant de règles uniformes relatives à la durée normale du travail, mais autorisant la variation des règles relatives à la durée maximale :** dans ce groupe, la durée normale du travail est plafonnée par la loi ou par des accords intersectoriels/sectoriels ; ces plafonds sont contraignants (aucune dérogation n'est autorisée), et leur contournement par des mécanismes de modulation du temps de travail n'est possible qu'avec le consentement des salariés, ou dans le

cadre d'une convention collective. En revanche, le plafond de la durée maximale du travail peut être contourné par le biais de mécanismes de modulation du temps de travail instaurés de manière unilatérale par les employeurs, et/ou dépassé au moyen de dérogations. La majorité des travailleurs est donc soumise à des règles similaires concernant la durée normale du travail, mais potentiellement à des règles différentes en ce qui concerne la durée maximale. L'Australie, la Finlande, le Japon et le Portugal entrent dans cette catégorie.

- **Pays disposant de règles uniformes relatives à la durée maximale du travail, mais autorisant la variation des règles relatives à la durée maximale** : dans ce groupe, la durée normale du travail est plafonnée par la loi ou par des accords intersectoriels/sectoriels ; les plafonds sont contraignants (aucune dérogation n'est autorisée), et leur contournement par des mécanismes de modulation du temps de travail n'est possible qu'avec le consentement des salariés ou dans le cadre d'une convention collective. En revanche, le plafond de la durée normale du travail peut être contourné par le biais de mécanismes de modulation du temps de travail instaurés de manière unilatérale par les employeurs, et/ou par des dérogations. La majorité des travailleurs est donc soumise à des règles similaires en ce qui concerne la durée maximale du travail, mais potentiellement à des règles différentes en ce qui concerne la durée normale. Le Danemark, l'Estonie, la Pologne, la République tchèque et la Turquie font partie de ce groupe.
- **Pays dans lesquels la durée du travail est largement non réglementée** : il n'existe pas de plafond contraignant de la durée normale ou maximale du travail ; le Royaume-Uni fait partie de ce groupe.

Cette classification ne rend pas compte de la complexité de la gouvernance du temps de travail. Elle se concentre nécessairement sur certains aspects (dans le cas présent, les règles régissant les *plafonds* de la durée normale et maximale du travail), au détriment d'autres³³. En outre, la méthode de classification met l'accent sur une seule dimension (l'hétérogénéité ou l'uniformité des règles et des résultats attendus), alors que d'autres auraient pu être prises en compte. Plus généralement, en mettant l'accent sur la *gouvernance* du temps de travail, elle ne tient pas compte du *contenu* des règles elles-mêmes (bien que des informations à ce sujet figurent à l'Annexe 5.A), qui a évidemment une incidence sur les résultats, indépendamment de leur caractère uniforme ou hétérogène. Néanmoins, cette classification nuance l'estimation de la relation entre la réglementation du temps de travail et les résultats dans la pratique. En effet, elle donne à penser que les règles régissant le temps de travail dans certains pays sont des sources importantes d'hétérogénéité, ce qui devrait être pris en compte lors de l'évaluation de l'impact des réformes de la réglementation du temps de travail sur la situation des travailleurs (autrement dit, la « force » des réformes est susceptible de varier d'un pays à l'autre pays, en fonction du degré d'uniformité de leur réglementation du temps de travail).

Tableau 5.1. Gouvernance du temps de travail dans les pays de l'OCDE en 2020

		Réglementation de la durée normale du travail					
		Uniforme	Plutôt uniforme	Mixte	Plutôt hétérogène	Hétérogène	Non réglementée
Réglementation de la durée maximale du travail/des heures supplémentaires	Uniforme	Chili Israël Mexique	Grèce	Pologne Turquie	Estonie		
	Plutôt uniforme	Lettonie Rép. slovaque	Belgique	Rép. tchèque		Danemark	
	Mixte		Finlande Japon	France Italie Corée Lituanie États-Unis	Colombie Espagne	Allemagne Pays-Bas Suisse	
	Généralement hétérogène		Portugal	Canada	Autriche Norvège		
	Hétérogène			Hongrie Slovénie	Suède		
	Non réglementée		Australie		Nouvelle-Zélande		Royaume-Uni

Note : concernant les codes couleurs : les pays sont classés dans six régimes, comme suit :

■ Réglementation uniforme

■ Possibilité de variation de la durée normale du travail et réglementation uniforme de la durée maximale du travail/des heures supplémentaires

■ Réglementation uniforme de la durée normale du travail et possibilité de variation de la durée maximale du travail et des heures supplémentaires

■ Possibilité de variation limitée

■ Possibilité de variation importante

■ Non réglementée

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Réglementation du temps de travail et durée du travail

La durée *habituelle* médiane du travail dans l'emploi principal est un bon indicateur de la durée du travail d'un salarié typique à temps plein au cours d'une semaine donnée. La durée habituelle du travail se rapporte au nombre d'heures effectivement travaillées en moyenne par les salariés à temps plein au cours d'une semaine « normale » (hors événements particuliers comme des congés, des jours fériés, des grèves ou une maladie, qui peuvent avoir une incidence sur la durée du travail au cours d'une semaine donnée – voire l'Encadré 5.3 pour plus de détails)³⁴. En 2019 dans l'OCDE³⁵, un salarié médian à temps plein travaillait habituellement 40.5 heures par semaine en moyenne³⁶. Dans les différents pays, la durée

habituelle médiane du travail s'échelonnait en 2019 de 37 heures par semaine au Danemark à 48 heures au Mexique et en Colombie – voir Graphique d'annexe 5.A.1.

Les résultats observés reflètent, dans une certaine mesure du moins, le *contenu* des règles relatives à la durée hebdomadaire du travail. Les plafonds légaux très élevés de la durée hebdomadaire normale du travail au Chili, en Colombie, en Israël, au Mexique et en Turquie vont de pair avec une valeur médiane élevée de cette durée hebdomadaire normale. Dans les pays où la durée hebdomadaire normale du travail est soumise à des plafonds négociés localement (comme l'Allemagne, le Danemark ou les Pays-Bas), la valeur médiane de la durée hebdomadaire normale du travail n'est pas particulièrement élevée par rapport à la moyenne de l'OCDE – ce qui concorde avec le fait que les plafonds conventionnels³⁷ soient systématiquement inférieurs ou égaux aux plafonds légaux³⁸ dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles (voir Graphique d'annexe 5.A.1).

Il est important de noter que dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, la durée hebdomadaire habituelle médiane du travail reste égale ou inférieure au plafond légal de la durée normale³⁹ (Graphique 5.2) ; en d'autres termes, le plafond légal semble restreindre la durée du travail dans la pratique. En revanche, dans la plupart des pays, la durée hebdomadaire habituelle du travail observée est supérieure au plafond conventionnel de la durée du travail indiqué dans le graphique, ce qui met en évidence le recours à des dérogations sectorielles – en effet, les données relatives aux plafonds conventionnels présentées dans ce chapitre sont souvent tirées des informations disponibles concernant des secteurs spécifiques.

Encadré 5.3. Définition et mesure du temps de travail

L'expression *temps de travail* se rapporte à plusieurs concepts. Elle peut qualifier une *règle* : le nombre d'heures de travail pour lequel un travailleur est employé (heures contractuelles), ou le nombre d'heures pour lequel il peut être employé légalement sur la base de la réglementation dont il relève (heures de travail légales, heures de travail conventionnelles). Elle peut également se rapporter au nombre d'heures *effectivement* travaillées par ce salarié : dans ce cas, une distinction est également faite entre le nombre de d'heures *effectivement* travaillées et le nombre d'heures *habituellement* travaillées.

Les heures effectivement travaillées, telles que définies dans la résolution de l'OIT de 1962 *concernant les statistiques des heures de travail*, se rapportent à *l'ensemble* des heures *réellement* passées à travailler. Elles incluent les heures supplémentaires et excluent les absences (Organisation internationale du Travail, 1962^[3]). Bien que cela ne soit pas explicitement indiqué dans la résolution, les heures effectivement travaillées incluent généralement les heures de travail rémunérées et non rémunérées. **La durée habituelle du travail** correspond au nombre d'heures qu'un salarié passe habituellement à travailler au cours d'une période déterminée (par ex. un jour, une semaine ou un mois), en l'absence d'événements extraordinaires (comme des congés, des jours fériés, des grèves ou une maladie), et d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées en sus des heures supplémentaires normales éventuellement prévues dans son contrat.

On recense deux principales sources de collecte des données relatives aux heures effectivement travaillées (heures réelles et heures habituelles) : **les enquêtes auprès des ménages**, comme les enquêtes sur la population active – qui peuvent être complétées par des enquêtes sur l'emploi du temps, ces dernières étant plus irrégulières et portant sur des échantillons plus restreints – et **les enquêtes auprès des établissements**, comme l'enquête européenne sur la structure des salaires (ESS).

Le recours aux enquêtes auprès des ménages, et aux enquêtes sur la population active en particulier, présente certaines limites ; tout d'abord, si une collecte continue des données a récemment été mise en œuvre dans le cadre de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), la plupart des

autres pays de l'OCDE collectent ces données de manière discontinue (bien que régulière), comme une semaine par mois ou une semaine par trimestre. Cela peut avoir des répercussions sur l'exactitude des données relatives aux heures effectivement travaillées et aux heures non travaillées, puisque, ipso facto, les variations imprévues des heures travaillées et des heures non travaillées ne sont pas prises en compte – par exemple, les heures non travaillées en raison des jours fériés, du mauvais temps ou de la fermeture des écoles. Ensuite, les données des enquêtes sur la population active sont tributaires de la mémoire des répondants et de réponses par procuration, de sorte qu'il est possible que le nombre d'heures travaillées et non travaillées ne soit pas déclaré correctement en raison d'une mémoire défaillante ou d'un manque d'informations¹. Enfin, les données de ces enquêtes ne couvrent que les salariés résidant dans le pays. Dans les pays comptant de nombreux travailleurs transfrontaliers, comme la Belgique, le Luxembourg ou la Suisse, les données sur l'emploi issues de cette enquête risquent de ne pas correspondre aux salariés contribuant à la production nationale, ce qui a un impact sur les mesures du temps de travail.

Les données relatives à la durée du travail issues des **enquêtes auprès des établissements** sont généralement considérées plus fiables que les données fondées sur les souvenirs personnels, car elles s'appuient sur des informations salariales. Toutefois, les données issues des enquêtes auprès des établissements ne couvrent que les heures *rémunérées*, et non l'ensemble des heures effectivement travaillées. En outre, la collecte et la communication des données relatives aux heures rémunérées varient largement d'un pays de l'OCDE à l'autre, ce qui complique les comparaisons internationales. Dans certains pays, comme la Norvège, les congés de maladie ou de maternité sont indemnisés par le gouvernement ou les partenaires sociaux, et ne sont pas pris en compte dans les heures rémunérées dans les enquêtes auprès des établissements ; dans d'autres pays, comme les États-Unis, les congés de maladie rémunérés sont à la charge des employeurs, et sont donc comptabilisés comme des heures rémunérées dans ces enquêtes. Enfin, ces données risquent de ne pas être représentatives de l'ensemble des secteurs (historiquement, elles couvraient principalement le secteur manufacturier, bien qu'elles aient été récemment étendues au secteur des services).

Étant donné que les comparaisons internationales occupent une place essentielle dans ce chapitre, nous privilégions les données issues des enquêtes sur la population active pour mesurer les heures de travail habituelles et réelles.

1. Toutefois, les préoccupations relatives aux erreurs de déclaration dans les enquêtes sur l'emploi semblent être moins problématiques que prévu. L'avènement des enquêtes sur l'emploi du temps a donné lieu à des recherches qui comparent les heures travaillées déclarées à court terme, et celles déclarées à plus long terme dans le cadre des enquêtes auprès des ménages. Par exemple, les comparaisons de l'Enquête sur la population active et de l'Enquête sur l'emploi du temps menées au Canada en 1998 ont révélé que, dans l'ensemble, les deux enquêtes mettaient en évidence un nombre moyen d'heures travaillées similaire. Une étude fondée sur les données des États-Unis (Fleck, 2009^[4]) a montré que les réponses à l'enquête sur l'emploi du temps reflétaient avec exactitude les heures effectivement travaillées lorsque les données étaient collectées pendant la période de référence ou peu de temps après, mais que les heures déclarées étaient inférieures de 5 % lorsque les données étaient collectées au cours des semaines suivantes. Les préoccupations habituelles demeurent quant aux réponses par personnes procuration.

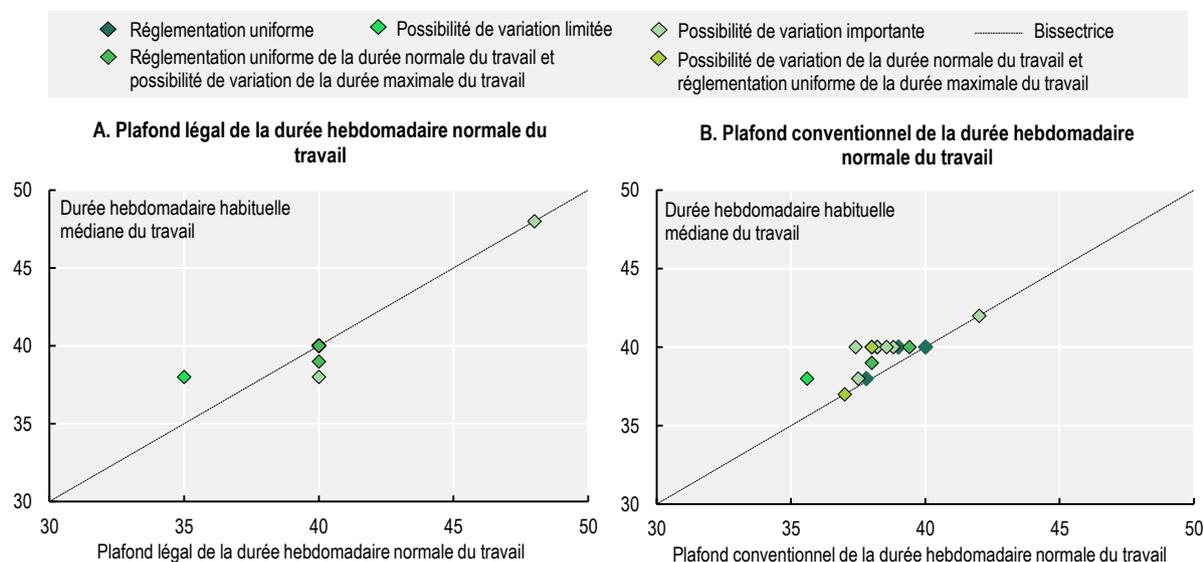
Afin d'étudier les liens entre la *gouvernance* de la réglementation du temps de travail et la durée habituelle médiane du travail dans les pays de l'OCDE, le Graphique 5.2 compare les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée hebdomadaire normale du travail avec les données relatives à la durée habituelle médiane, pour chaque modèle de gouvernance figurant dans le Tableau 5.1⁴⁰. Le Graphique 5.2 ne met pas en évidence de relation particulière entre les modèles de gouvernance et le contenu des dispositions légales et conventionnelles, car les pays ne sont pas regroupés par type de gouvernance sur l'axe des ordonnées. Si l'on examine ce graphique, l'impact du degré d'uniformité ou d'hétérogénéité des règles sur les résultats réels n'apparaît pas clairement : les pays sont proches de la bissectrice dans les deux parties, quel que soit leur modèle de gouvernance. Conformément aux attentes, dans les pays où la réglementation de la durée normale du travail est uniforme, la durée habituelle du travail observée pour un salarié médian à temps plein est généralement conforme au plafond légal⁴¹ (voir

Graphique d'annexe 5.A.1), ce qui est également le cas dans trois des quatre pays autorisant une variation limitée de la réglementation de la durée normale du travail⁴². L'écart entre la semaine habituelle médiane et les plafonds réglementaires est un peu plus important dans les pays où la durée hebdomadaire normale du travail peut varier davantage. Il est intéressant de noter que ces variations vont dans les deux sens : en Allemagne et aux Pays-Bas, la durée hebdomadaire habituelle médiane du travail est supérieure aux plafonds réglementaires, alors qu'en Norvège, elle est inférieure. Il convient toutefois de souligner qu'aucun d'écart n'est constaté entre le plafond légal et la durée habituelle médiane du travail dans près de 80 % des pays qui, en théorie, autorisent une variation plus importante. En outre, les données ne mettent pas en évidence de dispersion plus importante *des travailleurs* dans les pays autorisant une plus grande variation des règles relatives au temps de travail⁴³. En fait, les écarts types les plus importants de la durée hebdomadaire habituelle du travail sont observés au Mexique⁴⁴, où les règles relatives au temps de travail sont, en théorie, uniformes, et en Colombie, qui autorise une grande variation. En revanche, l'écart-type le plus faible est observé en Suisse, qui autorise également une grande variation. Les corrélations entre les modèles de gouvernance et les écarts types de la durée hebdomadaire habituelle du travail ne sont pas statistiquement significatives⁴⁵.

Dans l'ensemble, le Graphique 5.2 donne à penser que lorsqu'il est possible de s'écarter (*in pejus*) des plafonds par défaut de la durée normale du travail, cette possibilité n'est pas souvent utilisée, alors que dans d'autres cas dans lesquels la réglementation est théoriquement uniforme, sans aucune possibilité de variation, cette réglementation n'est pas forcément pleinement mise en œuvre. En d'autres termes, la relation entre la réglementation de la durée du travail et les résultats en termes de temps de travail n'est pas simple, même lorsque l'on examine les différentes sources de réglementation et leur articulation. Cette constatation devrait éclairer les futures recherches sur la relation entre le temps de travail réel et la situation des travailleurs (la deuxième relation présentée dans le Graphique 5.1) ; elle confirme également que des facteurs autres que la réglementation (par ex. les taxes et les transferts, ou les effets cycliques) sont susceptibles de jouer un rôle dans la détermination du temps de travail réel.

S'agissant des heures supplémentaires, le Graphique 5.3 présente les plafonds légaux et conventionnels⁴⁶ des heures supplémentaires hebdomadaires, ainsi que l'incidence et la durée médiane des heures supplémentaires par salarié à temps plein dans les pays de l'OCDE en 2019, pour chaque modèle de gouvernance du temps de travail. Les mesures des heures supplémentaires sont obscurcies par plusieurs problèmes qui doivent être pris en compte dès le départ et gardés à l'esprit lors de l'analyse des données du Graphique 5.3 (et du Graphique d'annexe 5.A.2). Généralement, les heures supplémentaires ne sont pas consignées avec précision (Green, 2017^[5]), ce qui signifie que les limites inhérentes aux données de toute enquête (souvenirs erronés, approximations, etc.) sont probablement plus importantes. La mesure des *heures supplémentaires non rémunérées* risque d'être particulièrement fragmentaire. C'est pourquoi le Graphique 5.3 met l'accent sur les heures supplémentaires *rémunérées* – qui sont également plus susceptibles d'être directement liées à la réglementation du temps de travail que les heures supplémentaires non rémunérées (voir toutefois le Graphique 5.9, le Graphique d'annexe 5.A.2 et la brève analyse ci-dessous concernant les données relatives aux heures supplémentaires non rémunérées).

Graphique 5.2. Plafonds légaux et conventionnels de la durée hebdomadaire normale du travail et durée hebdomadaire habituelle médiane du travail des salariés à temps plein dans les pays de l'OCDE, 2019



Note : définitions de la durée habituelle du travail :

Canada : nombre d'heures normales rémunérées ou contractuelles, sans compter les éventuelles heures supplémentaires.

Chili : nombre d'heures hebdomadaires de travail dans l'emploi principal, que le salarié accepte d'effectuer ou qui sont inscrites dans le contrat de travail.

Colombie : nombre d'heures normalement travaillées dans l'emploi principal. Les heures normalement travaillées ne coïncident pas nécessairement avec les heures indiquées dans le contrat de travail.

Pays européens : valeur modale des heures effectivement travaillées chaque semaine sur une longue période de référence, à l'exclusion des semaines au cours desquelles des absences sont enregistrées (par ex. jours fériés, congés, grèves, etc.). Cette « longue période de référence » correspond au minimum aux quatre dernières semaines et au maximum aux trois derniers mois, sans compter les éventuelles absences. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer une période de référence aussi longue (parce que la durée du travail varie d'une semaine sur l'autre ou que la personne vient de commencer un nouvel emploi), la durée hebdomadaire habituelle du travail peut se rapporter i) au nombre contractuel d'heures de travail au cours de la semaine de référence, pour ceux qui sont titulaires d'un contrat de travail, auquel s'ajoutent les heures supplémentaires régulières si le travailleur est censé en effectuer ou ii) à la moyenne des heures effectivement travaillées au cours des quatre dernières semaines, à laquelle s'ajoutent les heures d'absence au cours des quatre dernières semaines.

Mexique : nombre d'heures réellement travaillées pendant la semaine de référence, que le salarié considère comme des heures habituellement travaillées dans son emploi principal (Question Q5b. Quels jours et combien d'heures avez-vous travaillé la semaine dernière ? et Question Q5c. Cela correspond-il à votre nombre habituel d'heures de travail ?). Ces heures comprennent le temps d'attente, la préparation du travail, l'entretien et le nettoyage des installations de l'unité opérationnelle.

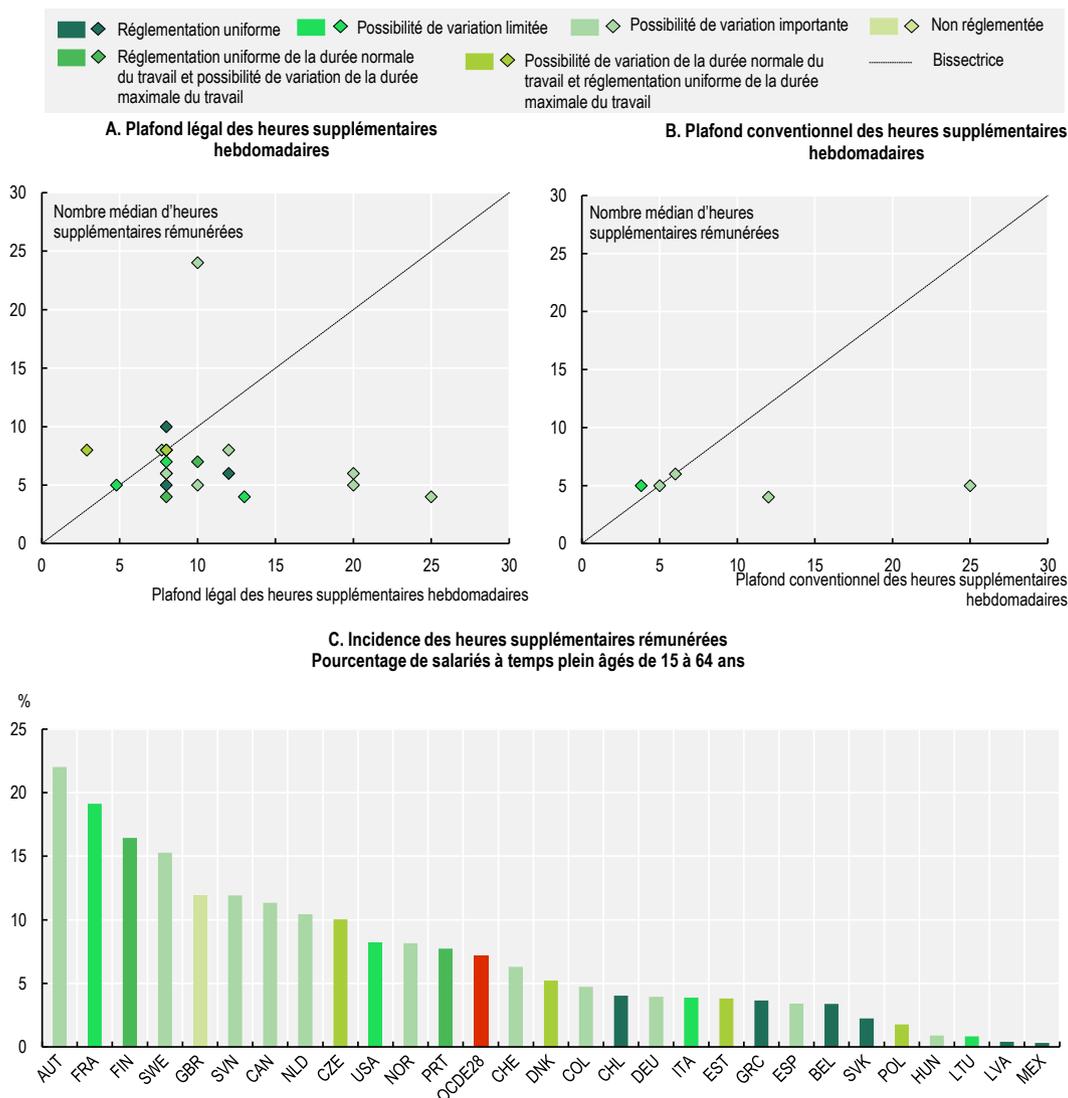
États-Unis : horaires de travail normaux représentant 50 % du temps ou plus, ou horaires les plus fréquents au cours des quatre ou cinq derniers mois.

Pour de plus amples explications sur la classification des pays et la réglementation de la durée normale et maximale du travail, voir le Tableau 5.1 et les Tableau d'annexe 5.A.6 et 5.A.7. Voir le Graphique d'annexe 5.A.1 pour les résultats détaillés par pays. À noter que si l'ensemble des pays sont représentés dans le graphique, ils ne sont pas tous visibles, car nombre d'entre eux partagent les mêmes coordonnées (par ex. (40,40)).

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020 ; estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Empleo (ENE) pour Chili, la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) pour la Colombie, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/wy1dbp>

Graphique 5.3. Plafonds légaux et conventionnels des heures supplémentaires hebdomadaires et incidence des heures supplémentaires hebdomadaires rémunérées, salariés à temps plein, 2019



Note : dans les parties A et B, l'axe des ordonnées se rapporte au nombre hebdomadaire médian d'heures supplémentaires rémunérées effectuées par les salariés à temps plein déclarant des heures supplémentaires rémunérées. En France, en Estonie, en Finlande, en Grèce, au Canada et en Belgique, le plafond hebdomadaire légal des heures supplémentaires correspond à la différence entre le plafond de la durée hebdomadaire normale et le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail. En Hongrie, en Italie, en Pologne et en Turquie, le plafond hebdomadaire légal des heures supplémentaires est calculé à partir du plafond annuel des heures supplémentaires. En Slovaquie, au Portugal, en Suède et en Suisse, il est calculé à partir du plafond quotidien des heures supplémentaires. En Norvège et en Lettonie, les données relatives à l'incidence et à la durée médiane des heures supplémentaires datent de 2018. Au Chili, au Mexique et aux États-Unis, les données relatives à l'incidence et à la durée médiane des heures supplémentaires se rapportent aux heures supplémentaires en général (les données disponibles ne précisent pas si elles se rapportent aux heures supplémentaires rémunérées, aux heures supplémentaires non rémunérées ou aux deux). OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée des 28 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique (à l'exclusion de l'Australie, de la Corée, du Costa Rica, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, du Japon, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Pour plus de détails et d'explications sur la classification des pays, voir le Tableau 5.1, les Tableaux d'annexe 5.A.6 et 5.A.7 ; voir le Tableau d'annexe 5.A.2 pour plus de détails sur la réglementation de la durée maximale du travail et/ou des heures supplémentaires ; et voir le Graphique d'annexe 5.A.2 pour des résultats détaillés sur l'incidence et la durée médiane des heures supplémentaires rémunérées dans chaque pays.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020 ; estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Empleo (ENE) pour Chili, la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) pour la Colombie, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/c5xt43>

En moyenne, dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, 7.7 % des salariés à temps plein ont effectué des heures supplémentaires rémunérées en 2019. L'incidence des heures supplémentaires rémunérées s'échelonnait de 0.4 % des salariés à temps plein en Lettonie à 22 % en Autriche. En moyenne dans les pays de l'OCDE, parmi les salariés ayant déclaré des heures supplémentaires rémunérées, le nombre médian d'heures déclarées se montait 8.3 heures, soit environ *un jour de travail supplémentaire* par semaine. Toutefois, ce chiffre varie largement d'un pays à l'autre, s'échelonnant de 5.7 heures en Lettonie à 20 heures en Suisse. Parallèlement, 5.1 % en moyenne des salariés à temps plein ont effectué des heures supplémentaires *non rémunérées* en 2019, cette part s'échelonnant de 0.02 % en Lettonie à 25.4 % aux Pays-Bas. Le nombre médian d'heures supplémentaires *non rémunérées* déclarées se montait à 7.7 heures en moyenne d'un pays à l'autre, s'échelonnant de 5.9 heures par semaine en Lituanie à 11.3 heures en moyenne en Suisse (voir le Graphique 5.9 pour des données détaillées sur les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées).

Un premier examen succinct du Graphique 5.3 et du Graphique d'annexe 5.A.2 ne semble pas mettre en évidence de lien clair entre l'incidence et la durée médiane des heures supplémentaires rémunérées : certains pays enregistrent une incidence élevée, mais un faible nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires rémunérées (par ex. Autriche, Finlande) ; d'autres enregistrent une faible incidence, mais une durée médiane élevée (Estonie, Grèce, République slovaque ou Royaume-Uni), tandis que d'autres encore enregistrent à la fois une incidence et une durée médiane élevées (par ex. République tchèque) (là encore, un même point peut représenter plusieurs pays dans le diagramme de dispersion – voir Graphique d'annexe 5.A.2 pour des données détaillées).

Lorsque des données relatives aux règles légales et aux dispositions conventionnelles sont disponibles, aucune tendance claire ne se dégage quant à la relation entre les dispositions légales et conventionnelles : en Italie et en Suède, les dispositions conventionnelles fixent généralement un plafond d'heures supplémentaires hebdomadaires inférieur à celui autorisé par la loi (bien que dans les deux cas, les partenaires sociaux *puissent* négocier un plafond plus élevé), tandis que l'inverse est vrai en Norvège (voir Graphique d'annexe 5.A.2).

Là encore, le Graphique 5.3 ne met pas en évidence de relation claire entre le degré autorisé de variation des règles et le degré de variation observé dans la pratique. Le nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées effectuées par les salariés à temps plein est généralement inférieur aux limites fixées par la loi ou par les conventions collectives de niveau supérieur dans la plupart des pays⁴⁷ autorisant une variation importante du plafond d'heures supplémentaires. En revanche, dans certains pays où le plafond hebdomadaire des heures supplémentaires est supposé être uniforme, et ne peut être contourné que dans une mesure très restreinte par le biais de mécanismes de modulation du temps de travail définis dans une convention collective, le nombre médian observé d'heures supplémentaires rémunérées est supérieur au plafond contraignant – ce qui met en évidence un manquement aux règles ou un défaut d'application du plafond contraignant (c'est le cas en République slovaque et en Pologne, voir Graphique d'annexe 5.A.2)⁴⁸. Plus généralement, les corrélations entre les modèles de gouvernance et les écarts types du nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ne sont pas statistiquement significatives.

Enfin, le Graphique 5.3 montre que les modalités de fixation des règles relatives aux heures supplémentaires ne sont qu'un des facteurs influençant les résultats dans la pratique. Il n'existe pas de lien étroit entre des modèles de gouvernance particuliers et les niveaux d'incidence ou la durée moyenne des heures supplémentaires rémunérées : on constate que des pays se situent en dessous *et* au-dessus de la moyenne de l'OCDE en termes d'incidence et de durée moyenne, indépendamment de leur modèle de gouvernance (voir Graphique 5.3 et Graphique d'annexe 5.A.2). Le Graphique 5.3 met également en évidence une variation importante de l'incidence et de la durée médiane des heures supplémentaires effectivement mesurées *au sein* des groupes de pays constitués plus haut sur la base de leurs similitudes en termes de gouvernance.

Ce dernier point n'est pas forcément surprenant puisque les modèles de gouvernance sont fondés sur des informations relatives aux *plafonds* d'heures supplémentaires : il est possible que la variation de l'incidence des heures supplémentaires soit plus directement liée à la variation des règles de rémunération minimale des heures supplémentaires détaillées dans le Tableau d'annexe 5.A.2. Comme le montre la partie C, l'incidence des heures supplémentaires rémunérées est supérieure à la moyenne au Royaume Uni et en Suède, où aucune rémunération minimale globale des heures supplémentaires n'est en vigueur ; la France, où une rémunération minimale contraignante est en vigueur, se classe en deuxième position en termes d'incidence, mais elle affiche la plus faible rémunération de l'OCDE (110 % du taux normal, comme en Italie). De même, c'est au Mexique que l'on observe la plus faible incidence des heures supplémentaires rémunérées. Ce pays enregistre la rémunération minimale contraignante la plus élevée de l'OCDE (200 % du salaire normal et 300 % après 9 heures). Toutefois, l'incidence la plus élevée est observée en Autriche, où une rémunération minimale contraignante équivalente à la moyenne de l'OCDE (150 % du salaire normal) est en vigueur ; et en Lettonie, où l'incidence est très proche de celle observée au Mexique, et où la rémunération minimale est supérieure à la moyenne (200 %), mais n'est pas contraignante. En d'autres termes, dans la meilleure des hypothèses, la variation de l'incidence semble être en partie liée à la variation des règles de rémunération minimale.

Au-delà du cadre réglementaire et de l'importance de la prime d'heures supplémentaires, de nombreux autres facteurs influencent le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ce nombre est susceptible d'être corrélé à la fois à la position des travailleurs dans la distribution des salaires et à la forme de cette distribution : d'une part, il peut être nécessaire pour les travailleurs à bas salaire d'effectuer des heures supplémentaires pour joindre les deux bouts ; Anxo et Karlsson (2019^[6]) ont par exemple mis en évidence une corrélation positive entre l'incidence des emplois faiblement rémunérés et celle des heures supplémentaires rémunérées. D'autre part, les emplois les moins bien rémunérés ne donnent pas forcément la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées⁴⁹, alors que c'est plus fréquemment le cas des emplois mieux rémunérés. Autre facteur possiblement pertinent : le traitement fiscal des heures supplémentaires – voir par ex. Cahuc et Carcillo (2014^[7]). Enfin, les normes sociales et culturelles régissant les heures supplémentaires sont également susceptibles de jouer un rôle.

5.1.2. Congé annuel rémunéré et jours fériés

Cadre réglementaire des congés payés et des jours fériés dans les pays de l'OCDE

Dans la majorité des pays de l'OCDE, les salariés ont droit à un congé annuel rémunéré, c'est-à-dire à une période pendant laquelle ils peuvent s'absenter de leur travail tout en continuant à percevoir leur salaire et à bénéficier d'une protection sociale. Les travailleurs peuvent prendre un nombre déterminé de jours ou de semaines de congé. Les congés payés sont distincts des jours fériés, des congés de maladie, du repos hebdomadaire, du congé parental, etc. Les congés payés annuels, ainsi que les jours fériés, sont un facteur important pour le bien-être des travailleurs et la préservation du capital humain⁵⁰, et ont une incidence déterminante sur la durée totale du temps de travail annuel. Les congés payés peuvent être réglementés à différents niveaux institutionnels, mais sont généralement encadrés par les législations nationales et internationales (comme la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE)⁵¹, la convention 132 de l'OIT sur les congés payés)⁵² qui définissent des normes *minimales* légales pouvant être précisées dans les conventions collectives – au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise – ou dans les contrats individuels (pour plus de détails sur les congés payés et les jours fériés légaux et conventionnels, voir Tableau d'annexe 5.A.4 et Tableau d'annexe 5.A.5). En règle générale, les règles relatives aux congés payés fixées par accord collectif sont plus généreuses que les droits légaux (les dérogations moins favorables ne sont pas autorisées).

La durée légale *minimale* des *congés payés* annuels varie d'un pays de l'OCDE à l'autre : alors qu'aucune obligation légale n'est en vigueur aux États-Unis⁵³, les droits minimaux s'échelonnent de 6 jours au Mexique à 25 jours dans certains pays européens⁵⁴. Dans de nombreux pays de l'OCDE, la législation

fixe un seuil minimal de 20 jours. C'est le cas en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Suisse et dans la majorité des pays membres de l'UE, conformément à la directive européenne sur le temps de travail. En Autriche, au Danemark, en France, au Luxembourg et en Suède, le minimum légal se monte à 25 jours, tandis qu'au Portugal et en Espagne, il se monte à 22 jours (Graphique 5.4). Le nombre total de jours de congés payés peut toutefois dépendre d'un certain nombre de facteurs, comme la région, le type de contrat⁵⁵, la profession, l'ancienneté, le secteur économique ou l'âge. Dans de nombreux pays de l'OCDE, il augmente avec la durée de service dans l'entreprise. Dans certains pays (par ex. la France, la République tchèque, la Suède), il est possible de prendre des congés payés avant la fin de la première année de service (voir Tableau d'annexe 5.A.4). Très souvent, ces modalités sont fixées par accord collectif à différents niveaux, ou dans les contrats individuels.

Les données relatives aux congés payés conventionnels sont fragmentaires, car les règles fixées par les conventions collectives sont souvent trop complexes pour permettre de procéder à une estimation générale, même approximative. Lorsqu'elles sont disponibles, ces données doivent donc être interprétées avec prudence étant donné la diversité des règles appliquées. Compte tenu de ces réserves, les données recueillies par le biais du questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, complétées par les informations de Cabrita et Brandsma (2019^[8]) sur la clause la plus fréquente relative aux congés payés parmi l'ensemble des salariés couverts par une convention collective, donnent à penser que les conventions collectives peuvent accorder un congé annuel nettement plus long que ce qui est prévu par la loi (généralement entre 2.5 et 10 jours supplémentaires⁵⁶, voir Graphique 5.5). En Finlande, en Italie, en Lettonie, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suisse, les conventions collectives accordent généralement jusqu'à 5 jours supplémentaires par an. Les données des Pays-Bas donnent à penser que les travailleurs couverts par une convention collective bénéficient généralement de 5.6 jours supplémentaires de congés payés par an. En Suède, les congés payés annuels conventionnels se montent en moyenne à 27.5 jours (soit 2.5 jours de plus que ce qui est prévu par la loi). C'est au Danemark et en Allemagne que les congés payés conventionnels sont les plus longs : 30 jours, soit bien plus que les 25 jours légaux. En Nouvelle-Zélande, 29 % des salariés couverts par une convention collective ont droit à un congé annuel supérieur au minimum légal (Blumenfeld, Ryall et Kiely, 2015^[9])⁵⁷. Comme nous l'avons vu plus haut, les conventions collectives peuvent accorder encore plus de congés payés dans certains secteurs⁵⁸ ou régions⁵⁹, parfois en fonction de l'ancienneté.

Outre l'octroi de congés payés supplémentaires, les conventions collectives accordent souvent aux salariés le droit de choisir le moment auquel ils prennent leurs congés (bien que l'employeur ait généralement le dernier mot) : c'est le cas par exemple en Allemagne, en Hongrie, en République tchèque ou en Suède, où un processus intensif de consultation, voire une négociation avec les salariés ou leurs représentants, est nécessaire sur cette question. En Corée et au Japon, un employeur ne peut refuser à ses salariés de choisir leurs jours de congé que si cela perturbe le fonctionnement normal de l'entreprise⁶⁰. En règle générale, les congés payés annuels ne peuvent être échangés contre une indemnité financière.

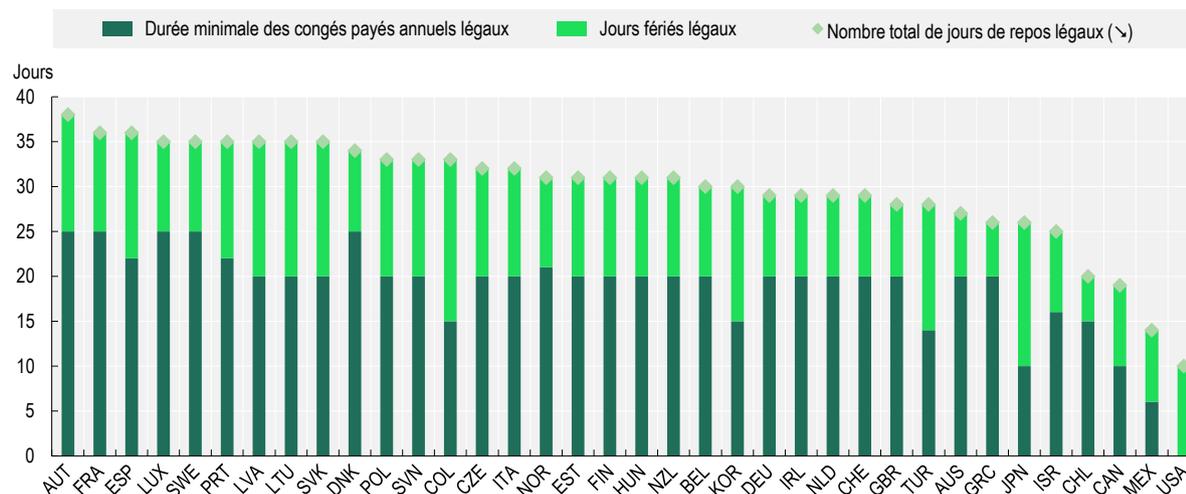
Les jours fériés nationaux viennent s'ajouter aux congés payés. Ces jours fériés peuvent varier d'une année sur l'autre. Si tous les pays de l'OCDE comptent un certain nombre de jours fériés officiels (par ex. jusqu'à 18 jours en Colombie), les pays n'accordent pas tous des jours fériés *légaux rémunérés* (Graphique 5.4).

Dans la plupart des pays, les jours fériés sont fixés par la loi, et certains pays⁶¹, voire tous, les *rémunèrent* ; dans d'autres, la liste des jours fériés rémunérés est négociée collectivement à différents niveaux, ou établie dans les contrats individuels. Aux Pays-Bas ou en Suède, par exemple, les conventions collectives au niveau national ou sectoriel accordent généralement des jours fériés rémunérés. Aux États-Unis, au Japon et au Royaume-Uni, cette question relève des accords d'entreprise ou des contrats individuels. En outre, dans certains pays, des dérogations légales permettent aux employeurs d'obliger les salariés à travailler un jour férié (par ex. en Belgique, au Canada, en France, en Lituanie et en Nouvelle-Zélande, voir Tableau d'annexe 5.A.4), en contrepartie d'une indemnité financière ou d'un congé. Au Canada et en

Nouvelle-Zélande, par exemple, les salariés qui travaillent un jour férié sont rémunérés à hauteur de 1.5 fois leur salaire normal ; en Nouvelle-Zélande, ils bénéficient d'un jour de congé supplémentaire.

Graphique 5.4. Congés payés annuels légaux et jours fériés dans les pays de l'OCDE

Nombre de jours par an, 2020



Note : les chiffres relatifs aux congés payés se rapportent à un salarié travaillant 5 jours par semaine et ayant au moins un an d'ancienneté. Il n'existe pas de congé annuel minimum légal rémunéré aux États-Unis, car aucune loi fédérale permanente n'oblige les employeurs à accorder un congé annuel rémunéré aux salariés. Aucune donnée pour l'Islande. Voir Tableau d'annexe 5.A.4 et 5.A.5 pour de plus amples explications. Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020 et Cabrita et Brandsma, (2019_[8]).

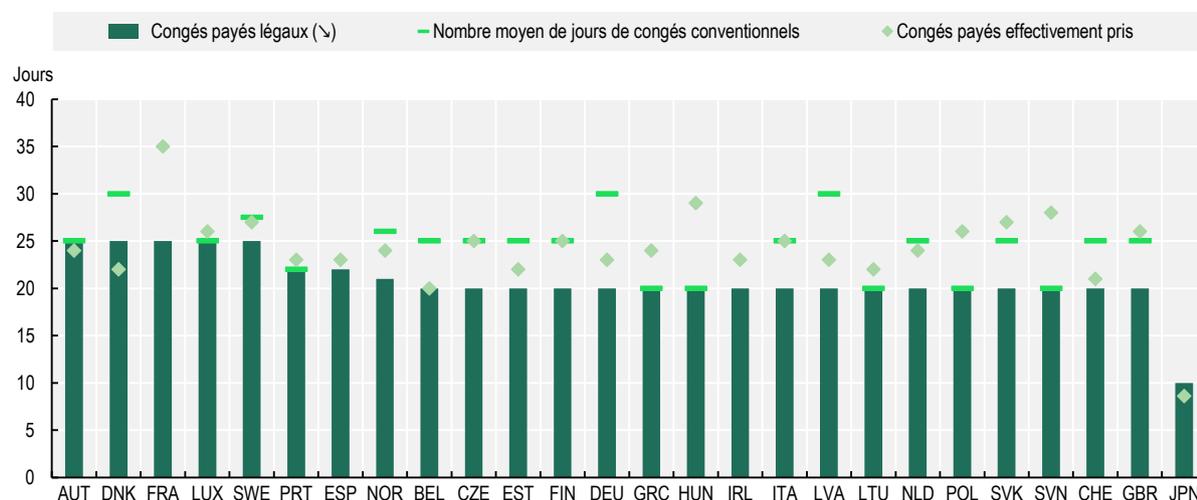
StatLink  <https://stat.link/my2nj5>

Réglementation des congés payés et congés effectivement pris

Le Graphique 5.5 compare les droits aux congés payés (tant légaux que conventionnels) et les congés effectivement pris par les salariés⁶². Cette comparaison fait apparaître plusieurs éléments. Tout d'abord, dans l'ensemble des pays, à l'exception du Danemark et du Japon, le nombre moyen de congés payés effectivement pris est supérieur au minimum légal, le cas échéant. Cet écart est particulièrement frappant en France, où le nombre moyen annuel de jours de congé rémunérés se montait à 35 en 2019, soit bien plus que le nombre légal de 25 jours, peut-être en raison de l'existence de congés payés conventionnels⁶³ et du dispositif de *réduction du temps de travail* (RTT).⁶⁴ En revanche, au Japon, le nombre moyen de congés payés pris est inférieur au nombre légal (et bien inférieur au nombre de congés effectivement pris dans d'autres pays). Aux États-Unis, bien que les congés payés ne fassent l'objet d'aucune obligation légale, 85 % des travailleurs civils bénéficient de congés personnels, de congés de maladie, de congés familiaux rémunérés ou de vacances. Les travailleurs relevant d'un régime consolidé (qui prévoit un nombre de jours prédéfini que les travailleurs peuvent utiliser à des fins multiples, y compris pour partir en vacances) ont droit à 14 jours de congés payés en moyenne au bout d'un an de service, alors que les travailleurs ne relevant pas d'un régime consolidé ont droit à 9 jours de congés payés en moyenne au bout d'un an de service⁶⁵ (Bureau of Labour Statistics, US Department of Labor, 2019_[10]).

Graphique 5.5. Droit aux congés payés annuels (légal et conventionnel), et congés payés effectivement pris

Nombre moyen de jours par an, 2020 ou dernière année disponible



Note : congés payés légaux : les données de la Hongrie se rapportent aux droits des travailleurs jusqu'à l'âge de 25 ans. Au-delà de cet âge, le nombre de congés annuels augmente d'un jour tous les 3 ans pour les travailleurs âgés entre 25 et 30 ans, et tous les 2 ans pour les travailleurs trentenaires et quadragénaires. Les données de la République slovaque se rapportent aux salariés âgés de moins de 33 ans. Au-delà de cet âge, le nombre de jours est porté à 25.

Congés payés conventionnels : en Hongrie, en Lituanie et en Pologne, le nombre de jours de congés payés conventionnels est identique au nombre de jours de congés légaux. On ne dispose d'aucune information sur le Japon en raison de l'extrême variabilité des régimes de congés au niveau des entreprises. Les données de la Suisse se rapportent au nombre de jours accordés aux salariés âgés de 20 à 40 ans dans les secteurs de la métallurgie, de la construction mécanique et de l'électronique (ce nombre passe à 27 et 30 jours pour les salariés âgés de 40 à 49 ans et de 50 ans et plus, respectivement). Aucune donnée disponible pour l'Espagne, la France et l'Irlande.

Congés payés effectivement pris : nombre annuel moyen de jours de repos effectifs rémunérés au titre des congés payés. Il se rapporte à l'ensemble des secteurs (à l'exception de l'agriculture et des activités des ménages privés) en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie, en Lituanie, en Norvège, aux Pays-Bas, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Slovénie et en Suisse ; aux entreprises de plus de dix salariés au Danemark, en Finlande, en France et au Luxembourg ; et aux entreprises de dix salariés et plus, à l'exclusion des administrations publiques, en Autriche, en Belgique, en Grèce et au Portugal. Le chiffre du Japon se rapporte aux salariés réguliers des entreprises de 30 salariés ou plus du secteur privé non agricole. Les statistiques se rapportent à 2018 pour les pays européens, et à 2013 pour le Japon.

Pour de plus amples informations sur les congés payés légaux et conventionnels, voir les Tableau d'annexe 5.A.4 et 5.A.5.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020, Eurofound (2019) et Eurostat, Enquête sur la structure des salaires (SES) 2018 pour les pays européens, et Enquête générale sur les conditions de travail 2013 pour le Japon.

StatLink  <https://stat.link/wus8h5>

Ensuite, dans les pays où l'on dispose d'informations sur les jours supplémentaires accordés dans le cadre des négociations collectives, on distingue deux grandes tendances : dans un premier groupe de pays (Finlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni et Suède), le nombre moyen de congés effectivement pris est *égal* aux dispositions conventionnelles ou *s'en approche*. Dans un deuxième groupe (Allemagne, Belgique, Danemark, Estonie, Lettonie et Suisse), le nombre de congés effectivement pris est *inférieur* aux dispositions conventionnelles : dans le cas de l'Allemagne et du Danemark, l'écart entre les congés payés conventionnels (qui comptent parmi les plus généreux des pays de l'OCDE) et la moyenne des congés effectivement pris est particulièrement important. Ces tendances ne sont toutefois pas simples à interpréter, car elles ne tiennent pas compte de la part des travailleurs effectivement couverts par des conventions collectives.

5.1.3. Télétravail

Cadre réglementaire du télétravail dans les pays de l'OCDE

Bien que le télétravail (voir Encadré 5.4 pour une analyse des différentes définitions de ce concept) soit passé au premier plan pendant la crise du COVID-19, certains pays de l'OCDE avaient commencé à le réglementer il y a bien longtemps. Par exemple, dans les pays de l'Union européenne, l'accord-cadre sur le télétravail signé en 2002 par les partenaires sociaux européens a conduit la plupart des pays signataires à réglementer strictement le travail en dehors des locaux de l'employeur par le biais de lois ou de conventions collectives centrales.

Depuis 2010, la question de *l'accès au télétravail* a fait l'objet de réformes dans plusieurs pays. Par exemple, au Royaume-Uni, la *Flexible Working Regulations Act* de 2014 a instauré le droit à un assouplissement des conditions de travail (ce qui inclut le recours au télétravail) pour tous les salariés comptant au moins six mois de service (à l'exclusion des travailleurs intérimaires). Seuls des motifs commerciaux peuvent justifier un refus de l'employeur. Une réforme similaire a été mise en œuvre en 2015 en Nouvelle-Zélande, lorsqu'un amendement à l'*Employment Relations Act* a permis à tous les salariés (et plus seulement, comme c'était le cas auparavant, à ceux ayant des responsabilités familiales) de demander un assouplissement des conditions de travail (ce qui inclut le recours au télétravail).

Depuis 2020, l'accès des travailleurs au télétravail est assorti de garanties légales différentes d'un pays de l'OCDE à l'autre. Dans certains cas, le droit au télétravail est inscrit dans la loi ; il peut être de plus ou moins grande portée (c'est-à-dire couvrir l'ensemble des salariés, comme en Espagne ou en Nouvelle-Zélande, ou seulement les femmes enceintes, les aidants ou les travailleurs souffrant de problèmes de santé particuliers, comme en Lituanie), être assorti d'un nombre plus ou moins élevé de conditions (c'est-à-dire être applicable sans réserve, comme aux Pays-Bas, au Portugal ou au Royaume-Uni, ou être limité à des motifs particuliers, par ex. l'équilibre vie professionnelle-vie privée, comme en Australie ou en Espagne), et surtout, être plus ou moins opposable, les employeurs ayant peu de possibilités de refuser d'accéder aux demandes des salariés dans certains pays, et n'ayant pas besoin de justifier leur refus dans d'autres, voir le Tableau 5.2. Lorsque le télétravail n'est pas inscrit dans la loi, la majorité des travailleurs peuvent être couverts par une convention collective leur accordant ce droit dans la pratique, que ce soit au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise. En revanche, dans un troisième groupe de pays, même si la possibilité de télétravailler est inscrite dans la loi, les conditions d'accès au télétravail dépendent entièrement de la négociation des contrats individuels (ou d'accords au niveau de l'entreprise, qui couvrent seulement une minorité de travailleurs).

En plus d'accorder aux travailleurs un droit au télétravail, certains pays ont cherché à encourager son développement en mettant en place des incitations financières spécifiques pour les employeurs. En Pologne, un amendement de 2014 à la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a instauré des subventions à destination des employeurs créant des postes en télétravail pour les parents sans emploi d'un enfant âgé de moins de six ans, ou pour un aidant sans emploi qui a démissionné de son précédent poste pour s'occuper de son enfant ou d'une personne à charge.

Encadré 5.4. Définition et mesure du télétravail

Différentes définitions du télétravail – et sources de données internationales connexes – sont disponibles pour les pays de l'OCDE. Selon la définition la plus précise (issue des enquêtes sur les conditions de travail), le télétravail correspond aux situations dans lesquelles les travailleurs ont recours aux technologies de l'information et de la communication (TIC) pour travailler dans un lieu autre que les locaux de l'employeur. Les sources de données fondées sur cette définition précise couvrent toutefois une période limitée. D'autres sources de données fondées sur une définition plus large du télétravail (qui ne permet peut-être pas de rendre compte aussi précisément du phénomène) permettent en revanche d'analyser l'évolution de l'incidence du télétravail dans les pays de l'OCDE. En raison des avantages et des limites des différentes sources de données, ce chapitre en utilise plusieurs, au cas par cas.

Les télétravailleurs en tant que « salariés travaillant habituellement ou occasionnellement à domicile » : Données de l'EFT-UE

Les enquêtes européennes sur les forces de travail, compilées et harmonisées par Eurostat, fournissent depuis 2000 des données annuelles sur le télétravail, défini comme « les salariés travaillant à domicile », pour les pays européens, la Norvège, l'Islande et la Suisse. Elles peuvent être combinées aux données de l'American Time Use Survey (ATUS) pour les années 2003 à 2019. La définition sous-jacente de l'EFT-UE conduit à une mesure quelque peu imprécise, puisqu'elle exclut les salariés travaillant à distance en dehors de leur domicile mais à partir d'un autre lieu qui n'a pas été mis à disposition par l'employeur ; elle pourrait également inclure les salariés travaillant à domicile *sans* recourir aux TIC. Toutefois, il s'agit de la seule source comparable permettant d'examiner l'évolution du télétravail dans ces pays au fil du temps (sur plus de 20 ans). Ce chapitre s'appuie sur l'EFT-UE pour comparer le recours au télétravail d'un pays à l'autre avant la crise du COVID, pour chaque type de gouvernance du télétravail (Graphique 5.6), et l'essor du télétravail pendant la crise du COVID-19 (Graphique 5.7).

Les télétravailleurs en tant que « salariés ayant recours aux TIC en permanence ou la plupart du temps, travaillant dans au moins un autre lieu que les locaux de l'employeur plusieurs fois par mois » : Enquêtes sur les conditions de travail

Les enquêtes européenne, américaine et coréenne sur les conditions de travail contiennent toutes des données relatives au télétravail fondées sur une définition comparable et précise, à savoir les salariés ayant régulièrement recours aux TIC et travaillant plusieurs fois par mois dans au moins un autre lieu que les locaux de l'employeur. En outre, ces sources sont mieux adaptées à une analyse du télétravail par groupes sociodémographiques, car elles contiennent de nombreuses autres variables sociodémographiques. L'inconvénient de ces sources est qu'elles ne se rapportent qu'à une seule période (2015 pour les enquêtes européenne et américaine, 2017 pour l'enquête coréenne). Dans ce chapitre, ces sources sont utilisées pour comparer l'incidence du télétravail d'un groupe à l'autre (Graphique 5.15).

Les télétravailleurs en tant que « travailleurs exerçant depuis leur domicile et qui étaient habituellement salariés avant le début de la crise du COVID-19 » : Données RePeAt

L'enquête Représentations, Perceptions et Attitudes à l'égard de la crise du COVID-19 (RePeAt) a permis de recueillir des données sur les travailleurs exerçant une activité depuis leur domicile, sur leur lieu de travail habituel ou ayant complètement arrêté de travailler lors de l'entrée en vigueur des premiers confinements en mars et avril 2020. Elle porte sur 11 pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Canada, États-Unis, France, Italie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Royaume-Uni et Suède)

– voir Foucault et Galasso (2020^[11]) pour plus de détails. Il s'agit de la seule source comparable permettant de mesurer l'incidence du télétravail (bien qu'il soit vaguement défini) au cours des premiers mois de la pandémie. Elle tient également compte des caractéristiques des travailleurs et peut être utilisée à des fins d'analyse par groupes. Dans le présent chapitre, cette source est utilisée pour examiner l'essor du télétravail pendant la crise du COVID-19 (Graphique 5.7), ainsi que le profil des travailleurs ayant télétravaillé pendant les premiers mois de la crise (Graphique 5.16).

Outre l'accès, la réglementation relative aux *conditions de travail* des télétravailleurs a également évolué dans de nombreux pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie. Par exemple, la question de la prise en charge financière des équipements de télétravail fait l'objet de réglementations (de décisions de justice souvent) : en 2020 ((dans une affaire datant de 2019, c'est-à-dire antérieure à la crise du COVID), le Tribunal fédéral suisse a donné raison à un salarié qui demandait à son employeur d'indemniser ses dépenses liées au télétravail. Des décisions similaires ont été rendues, en Californie par exemple, où les employeurs ont été tenus de rembourser une part raisonnable des frais de téléphone et d'Internet de leurs salariés. Au Canada, le gouvernement a accordé aux personnes travaillant à leur domicile la possibilité de déduire leurs frais professionnels de leur revenu imposable.

En 2020, la portée de la réglementation des conditions de travail des télétravailleurs était plus ou moins vaste d'un pays à l'autre, depuis les règles relatives à la mise en place d'un dispositif de télétravail (qui doit par exemple être volontaire, réversible, etc.) aux dispositions antidiscriminatoires, en passant par les règles relatives aux responsabilités des employeurs en matière de sécurité et de santé au travail, aux horaires de travail et aux heures supplémentaires, à la confidentialité des données et à la cybersécurité, ainsi qu'au coût des équipements et de la maintenance. Ces cadres juridiques sont parfois mis en place par le biais de lois spécifiques, ou inclus dans la législation générale du travail (comme en Australie, au Chili, en Espagne, en Grèce, en Lituanie, au Portugal et en Turquie, ainsi qu'en Belgique et en Italie en ce qui concerne le télétravail occasionnel) ou dans des conventions collectives nationales ou sectorielles (comme en Autriche, au Danemark, en Estonie, en France, en Grèce, et en Belgique et en Italie en ce qui concerne le télétravail régulier). Certains pays ne sont dotés d'aucune loi ou disposition spécifique, ni de conventions collectives, mais les dispositions habituelles de protection du travail s'appliquent aux télétravailleurs, sans distinction (c'est le cas par ex. en Allemagne, aux États-Unis, en Finlande, en Lettonie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Slovaquie et en Suède).

Si l'on examine la réglementation en tenant compte de ces deux aspects majeurs, à savoir l'accès au télétravail et les conditions de travail des télétravailleurs, on peut recenser quatre modèles de gouvernance du télétravail dans les pays de l'OCDE en 2020⁶⁶, qui sont résumés dans le Tableau 5.2 ci-dessous :

- En Australie, en Autriche, en Italie (dans le cas du télétravail occasionnel, ou « lavoro agile »)⁶⁷, en Lituanie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Espagne⁶⁸, en Suède et au Royaume-Uni, il existe un droit opposable au télétravail – accordé par la loi ou par les conventions collectives, qui couvrent une grande partie de la population active en Autriche et en Suède – pour au moins *certaines* catégories de travailleurs. Les conditions de travail des télétravailleurs sont définies par un cadre juridique général⁶⁹.
- Au Canada⁷⁰, au Danemark, en Norvège et en Nouvelle-Zélande, il existe un droit opposable au télétravail (négocié au niveau central en Norvège, et légal au Canada et en Nouvelle-Zélande). Toutefois, les règles relatives aux conditions de travail relèvent de négociations de niveau inférieur, et il n'existe pas de législation contraignante ou d'accord de niveau supérieur sur la question (bien que l'on puisse éventuellement trouver des lignes directrices non contraignantes).
- En Italie (dans le cas du télétravail régulier), en Belgique⁷¹, ainsi qu'en Allemagne, au Chili, en Estonie, aux États-Unis, en Finlande, en France, en Grèce, au Japon, en Lettonie, en Pologne, en Slovaquie et en Turquie, il n'existe aucun droit au télétravail, ou alors des droits non opposables

(les motifs de refus des employeurs ne faisant l'objet d'aucune restriction). Pourtant, les conditions de travail des télétravailleurs sont définies dans des cadres juridiques globaux.

- Enfin, en Corée, en Hongrie, en Israël, au Mexique, en République slovaque, en République tchèque et en Suisse, la question de l'accès au télétravail relève entièrement des contrats individuels ou des accords au niveau de l'entreprise, et les cadres juridiques régissant les conditions de travail des télétravailleurs sont soit très minimalistes, soit inexistantes.

Tableau 5.2. Quatre types de gouvernance du télétravail dans les pays de l'OCDE

Droit opposable et cadre juridique général				Droit opposable et cadre juridique non général			Droit inexistant ou non opposable, cadre juridique général	Droit inexistant, cadre juridique partiel ou inexistant
Accès par NC	Accès légal			Accès par NC	Accès légal			
	Pour tous, sous conditions	Pour certains			Sans conditions			
		Sous conditions	Sans conditions		Pour tous	Pour certains		
Autriche Suède	Espagne	Australie	Italie (TO) Lituanie Pays-Bas Portugal Royaume-Uni	Danemark Norvège	Nouvelle-Zélande	Canada	Belgique (TO) ¹ Belgique (TR) Chili ¹ Estonie Finlande France ¹ Allemagne Grèce Italie (TR) Japon Lettonie Pologne ¹ Slovénie Turquie États-Unis	Rép. tchèque Hongrie Israël Corée Mexique ² Rép. slovaque ² Suisse ²

Note : NC : négociation collective ; TO : télétravail occasionnel ; TR : télétravail régulier.

1. Il existe un droit légal formel et inconditionnel au télétravail, valable pour tous, au Chili, en France, en Pologne et en Belgique (pour le télétravail occasionnel). Toutefois, les motifs de refus des employeurs ne faisant l'objet d'aucune restriction, ce droit n'est pas opposable.

2. La pratique du télétravail n'est régie par aucun cadre au Mexique, en République slovaque et en Suisse (les autres pays de cette colonne sont dotés d'un cadre partiel). À noter que depuis le recueil de ces informations, le Mexique a adopté une nouvelle loi sur le télétravail qui instaure un cadre juridique, voir la section 5.1.4 ci-dessous.

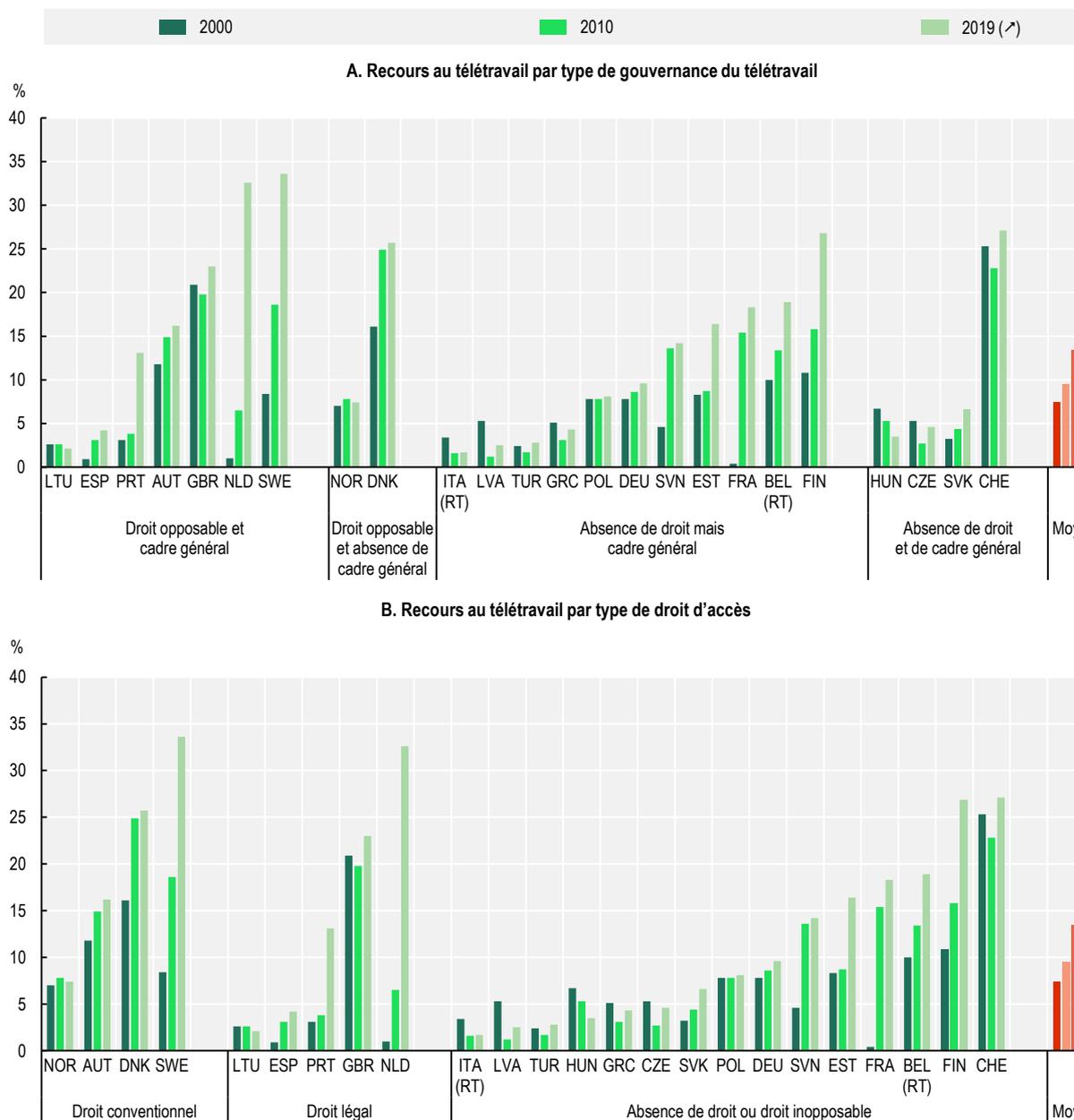
Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Réglementation du télétravail et recours au télétravail avant la crise du COVID-19

Malgré l'évolution de la réglementation évoquée plus haut, le recours au télétravail était plutôt limité dans les pays de l'OCDE avant la crise du COVID-19. D'après les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, seuls 3 % des salariés de l'UE travaillaient régulièrement à leur domicile en 2015, 5 % de salariés « très mobiles » travaillaient régulièrement depuis plusieurs endroits (y compris leur domicile), et 10 % travaillent occasionnellement à leur domicile. Ces chiffres n'ont augmenté que modestement au fil des ans, passant de 7.4 % des salariés en moyenne dans les pays de l'Union européenne pour lesquels des données sont disponibles (voir Graphique 5.6) en 2000, à 13.5 % en 2019 (selon les données de l'EFT-UE).

Graphique 5.6. Recours au télétravail par type de gouvernance du télétravail avant la crise du COVID

Pourcentage de salariés (15-64 ans) travaillant habituellement ou occasionnellement à domicile



Note : la moyenne (« Moy ») correspond à la moyenne non pondérée des 24 pays de l'OCDE représentés dans ce graphique. 2000 se rapporte à 2001 pour la Pologne, la République slovaque et la Suisse, à 2003 pour la Lettonie et à 2006 pour la Turquie. TR : télétravail régulier.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les résultats annuels de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) publiée par Eurostat (salariés travaillant à domicile, ifsa_ehomp).

StatLink  <https://stat.link/b1pygw>

Ces différences de recours au télétravail d'un pays de l'OCDE à l'autre pourraient être en partie imputables aux modèles de réglementation recensés ci-dessus – bien qu'il convienne de faire preuve de prudence avant de tirer des conclusions définitives. Comme le montre la partie A du Graphique 5.6, l'incidence du

télétravail a augmenté depuis 2000 dans les pays où il existe un droit opposable au télétravail (sauf en Lituanie). Dans la plupart des pays ne disposant pas d'un droit opposable au télétravail ni d'un cadre juridique général, l'incidence du télétravail stagne sous la barre des 10 % depuis 2000. Enfin, en moyenne, l'incidence la plus élevée du télétravail – en hausse constante depuis 2000 – était enregistrée dans les pays où l'accès au télétravail est accordé par voie conventionnelle, alors qu'elle était inférieure à la moyenne (mais en hausse) dans les pays où l'accès est réglementé par la loi – à l'exception du Royaume-Uni et aux Pays-Bas ces dernières années. Cela n'est pas vraiment surprenant si l'on considère que dans la quasi-totalité des pays où le droit au télétravail est régi par la loi, ce droit ne s'applique pas à tous les travailleurs, mais seulement à des catégories spécifiques de travailleurs⁷². En revanche, le droit au télétravail, lorsqu'il est négocié collectivement, a souvent une plus grande portée.

Il convient toutefois de noter que ces moyennes masquent d'importantes variations au sein des groupes : dans le groupe de pays disposant d'un droit conventionnel au télétravail, la part de télétravailleurs ne s'élevait qu'à 7.4 % en Norvège, contre 33.6 % en Suède en 2019 ; et si 18.3 % des travailleurs français pratiquaient le télétravail en l'absence de tout droit opposable légal ou négocié, ce n'était le cas que de 2.5 % des travailleurs lettons dans la même situation. Ces variations au sein des groupes donnent à penser que la réglementation n'est qu'un des aspects influençant le recours au télétravail dans la pratique. Les limites techniques du télétravail (c'est-à-dire le fait que les emplois ne puissent pas tous être exercés à distance, certains impliquant un nombre important de tâches physiques, que toutes les entreprises ne soient pas dotées des infrastructures adéquates, et que certaines régions n'aient pas encore bénéficié du déploiement de connexions haut débit – voir par ex. OCDE (2020^[12])) contribuent également à expliquer les variations d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays, car la proportion d'emplois « télétravaillables » n'est pas la même partout⁷³ – voir par ex. OCDE (2020^[13] ; 2021^[14] ; 2020^[15]). Le développement du télétravail est également susceptible d'être motivé par la volonté d'éviter les déplacements domicile-travail, et peut donc varier selon les régions. Autre facteur susceptible d'avoir du poids, les différences de culture en matière de gestion d'un pays à l'autre. La crise du COVID-19 a fait particulièrement ressortir l'importance de ce dernier point. En effet, le déploiement important et rapide du télétravail dans de nombreux pays en réponse à la crise sanitaire (voir section 5.1.4 et Encadré 5.5) montre qu'il est possible que des obstacles non techniques majeurs, comme des obstacles culturels et la crainte d'une stigmatisation, aient entravé ce développement avant la crise.

5.1.4. Ajustements récents dans le sillage de la crise du COVID-19

Évolution de la réglementation du temps de travail

Si la baisse sans précédent du nombre d'heures travaillées en 2020 dans l'ensemble des pays de l'OCDE est largement imputable à un recours massif aux dispositifs de maintien dans l'emploi dans de nombreux pays, notamment sous la forme de réductions du temps de travail subventionnées par l'État (voir chapitres 1 et 2), les informations recueillies dans le questionnaire de l'OCDE montrent que la réglementation des plafonds de la durée du travail, de l'utilisation et de la durée des heures supplémentaires, ou des dispositifs de modulation du temps de travail a été quelque peu adaptée afin d'aider les entreprises à faire face à la crise du COVID-19.

En France, par exemple, les ordonnances de mars 2020 ont temporairement autorisé les entreprises des secteurs stratégiques à porter la durée quotidienne maximale du travail de 10 à 12 heures⁷⁴, la durée hebdomadaire maximale totale de 48 à 60 heures, et ont modifié les règles de modulation de la durée normale du travail de manière à la porter de 44 à 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En Allemagne, l'ordonnance d'avril 2020 relative à la durée du travail a autorisé à porter la durée quotidienne du travail à 12 heures, tandis que la durée hebdomadaire peut être portée à plus de 60 heures dans certains cas exceptionnels. En Grèce, entre mars et août 2020, les employeurs dont les salariés avaient atteint les plafonds légaux d'heures supplémentaires pouvaient recourir aux heures supplémentaires sans l'aval du ministère du Travail et des Affaires sociales, dans la limite des plafonds

quotidiens. En Israël, en mars 2020, le ministère du Travail a autorisé temporairement les salariés à travailler plus longtemps, jusqu'à 67 heures par semaine, sans dépasser 90 heures additionnelles par mois. Cette autorisation permettait également de travailler jusqu'à 14 heures par jour, heures supplémentaires comprises, jusqu'à 8 fois par mois. Au Portugal, les plafonds annuels d'heures supplémentaires ont été suspendus en mars 2020 pour les travailleurs des services publics essentiels, et les travailleurs des institutions caritatives privées, des associations à but non lucratif, des coopératives et d'autres entités de l'économie sociale exerçant des activités essentielles dans le domaine social et de la santé. En Norvège et en Suède⁷⁵, les conventions collectives au niveau national ont accordé une plus grande marge de manœuvre aux acteurs locaux concernant le recours accru aux heures supplémentaires.

Évolution de la réglementation relative aux congés payés

Pour faire face aux enjeux de la crise du COVID-19, les pays de l'OCDE ont mis en œuvre différentes mesures visant à ajuster la réglementation des congés payés, que ce soit par le biais d'ordonnances, de décrets, de réformes législatives ou de négociations collectives. Certaines visaient à lisser les congés payés éventuellement accumulés et à offrir davantage de souplesse aux employeurs, en leur permettant d'obliger leurs salariés à prendre des congés, ou de modifier les modalités de demande de congé (en fragmentant, par exemple, les congés payés des salariés en plusieurs blocs, en réduisant les délais de préavis, etc.) En Autriche, les employeurs ont été autorisés à imposer unilatéralement l'utilisation des jours de congé pendant la crise du COVID-19⁷⁶. Certains pays ont également autorisé les employeurs à suspendre ou à reporter les congés des salariés s'ils le jugent nécessaire dans des secteurs ou des professions spécifiques, comme les personnels de santé et les travailleurs sociaux, ou les éducateurs (c'était le cas en Finlande par ex.)⁷⁷

Parallèlement, certains pays de l'OCDE ont également adapté leur réglementation afin de permettre aux salariés de reporter leurs congés payés à l'année suivante, d'échanger des jours de congé contre une indemnité financière, ou de prendre des congés supplémentaires à un taux de salaire inférieur au taux normal, voire sans solde, sous réserve de l'approbation de l'employeur (comme en Australie)⁷⁸. En Espagne, un décret-loi royal adopté en mars 2020 régit les congés payés récupérables des salariés qui ne fournissent pas de services essentiels, afin de réduire la mobilité de la population. Au Royaume-Uni, une loi temporaire a été instaurée en mai 2020 pour permettre aux salariés de reporter jusqu'à quatre semaines de congés payés sur les deux prochaines années, s'ils n'ont pas pu les prendre en raison de la pandémie.

Évolution de la réglementation du télétravail

Comme nous l'avons souligné plus haut, les enquêtes menées à la mi-avril 2020 ont mis en évidence une hausse massive de la part des salariés travaillant à domicile, qui est passée de 16 % avant la crise à 37 %⁷⁹ en mars 2020 (Graphique 5.7). Cette hausse importante et rapide de l'incidence du télétravail a été observée dans la plupart des pays de l'OCDE, que les travailleurs y aient eu accès ou non avant la crise, et quelle que soit la manière dont cet accès leur a été accordé. Cet essor généralisé n'est pas surprenant puisque le recours massif au télétravail était obligatoire, dans la mesure du possible, dans de nombreux pays afin de tenter de contenir la propagation du COVID-19 pendant la première vague de la pandémie.

De nombreux pays ont cherché à encourager le recours au télétravail en modifiant temporairement leur réglementation préexistante en la matière. La Pologne et la Colombie⁸⁰ ont mis en place un nouveau régime de « télétravail exceptionnel », avec des règles simplifiées. Certains pays ont autorisé les employeurs à imposer unilatéralement le télétravail à leurs salariés (c'était le cas par ex. en Grèce, en Italie, en Hongrie, en Lituanie et en République slovaque). Dans d'autres cas (par ex. en Italie et en Grèce), les pays ont accordé un droit temporaire inconditionnel au télétravail à l'ensemble des salariés occupant des « emplois télétravaillables » (c'est-à-dire des emplois pouvant techniquement être exercés à domicile).

L'Espagne a accordé un droit inconditionnel au télétravail aux étudiants et aux victimes de violences sexistes. D'autres pays, comme le Portugal et la Belgique, ont rendu obligatoire le recours au télétravail dans tous les emplois le permettant. Plusieurs pays ont simplifié les procédures de demande et de notification du télétravail (par ex. l'Italie, l'Australie et la Turquie).

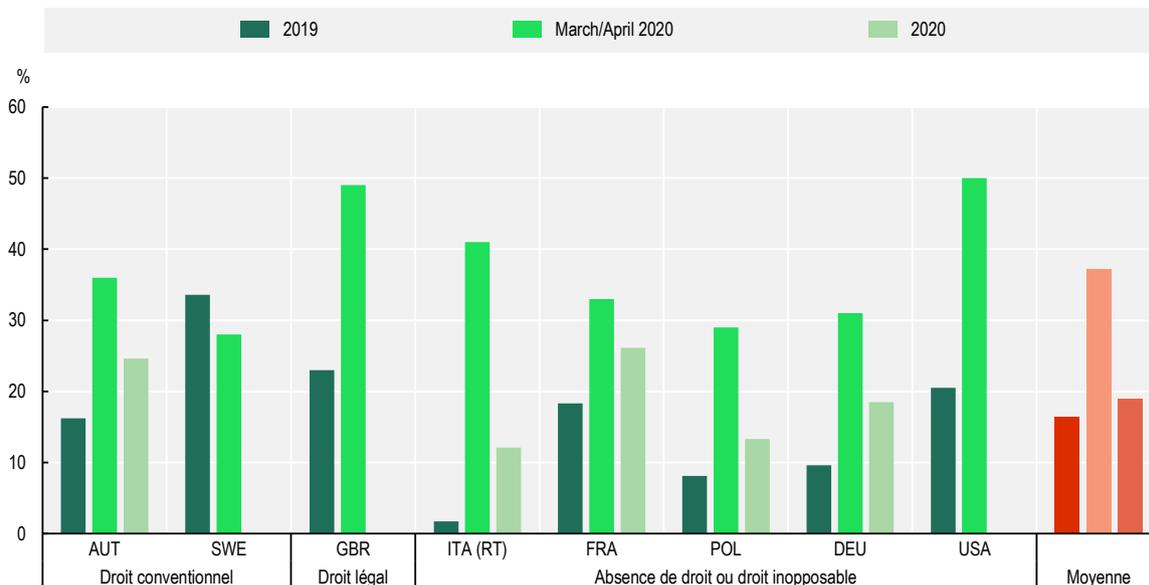
Certains pays ont accordé un soutien financier aux entreprises instaurant le télétravail : le Japon et l'Allemagne ont remboursé une partie des coûts à la charge des entreprises, et la Belgique a autorisé les employeurs à accorder une indemnité exonérée d'impôt et de cotisations sociales à leurs salariés afin de couvrir les coûts liés au télétravail. L'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg et les Pays-Bas ont conclu des conventions fiscales afin de permettre aux travailleurs transfrontaliers travaillant à domicile de continuer à être imposés dans le pays où ils travaillent plutôt que dans leur pays de résidence. En Autriche, face à la hausse du nombre de télétravailleurs au cours de la pandémie, les accidents survenus dans le cadre du travail à domicile jusqu'à fin 2020 ont été considérés comme des accidents du travail et pris en charge par l'assurance accidents du travail.

Outre les mesures temporaires prises pendant la pandémie, l'expérimentation collective forcée du télétravail dans le cadre de la crise sanitaire a poussé certains pays à mettre en œuvre des changements plus permanents, soit en encourageant les partenaires sociaux à entamer des négociations sur la question, comme au Japon, soit en incitant les gouvernements à mettre en avant des propositions de réforme qui étaient à l'étude depuis un certain temps, comme au Chili ou en Allemagne, où des débats sont en cours autour d'une proposition de « loi sur le travail mobile », qui instaurerait, entre autres, un droit opposable au télétravail (les employeurs devraient motiver leur refus), et une assurance accidents du travail mobile. En janvier 2021, le Mexique a adopté une nouvelle réglementation sur le télétravail qui impose aux employeurs de préciser les conditions de télétravail dans les contrats écrits, établit leurs responsabilités en matière d'équipements et de coûts du télétravail (de l'électricité et d'Internet notamment), et protège la vie privée des salariés ainsi que leur droit à la déconnexion. En avril 2021, l'Autriche a également mis en œuvre un nouveau train de mesures relatives au travail à domicile (« homeoffice »)⁸¹, qui précise notamment les conditions d'accès au télétravail (par le biais d'accords individuels et collectifs), ainsi que les responsabilités des employeurs et des salariés en matière d'équipements et de santé et sécurité au travail. La réglementation des accidents du travail dans le contexte du COVID (qui établit la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail survenant dans le cadre du télétravail) a été rendue permanente, mais est limitée au domicile du salarié (à l'exclusion des autres lieux de télétravail). Après consultation des partenaires sociaux, la Turquie a également instauré en mars 2021 une nouvelle réglementation sur le télétravail, qui clarifie le cadre juridique entourant sa pratique.

L'expérience collective du télétravail de masse a attiré l'attention des législateurs et du grand public sur une question en particulier, à savoir la dégradation de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le brouillage des frontières entre le temps et les espaces de travail et de non-travail, du fait de l'immixtion du travail dans la sphère privée des travailleurs (OCDE, 2020^[16] ; Mann et Holdsworth, 2003^[17]). Même si des lois sur le « droit à la déconnexion » existaient déjà avant la pandémie (par ex. en France et au Chili)⁸², elles sont désormais débattues dans un nombre croissant de contextes. Par exemple, en janvier 2021, le Parlement européen a adopté un texte invitant la Commission européenne à élaborer une loi donnant le droit aux salariés de se déconnecter en dehors des heures de travail sans subir de répercussions négatives. En juin 2020, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord-cadre sur le numérique précisant les « modalités de connexion et de déconnexion », et prévoyant une série de mesures préventives visant à garantir le droit des travailleurs à la déconnexion. La nouvelle législation mexicaine sur le télétravail évoque également le droit des salariés à la déconnexion.

Graphique 5.7. Essor du télétravail pendant la crise du COVID-19 par type d'accès réglementaire

Pourcentage de salariés âgés de 15 à 64 ans



Note : les statistiques se rapportent à la part de salariés (âgés de 15 à 64 ans) qui travaillaient habituellement ou occasionnellement à domicile en 2019, et à la part des travailleurs qui exerçaient à domicile en mars/avril 2020 et étaient habituellement salariés avant le début de la crise du COVID-19. La « moyenne » correspond à la moyenne non pondérée des huit pays de l'OCDE (cinq en 2020) figurant dans ce graphique. TR : télétravail régulier.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les résultats annuels de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) publiée par Eurostat (salariés travaillant à domicile, lfsa_ehomp) pour les pays européens en 2019 et 2020, les résultats de l'American Time Use Survey (ATUS) 2019 publiée par le Bureau of Labor Statistics (BLS) pour les États-Unis, et Foucault et Galasso (2020^[11]), qui s'appuie sur l'enquête REPEAT (REpresentations, PErceptions and ATtitudes on the COVID-19) pour tous les pays en mars/avril 2020.

StatLink  <https://stat.link/0rkqu5>

Globalement, la pandémie a entraîné de nombreux changements réglementaires en matière de télétravail dans les pays de l'OCDE, ce qui pourrait contribuer à pérenniser la hausse de l'incidence de ce nouveau mode de travail, malgré le fléchissement de la crise. Cela est d'autant plus probable que la crise a certainement contribué à surmonter les obstacles liés à la réticence culturelle à l'égard du télétravail : selon une étude menée aux États-Unis, le télétravail est susceptible de se maintenir à l'avenir du fait qu'il est moins réprouvé qu'auparavant, et que l'expérience du travail à domicile a été plus positive que prévu, tant pour les employeurs que pour les travailleurs (entre autres facteurs). Ainsi, environ 22 % des jours ouvrés aux États-Unis pourraient être télétravaillés à l'avenir, contre 5 % avant la crise (Barrero, Bloom et Davis, 2020^[18]).

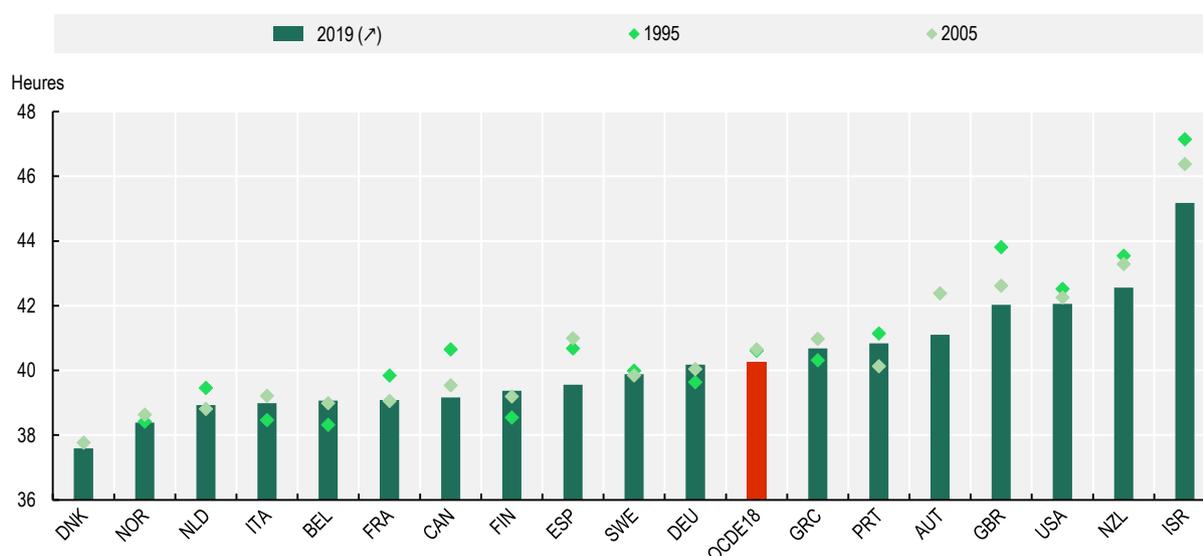
5.2. Évolution du temps de travail et des loisirs dans les pays de l'OCDE

Comme le montre la section 5.1, le temps de travail et l'organisation du travail, bien que partiellement influencés par les différences de contenu et de gouvernance de la réglementation, sont susceptibles d'évoluer en fonction d'autres facteurs, comme le taux d'activité⁸³, les réformes de la fiscalité et de la protection sociale, les phases du cycle économique, ainsi que les tendances culturelles. Les évolutions comportementales, les compétences numériques ou les infrastructures informatiques sont susceptibles d'accroître l'incidence du télétravail, par exemple. L'évolution du temps du travail peut rendre compte d'un certain nombre d'effets cycliques et structurels : réorientations sectorielles et professionnelles, évolution technologique modifiant le temps alloué au travail non rémunéré, évolution de la productivité, du niveau des salaires, etc. mais aussi évolution des normes sociétales.

5.2.1. Les salariés travaillent-ils moins que leurs parents ?

L'idée que la hausse de la productivité, sous l'effet notamment du progrès technologique, irait de pair avec une diminution du temps de travail, est très ancienne et s'est vérifiée, en ce qui concerne le temps de travail *effectif*, pendant la majeure partie du 20^e siècle : générations après générations, les actifs travaillaient généralement moins que leurs parents (Maddison, 1995^[19]). Toutefois, un examen de la durée *habituelle* médiane du travail des salariés à temps plein au cours des 25 dernières années ne permet pas de confirmer cette tendance. Bien qu'une multitude de petites variations aient été observées d'un pays à l'autre – la durée habituelle moyenne du travail des salariés à temps plein ayant légèrement augmenté dans les années 2010 en Belgique, en Finlande, en Grèce, en Italie, et au Portugal, stagné aux États-Unis, et légèrement diminué dans d'autres pays (voir Graphique d'annexe 5.A.3), la durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail des salariés à temps plein est restée en réalité globalement stable (40.3 heures en 2019 contre 40.6 heures en 1995⁸⁴) en moyenne dans l'OCDE, voir Graphique 5.8.

Graphique 5.8. Durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail d'un salarié à temps plein dans les pays de l'OCDE, 1995-2019



Note : les données OCDE18 de 1995 et de 2005 se confondent dans le graphique. Aucune donnée relative à l'Autriche en 1995 en raison d'un nouveau classement des emplois à temps plein fondé sur l'auto-évaluation depuis 2004 (avant 2004, il était fondé sur le critère de la durée habituelle du travail, un seuil de 35 heures dans l'emploi principal étant appliqué) ; 2005 se rapporte à 2007 pour le Danemark en raison de la mise en place d'un nouveau système de pondération. Les résultats d'Israël ne sont pas entièrement comparables avant 2012 du fait que l'enquête trimestrielle sur la population active est devenue mensuelle, et que les définitions ont été modifiées, la « population active civile » ayant été remplacée par la « population active totale » (ce qui inclut les personnes effectuant un service militaire obligatoire ou permanent). OCDE18 correspond à la moyenne non pondérée des 18 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique. Voir les séries chronologiques dans le Graphique d'annexe 5.A.3.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis ; et la base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, pour Israël et la Nouvelle-Zélande.

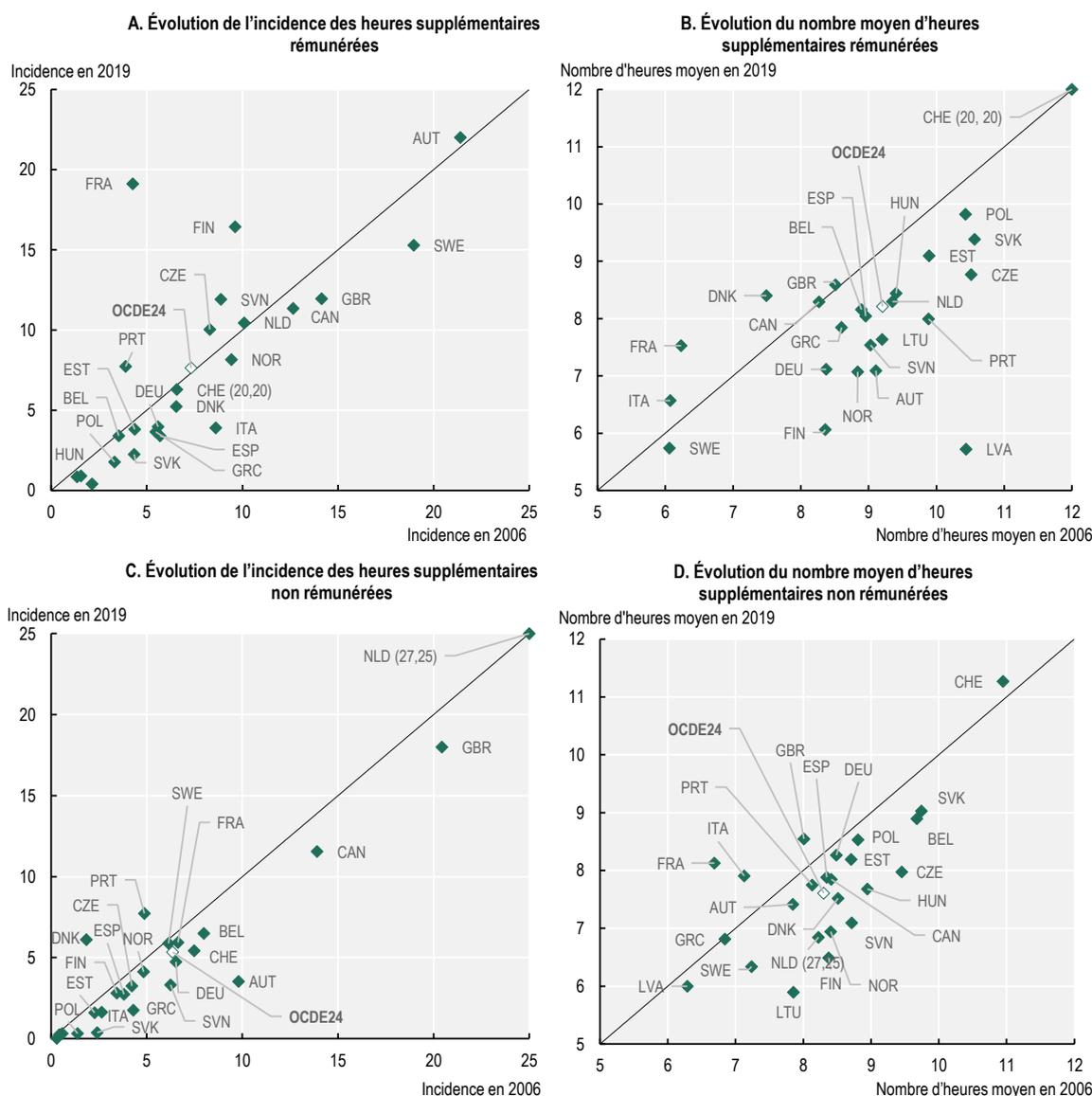
StatLink  <https://stat.link/uimchf>

Étant donné que les données sur la durée habituelle du travail n'incluent pas les heures supplémentaires⁸⁵, le Graphique 5.9 présente l'évolution des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées effectuées par les salariés à temps plein au cours de la dernière décennie dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. L'incidence moyenne des heures supplémentaires rémunérées par salarié est restée relativement stable entre 2006 et 2019. En revanche, le nombre hebdomadaire

d'heures supplémentaires rémunérées par travailleur les déclarant a diminué d'environ une heure entre 2006 et 2019. Quant à l'incidence des heures supplémentaires non rémunérées, elle a légèrement diminué en moyenne, passant de 6.2 % des salariés en 2006 à 5.1 % en 2019. Les personnes qui effectuaient des heures supplémentaires non rémunérées en 2019 ont également travaillé en moyenne près d'une heure de moins qu'en 2006 chaque semaine.

Graphique 5.9. Évolution des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées dans les pays de l'OCDE

Pourcentage de salariés à temps plein âgés de 15 à 64 ans et nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés, 2006 et 2019



Note : 2006 se rapporte à 2010 pour la Suisse, et 2019 se rapporte à 2018 pour la Norvège. OCDE24 correspond à la moyenne non pondérée des 24 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Colombie, de la Corée, du Costa Rica, des États-Unis, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, du Japon, du Mexique, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie).

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête canadienne sur la population active (EPA) et l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE).

Au-delà de l'évolution moyenne de l'incidence des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, on observe certaines variations d'un pays à l'autre. Au Portugal, l'incidence des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées a sensiblement augmenté, s'établissant à 7.7 % en 2019, contre 3.9 % (4.9 % pour les heures supplémentaires non rémunérées) en 2006, alors qu'elle a diminué en Grèce au cours de la même période. En Slovénie, l'incidence des heures supplémentaires rémunérées a augmenté, passant de 8.9 % à 11.9 % – tandis que celle des heures supplémentaires non rémunérées a diminué, passant de 6.2 % à 3.3 %. L'incidence des heures supplémentaires rémunérées a sensiblement augmenté en Finlande, passant de 9.6 % à 16.4 %, et de manière encore plus frappante en France, passant de 4.3 % en 2006 à 19.1 % en 2019⁸⁶. C'est en Autriche que l'incidence des heures supplémentaires non rémunérées a le plus fortement diminué (s'établissant à 3.5 % des salariés à temps plein en 2019, contre 9.8 % en 2006), alors qu'elle a sensiblement augmenté au Danemark, de 2 à 6 % des salariés.

L'analyse des tendances en matière de durée hebdomadaire habituelle du travail et d'heures supplémentaires hebdomadaires met en évidence l'évolution de la semaine de travail habituelle d'un salarié moyen à temps plein dans l'OCDE au cours des dernières décennies. Cette mesure est instructive et simple à interpréter. Toutefois, elle ne peut pas être utilisée pour évaluer l'évolution de la *durée globale du travail* par salarié à temps plein au fil du temps, puisque cette dernière est également fonction du nombre de semaines travaillées (et du nombre de jours de congé pris), et pas seulement de la durée hebdomadaire habituelle du travail. Par ailleurs, aucune source ne permet de procéder à une comparaison fiable des jours de congé pris d'un pays à l'autre. En revanche, le Graphique 5.10 complète les graphiques précédents et aide à estimer l'évolution de la durée globale du travail d'un salarié à temps plein en présentant l'évolution du nombre moyen d'heures *annuelles* effectivement travaillées par salarié entre 1970 (lorsque cela est possible, voir partie A) et 2019, et en indiquant dans quelle mesure elle est imputable à l'évolution de la part des emplois à temps partiel et à temps plein, et à l'évolution de la durée du travail des salariés à temps plein et à temps partiel, respectivement.

Entre 1985 et 1995 (partie B), la diminution de la durée effective moyenne du travail dans les pays de l'OCDE était principalement imputable à la baisse de la part des salariés à temps plein dans l'emploi total (sauf au Danemark, où elle était due à la réduction de la durée du travail des salariés à temps plein). Entre 1995 et 2019 (partie A), et entre 2000 et 2019 (partie C), la diminution est principalement due à la réduction de la durée du travail des salariés à temps plein, et dans une moindre mesure, à la réduction de la part des salariés à temps plein dans l'emploi total. En d'autres termes, dans l'ensemble des pays pour lesquels des données sont disponibles, les heures effectivement travaillées par les salariés à temps plein ont davantage diminué depuis 1995 qu'entre 1985 et 1995.

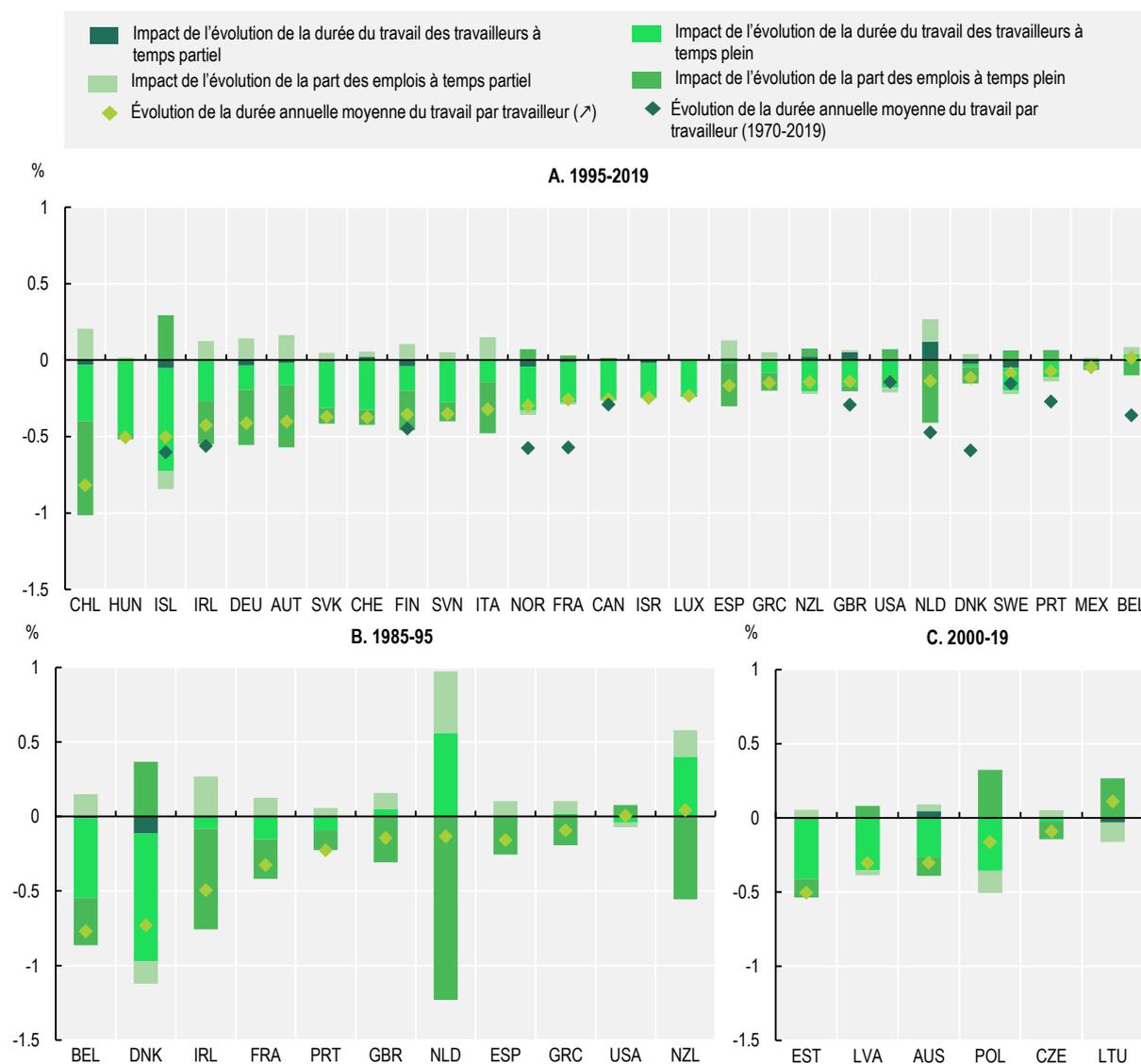
Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles sur l'ensemble de la période 1970-2019, le nombre annuel d'heures effectivement travaillées par salarié a diminué de 17.9 % (soit 0.4 % par an). Toutefois, cette diminution n'a pas été constante, mais a ralenti au fil du temps : les heures effectivement travaillées ont diminué de 0.8 % par an entre 1970 et 1985, de 0.2 % par an entre 1985 et 2000, et de 0.3 % par an entre 2000 et 2019. Dans les pays dont les données ne remontent pas plus loin qu'à 1995, la durée annuelle effective du travail a diminué en moyenne de 6 % (soit 0.3 % par an). Enfin, dans les pays dont les données ne remontent pas plus loin qu'aux années 2000, elle a diminué en moyenne d'un peu moins de 4 % (soit 0.2 % par an). Ces données mettent également en évidence une décélération de la réduction du temps de travail réel. Cela confirme les résultats précédents selon lesquels la réduction du temps de travail constatée de très longue date, depuis le 19^e siècle dans la plupart des pays de l'OCDE, a considérablement ralenti – voire s'est quasiment interrompue, voir par ex. Evans, Lippoldt et Marianna (2001^[20]), Bangham (2020^[21]).

La diminution de 6 % des heures effectivement travaillées pendant la période 1995-2019 (qui, comme on l'a vu plus haut, est principalement imputable à une diminution de la durée du travail des salariés à temps plein) n'est pas incompatible avec la stagnation de la durée hebdomadaire habituelle du travail observée pendant cette même période (Graphique 5.8.) et la baisse limitée des heures supplémentaires⁸⁷

(Graphique 5.9) : ensemble, ces tendances donnent à penser que les variations de la durée effective du travail sont probablement dues à une réduction du *nombre de semaines* effectivement travaillées (plutôt que du nombre d'heures travaillées chaque semaine).

Graphique 5.10. Comprendre l'évolution de la durée effective du travail : les emplois à temps partiel sont-ils plus nombreux, ou le temps de travail à temps plein a-t-il diminué ?

Évolution annuelle moyenne en pourcentage du nombre annuel moyen d'heures travaillées par salarié



Note : 1995-2018 pour la Belgique, 1996-2019 pour le Chili, la Norvège, la Slovaquie et la Suisse dans la partie A. 1986-95 pour la Nouvelle-Zélande et le Portugal et 1987-95 pour l'Espagne dans la partie B. 2001-18 pour l'Australie et 2001-19 pour la Pologne et la République tchèque dans la partie C. Aucune donnée disponible pour la Colombie, la Corée et la Turquie.

Source : calculs fondés sur la base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

5.2.2. Du temps pour quoi ? Emploi du temps dans les pays de l'OCDE

Pour mieux saisir le contexte de l'évolution du temps de travail, cette section passe en revue les évolutions de l'emploi du temps, en faisant la distinction entre le temps consacré au travail rémunéré, au travail non rémunéré, y compris aux activités de garde d'enfants, le temps consacré aux actes de la vie quotidienne et celui consacré aux loisirs, d'après les enquêtes sur l'emploi du temps⁸⁸. Ces enquêtes consignent des informations sur la manière dont les individus répartissent leur temps entre les différentes activités quotidiennes, au moyen de journaux d'emploi du temps. Ces informations relatives aux activités quotidiennes sont ensuite réparties dans un ensemble de catégories descriptives, de sorte qu'une période de 24 heures (soit 1 440 minutes) peut être divisée en une séquence de plages de temps consacrées aux activités principales⁸⁹.

Le Graphique 5.11 montre que le temps consacré aux loisirs a légèrement diminué en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Dans les années 2010, le temps de loisirs quotidien d'un travailleur à temps plein âgé de 15 à 64 ans a reculé de 15 minutes en moyenne (soit 1.5 heure par semaine) par rapport aux années 1970. Si le temps moyen consacré aux loisirs a augmenté entre les années 1970 et 1980, il a diminué au cours des décennies suivantes, à un rythme plus soutenu. Dans les années 2010, le temps moyen consacré aux loisirs a diminué dans 8 des 13 pays pour lesquels des données sont disponibles : par exemple, il a baissé de 14 % en Corée, de 11 % en Espagne, de 6 % aux Pays-Bas, de 5 % en Hongrie et de 1 % aux États-Unis. D'autres études ont mis en évidence des évolutions similaires en matière de temps de loisirs aux États-Unis, à savoir une hausse modeste du temps moyen consacré aux loisirs entre les années 1960 et les années 2000, suivie d'une *baisse* – voir par ex. Ramey et Francis (2009^[22]).

Le Graphique 5.11 examine également la part de temps allouée à chacune des cinq catégories d'activités susmentionnées, sur une période de 24 heures, et l'évolution de ces différentes parts au cours des 50 dernières années. Sans surprise, dans tous les pays examinés, la majeure partie du temps est consacrée aux actes de la vie quotidienne (sommeil inclus) ; cette part a augmenté en moyenne au cours des deux dernières décennies (de 1.4 % dans les années 2000, et de 2.1 % dans les années 2010). La part de temps allouée aux actes de la vie quotidienne varie relativement peu d'un pays à l'autre, de 38 % au Mexique à 46 % en Corée dans les années 2010.

Après les actes de la vie quotidienne, le travail rémunéré est la deuxième activité à laquelle les individus consacrent le plus de temps, même si sa part a diminué en moyenne depuis les années 1970⁹⁰. Contrairement au temps alloué aux actes de la vie quotidienne, la part du temps total consacrée au travail rémunéré variait beaucoup plus entre les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, s'échelonnant de 20 % en Finlande à 32 % au Mexique dans les années 2010.

Les loisirs sont la troisième activité à laquelle les individus consacrent le plus de temps – environ 16.5 % du temps total étaient, en moyenne, consacrés aux loisirs dans les années 2000 et 2010. En gardant à l'esprit les réserves liées aux comparaisons entre pays, le temps moyen consacré aux loisirs dans les années 2010 s'échelonnait de 2 heures et demie par jour environ (soit environ 10 % du temps total) au Mexique, à 4 heures et 44 minutes (soit 20 % du temps total) en Finlande, parmi les 13 pays de l'OCDE pour lesquels des données relatives aux années 2010 sont disponibles (Graphique 5.11).

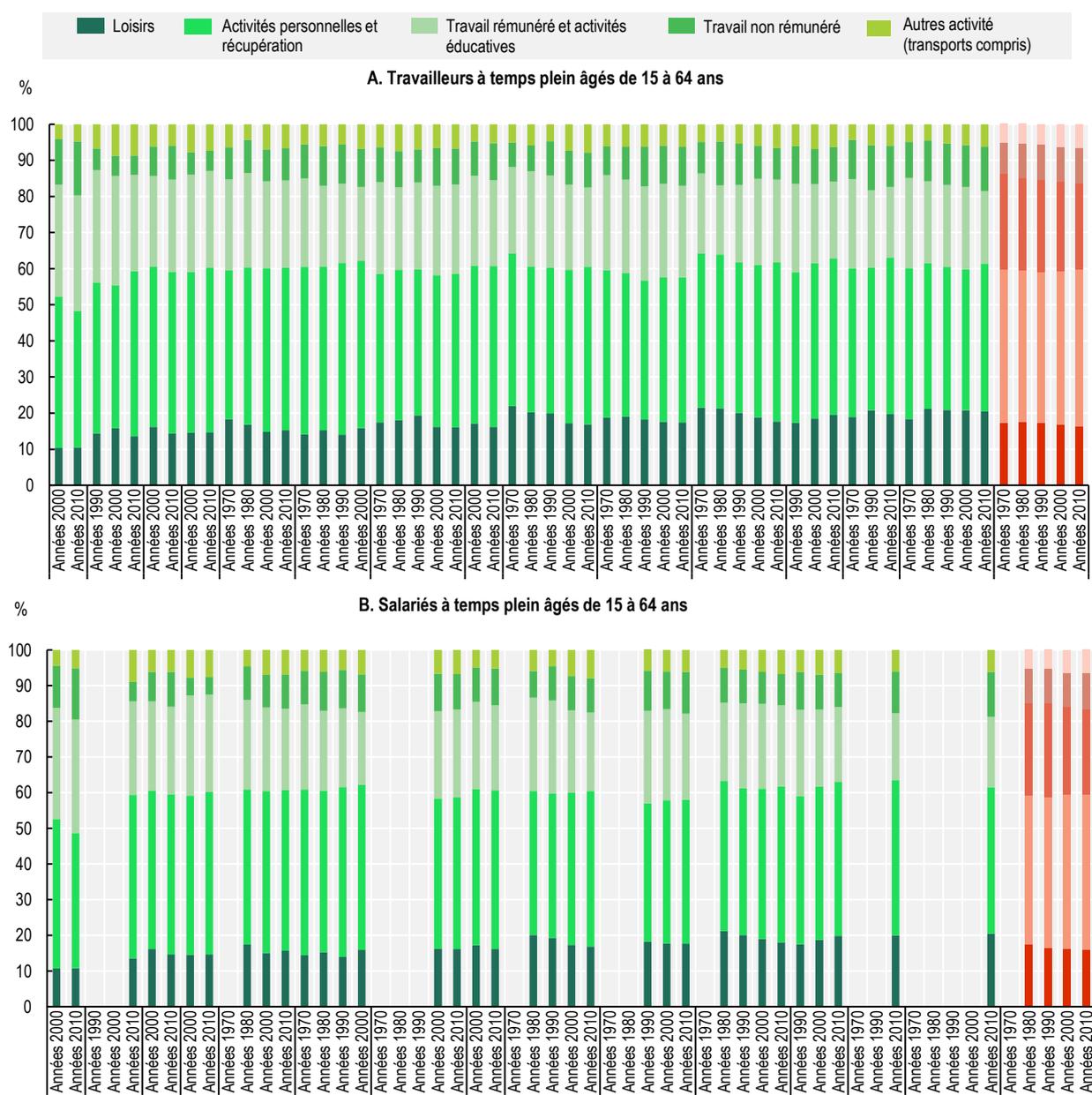
Enfin, la part de temps allouée au travail non rémunéré se montait à 11 % en moyenne dans les années 2010, et est restée plutôt stable au cours des dernières décennies ; toutefois, cette part varie beaucoup d'un pays à l'autre, s'échelonnant de 5.4 % en Corée à 15 % au Mexique dans les années 2010. Ces différences entre les pays sont probablement partiellement imputables aux caractéristiques démographiques et culturelles, d'autant que les activités de garde d'enfants sont incluses dans cette catégorie.

Si les grandes catégories se classent dans le même ordre dans tous les pays (les actes de la vie quotidienne prenant le plus de temps, et le travail non rémunéré le moins de temps), l'équilibre travail-

loisirs *entre* les catégories varie quelque peu d'un pays à l'autre. Par exemple, dans les années 2010, les travailleurs mexicains consacraient plus de trois fois plus de temps au travail rémunéré qu'aux loisirs, alors que les travailleurs coréens en consacraient deux fois plus ; au Canada, en Italie, en Espagne, en Hongrie, en Turquie et aux États-Unis, les travailleurs consacraient entre 1.5 et 1.8 fois plus de temps au travail rémunéré qu'aux loisirs, tandis que ceux des Pays-Bas et du Royaume-Uni y consacraient 1.3 fois plus de temps, et ceux d'Allemagne, de Finlande et de Norvège consacraient à peu près le même temps aux deux activités.

Graphique 5.11. Évolution de l'emploi du temps dans les pays de l'OCDE

Répartition en pourcentage de l'emploi du temps quotidien, en moyenne



Note : les statistiques se rapportent à l'activité principale, définie comme l'activité que la personne interrogée a déclarée comme première activité principale, à l'exclusion de toute activité secondaire exercée simultanément. Afin de faciliter la comparaison dans le temps, le temps de transport (ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ou d'études) est traité à part. Par conséquent, les cinq grandes catégories d'activité présentées dans ce graphique diffèrent de celles actuellement utilisées dans la base de données de l'OCDE sur l'emploi du temps (voir : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIME_USE). Les données relatives à l'emploi du temps sont classées dans cinq grandes catégories : 1) le travail rémunéré, qui englobe les activités d'ordre professionnel, par ex. le temps consacré à un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel), aux études, et à la recherche d'emploi ; 2) le travail non rémunéré, qui englobe les activités domestiques (ménage, courses, etc.) et le temps consacré à s'occuper à des membres du foyer ou extérieurs au foyer ; 3) les activités personnelles et récupération, qui concernent toutes les activités de récupération, comme dormir, manger, se laver, se soigner, etc. 4) les loisirs, qui englobent un large éventail d'activités d'intérieur et d'extérieur, comme le sport, les divertissements, les rencontres avec des amis et la famille ; 5) le temps consacré à d'autres activités (transports compris), ce qui englobe toutes les activités n'entrant pas dans les autres catégories (y compris par ex. les activités religieuses, mais aussi le temps consacré à se déplacer et à effectuer les trajets domicile-travail). Toutefois, le temps de trajet dans le cadre d'activités d'ordre professionnelles rémunérées et les déplacements au titre des loisirs sont classés dans les catégories 1 (travail rémunéré ou études) et 4 (loisirs), respectivement. Pour corriger d'éventuels déséquilibres dans la répartition des week-ends et des jours de la semaine, une moyenne est d'abord établie pour chaque journée d'entretien, puis pour chaque semaine.

Les estimations du Mexique ne sont pas entièrement comparables, en raison de différences méthodologiques dans la conception des enquêtes, qui ne sont pas conformes aux directives standardisées. L'Allemagne des années 1990 se rapporte uniquement à l'Allemagne de l'Ouest. Les pays sont classés par ordre croissant du temps consacré aux loisirs par les travailleurs à temps plein (partie A) dans les années 2010 (années 2000 pour la France).

OCDE14 correspond à la moyenne non pondérée fondée sur un indice en chaîne des 14 pays de l'OCDE présentés dans la partie A, calculée sur la base des décennies pour lesquelles des données sont disponibles. On constate une évolution similaire lorsque l'on calcule des moyennes simples (non fondées sur un indice en chaîne), en restreignant l'échantillon aux sept pays dont les données couvrent chaque année de la période. Les statistiques des années 2000 sont fondées sur les 14 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles ; les statistiques des années 2010 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 2000 et les années 2010 dans 13 pays de l'OCDE (à l'exception de la France, qui ne dispose d'aucune donnée relative aux années 2010) ; les statistiques des années 1990 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 1990 et les années 2000 dans 10 pays (à l'exception de l'Espagne, de la Hongrie, du Mexique et de la Turquie, qui ne disposent d'aucune donnée relative aux années 1990) ; et les statistiques des années 1980 et 1970 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 1980 et 1990 et entre les années 1970 et 1980 dans les huit pays de l'OCDE disposant de données relatives à ces périodes (à l'exception de l'Allemagne, de la Corée, de l'Espagne, de la Hongrie, du Mexique et de la Turquie). OCDE11 correspond à la moyenne non pondérée fondée sur un indice en chaîne des 11 pays de l'OCDE présentés dans la partie B, calculée sur la base des décennies disponibles, selon la même méthodologie que celle décrite ci-dessus pour OCDE14.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur la Multinational Time Use Study (MTUS) et les enquêtes nationales sur l'emploi du temps.

StatLink  <https://stat.link/rmgsgud>

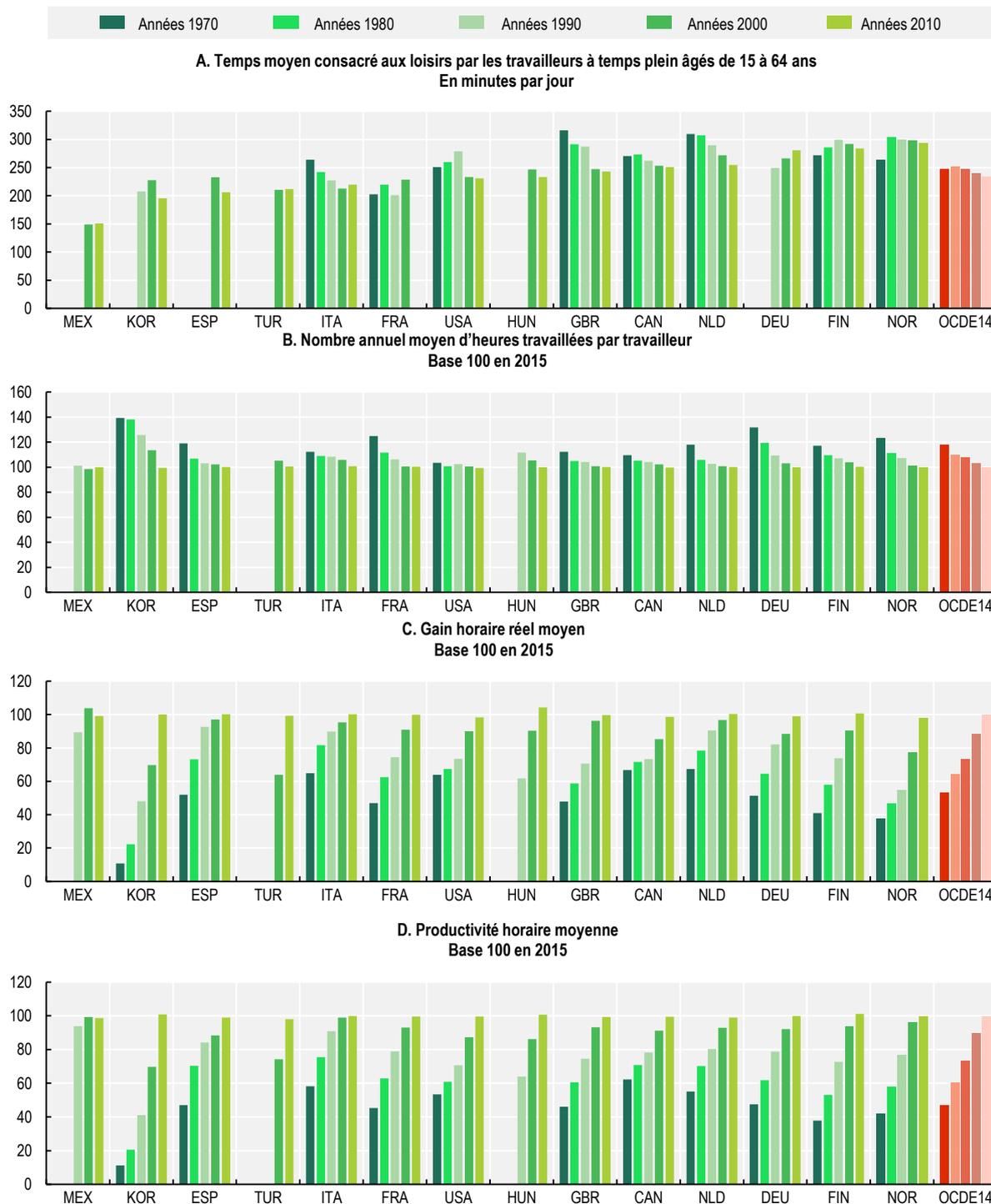
Historiquement, les sociétés où la productivité horaire a augmenté ont souvent choisi de convertir les gains de production par travailleur (et les éventuelles hausses de salaire) en temps supplémentaire pour d'autres activités, d'où une évolution parallèle de la productivité horaire et du temps moyen consacré aux activités non professionnelles (Huberman et Minns, 2007^[23]). Le Graphique 5.12 compare l'évolution du temps moyen consacré aux loisirs, de la productivité horaire, ainsi que du nombre moyen d'heures travaillées par salarié et du salaire horaire réel moyen, dans les pays de l'OCDE où cette comparaison est possible. Cela permet de faire la lumière sur le recul des loisirs mis en évidence dans le Graphique 5.11.

Le Graphique 5.12 met en évidence une tendance à la baisse des heures réelles par travailleur dans les 14 pays examinés (partie B). Toutefois, dans la plupart des pays (à l'exception de la Corée, des États-Unis et de l'Italie), cette diminution s'est essentiellement produite entre les années 1970 et 1980 ; à partir des années 1990, les heures ont diminué à un rythme beaucoup plus lent. En moyenne, dans les 11 pays pour lesquels des données couvrant les cinq dernières décennies sont disponibles, les heures effectivement travaillées ont diminué, mais à un rythme plus lent, de 0.9 % par an dans les années 1970 à 0.2 % dans les années 2010, ce qui concorde avec le ralentissement de la baisse de la durée effective du travail observé dans le Graphique 5.10.

Le Graphique 5.12 confirme que le temps moyen consacré aux loisirs a diminué au cours des cinq dernières décennies. En revanche, depuis les années 1970, la productivité horaire a augmenté – bien qu'à un rythme de plus en plus lent. Le taux de croissance annuel de la productivité horaire a ralenti, passant de 3.7 % dans les années 1970 à 2.4 % dans les années 1980, 2.1 % dans les années 1990, 1.2 % dans les années 2000 et 0.7 % dans les années 2010. Les taux de croissance annuels du salaire horaire moyen concordent globalement avec ceux de la productivité horaire – 4.1 % en moyenne dans les années 1970, 1.7 % dans les années 1980, 1.4 % dans les années 1990, 1.8 % dans les années 2000 et 0.8 % dans les années 2010. Cette évolution parallèle donne à penser qu'en moyenne, alors que

l'évolution de la productivité s'est traduite par une évolution du salaire horaire, les améliorations de la productivité n'ont pas abouti à du temps de loisirs supplémentaire pour les salariés à temps plein⁹¹. Ce constat concorde avec les résultats d'études menées précédemment dans certains pays, qui ont mis en évidence un décalage entre l'évolution du temps consacré aux loisirs et au travail, d'une part, et l'évolution de la productivité horaire, d'autre part – voir par exemple Ramey et Francis (2009_[22]) sur les États-Unis.

Graphique 5.12. Évolution du nombre moyen d'heures travaillées par salarié, des loisirs par salarié, du salaire horaire moyen et de la productivité horaire



Note : les statistiques relatives au temps consacré aux loisirs se rapportent à l'activité principale, définie comme l'activité que la personne interrogée a déclarée comme activité principale, à l'exclusion de toute activité secondaire exercée simultanément. Les loisirs englobent un large éventail d'activités d'intérieur et d'extérieur, comme le sport, les divertissements, les rencontres entre amis et en famille, à l'exclusion du temps de transport lié aux loisirs, sauf trajets de plaisance. Pour corriger d'éventuels déséquilibres dans la répartition des week-ends et des jours de la semaine, une moyenne est d'abord établie pour chaque journée d'enquête, puis pour chaque semaine.

Le nombre annuel d'heures travaillées par travailleur est défini comme le nombre total d'heures travaillées dans le pays, divisé par le nombre de travailleurs. Les gains horaires réels sont définis comme le montant total des salaires et traitements déflaté par l'indice des prix de la consommation finale et divisé par le nombre total d'heures travaillées. La productivité horaire est définie comme le PIB réel divisé par le nombre total d'heures travaillées.

OCDE14 correspond à la moyenne non pondérée fondée sur un indice en chaîne des 14 pays de l'OCDE présentés dans ce graphique, et calculée sur la base des décennies pour lesquelles des données relatives au temps consacré aux loisirs sont disponibles (partie A). On constate une évolution similaire lorsque l'on calcule des moyennes simples (non fondées sur un indice en chaîne), en restreignant l'échantillon aux sept pays dont les données couvrent l'ensemble de la période. Les statistiques des années 2000 sont fondées sur les 14 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles ; les statistiques des années 2010 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 2000 et les années 2010 dans 13 pays de l'OCDE (à l'exception de la France, qui ne dispose d'aucune donnée relative aux années 2010) ; les statistiques des années 1990 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 1990 et les années 2000 dans 10 pays (à l'exception de l'Espagne, de la Hongrie, du Mexique et de la Turquie, qui ne disposent d'aucune donnée relative aux années 1990) ; et les statistiques des années 1980 et 1970 sont fondées sur l'évolution de la moyenne non pondérée entre les années 1980 et 1990 et entre les années 1970 et 1980 dans les huit pays de l'OCDE disposant de données relatives à ces périodes (à l'exception de l'Allemagne, de la Corée, de l'Espagne, de la Hongrie, du Mexique et de la Turquie). Les pays sont classés par ordre croissant du temps consacré aux loisirs par les travailleurs à temps plein (partie A) dans les années 2010 (années 2000 pour la France).

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur l'emploi du temps, OCDE (2021), « GDP per capita and productivity growth », *Statistiques de l'OCDE sur la productivité* (base de données), <https://doi.org/10.1787/pdty-data-fr> et OCDE (2021), « Aggregate National Accounts, SNA 2008 (ou SNA 1993): Gross domestic product », *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données), <https://doi.org/10.1787/na-data-fr>.

StatLink  <https://stat.link/gp5a2c>

Ce constat est parfois confronté avec la prédiction formulée par Keynes en 1930, selon laquelle la productivité serait multipliée par quatre à huit entre 1930 et 2030, et que cette hausse de la productivité se traduirait par une forte augmentation des loisirs et une baisse drastique du temps de travail moyen, à 15 heures par semaine (Keynes, 1930^[24]). S'agissant des États-Unis, Ramey et Francis (2009^[22]) font remarquer que si la hausse prévue de la productivité s'est avérée plutôt exacte, l'accroissement spectaculaire des loisirs censé en découler ne s'est pas produit. Le Graphique 5.12 confirme que la hausse moyenne de la productivité horaire au cours des 50 dernières années ne s'est pas traduite par un accroissement des loisirs, mais s'est au contraire accompagnée d'une *baisse* du temps libre. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs ont opté pour une augmentation des salaires horaires plutôt que pour une réduction du temps de travail.

En effet, au-delà de la prophétie de Keynes, la baisse de la croissance des salaires observée depuis la fin des années 1990 pourrait également expliquer le ralentissement de l'accroissement du temps libre au cours des dernières décennies. La distribution des gains de productivité sous la forme de hausses de salaires étant moindre, la demande de loisirs supplémentaires (ou d'une réduction du nombre d'heures de travail sans modification du salaire horaire) pourrait avoir reculé, en particulier chez les travailleurs qui ont du mal à joindre les deux bouts. En outre, le ralentissement de la croissance des salaires est souvent interprété comme le signe d'une baisse du pouvoir de négociation des travailleurs ; comme le montre la description faite par Huberman et Minns (2007^[23]) de l'évolution à long terme du travail et des loisirs dans les pays de l'OCDE, les syndicats et les représentants des travailleurs ont joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre des réformes législatives qui ont conduit à une hausse du temps de loisirs sous la forme de congés payés, au cours des périodes précédant et suivant immédiatement la Seconde Guerre mondiale. On pourrait donc considérer que le recul des loisirs est lié à la diminution du pouvoir de négociation des travailleurs et à la baisse du taux de syndicalisation observées au cours des dernières décennies (OCDE, 2019^[1]) – concernant le lien entre la baisse du pouvoir de négociation des travailleurs et la réduction de la part du travail dans le revenu des facteurs, voir également (Autor et al., 2017^[25] ;

Barkai, 2020^[26] ; Bell, Bukowski et Machin, 2020^[27] ; Bental et Demougin, 2010^[28] ; Ciminelli, Duval et Furceri, 2018^[29] ; De Loecker et Eeckhout, 2017^[30]

Cette baisse du pouvoir de négociation n'a probablement pas eu le même impact sur les différents groupes de travailleurs. De même, le temps de travail et le temps consacré aux activités non professionnelles sont susceptibles d'avoir évolué différemment selon les groupes. En ce sens, l'examen des tendances globales est nécessaire mais insuffisant pour brosser un tableau complet de l'évolution du temps de travail au cours des dernières décennies. La section suivante analyse donc cette question, en examinant les évolutions en termes d'heures travaillées, d'organisations du temps de travail et d'équilibre entre travail et loisirs en fonction du sexe, du niveau d'instruction et du niveau de revenu.

5.3. Le temps de travail dans les différents groupes : Attention aux écarts ?

L'évolution générale du temps de travail peut masquer une modification de la répartition des heures de travail et des organisations flexibles du temps de travail entre les groupes socio-économiques. Il est particulièrement important d'expliquer ces différences, car elles peuvent engendrer des écarts de plus en plus importants entre les groupes au fil du temps en termes d'équilibre vie professionnelle-vie privée, de conditions de travail et de manque de temps libre (défini comme l'insuffisance de temps discrétionnaire à l'issue d'un travail rémunéré et non rémunéré et d'activités de récupération), ce qui a des conséquences directes sur la qualité de l'emploi et le bien-être des travailleurs (Cazes, Hijzen et Saint-Martin, 2015^[31]). En effet, un nombre insuffisant d'heures de travail peut entraîner une faiblesse des revenus, alors qu'un temps de travail excessivement long peut avoir des répercussions négatives sur la santé et le bien-être des individus (Pega et al., 2021^[21]) et accroître la tension au travail ; enfin, des horaires incertains peuvent engendrer une insécurité des revenus et perturber l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

La présente section exploite les données issues des enquêtes sur la population active et l'emploi du temps pour évaluer l'ampleur des disparités de temps de travail entre les hommes et les femmes, les niveaux d'instruction, et enfin les catégories de revenus des travailleurs. Elle examine également l'inadéquation entre le temps que les travailleurs des différents groupes souhaiteraient idéalement consacrer au travail, et le temps qu'ils y consacrent réellement. Elle passe en revue les initiatives récentes en matière de négociation collective et les expériences récentes à l'échelon des entreprises, qui visent à mieux prendre en considération les préférences des travailleurs en matière de temps de travail.

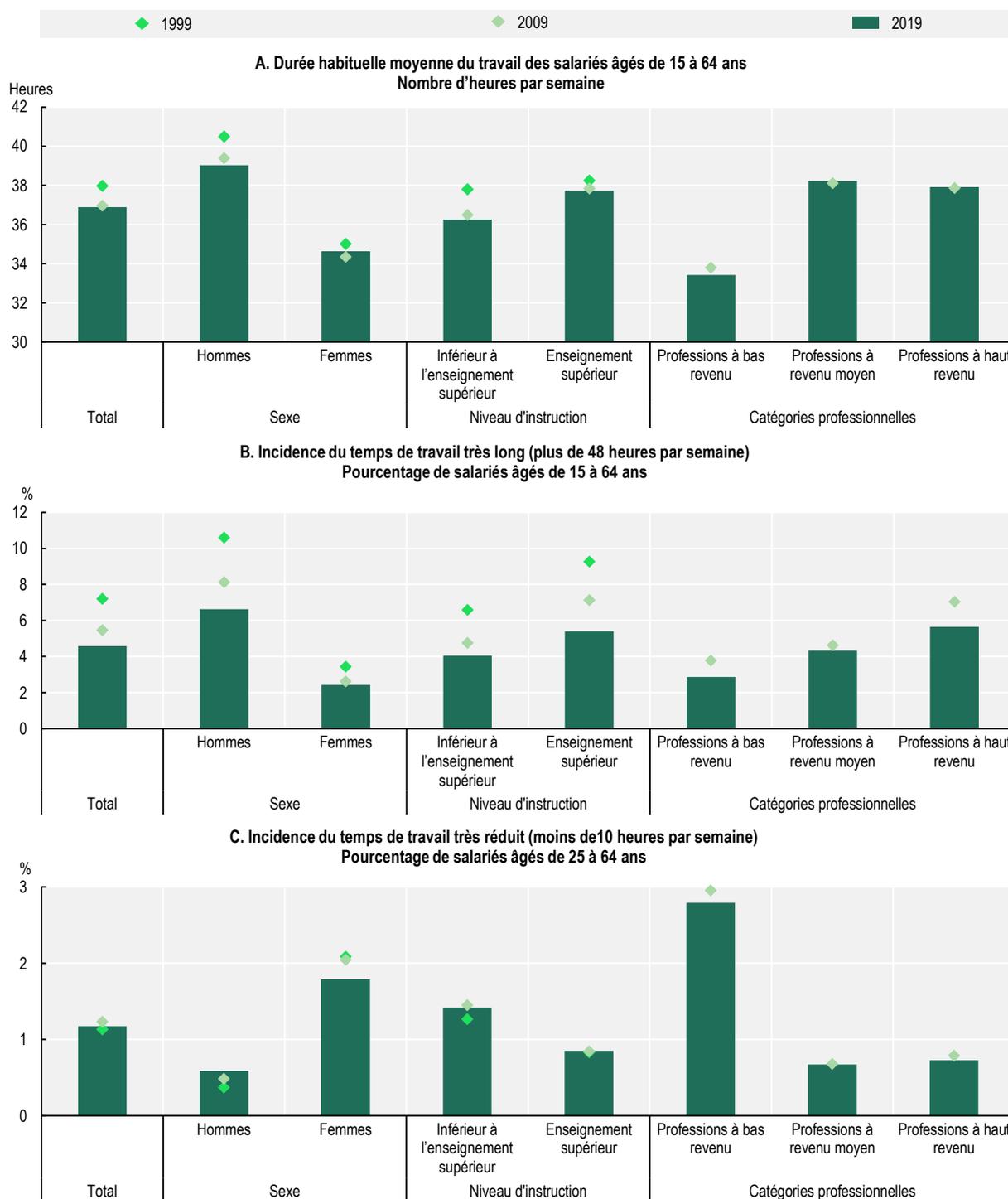
5.3.1. Évolution de la répartition des heures de travail hebdomadaires d'un groupe à l'autre

Au-delà des tendances globales décrites à la section 5.2, le Graphique 5.13 examine la répartition moyenne de la durée hebdomadaire habituelle du travail dans les pays de l'OCDE et son évolution entre 1999 et 2019⁹² dans les différents groupes⁹³. Il indique la part des salariés dont le temps de travail est très réduit⁹⁴ (moins de 10 heures par semaine) ou très long (plus de 48 heures par semaine). Cela permet d'évaluer si la répartition de la durée du travail a continué de se polariser, et quels groupes de travailleurs ont été les plus touchés.

Les données du Graphique 5.13 montrent qu'en moyenne, les femmes ont systématiquement travaillé moins d'heures que les hommes tout au long de la période 1999-2019 (partie A). Par conséquent, l'incidence du temps de travail très réduit était également plus élevée chez les femmes au cours de cette période (partie C), tandis que l'incidence du temps de travail élevé était plus faible (partie B). Toutefois, ces écarts entre les femmes et les hommes se sont réduits au fil du temps : les écarts en termes de durée moyenne du travail et d'incidence du temps de travail élevé ont légèrement diminué (la durée moyenne du travail et l'incidence du temps de travail élevé ayant davantage diminué chez les hommes que chez les femmes), tandis que l'écart en termes d'incidence du temps de travail très réduit a diminué très sensiblement, la part des femmes travaillant moins de 10 heures par semaine ayant diminué à mesure que celle des hommes a augmenté.

Graphique 5.13. Évolution de la durée hebdomadaire du travail par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle

Moyennes non pondérées de l'OCDE



Note : les statistiques se rapportent aux moyennes non pondérées de 28 pays de l'OCDE (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Colombie, de la Corée, du Costa Rica, d'Israël, du Japon, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Le « temps de travail très élevé » se rapporte à l'incidence des salariés travaillant plus de 48 heures pendant la semaine de référence, alors que le « temps de travail très réduit » se rapporte à l'incidence des salariés travaillant moins de 10 heures pendant la semaine de référence (à l'exclusion des salariés âgés de 15 à 24 ans). Les catégories professionnelles sont définies comme suit : les hauts salaires se rapportent aux groupes 1 à 3 de la CITP-08 au niveau à un chiffre ; les salaires moyens aux groupes 4, 7 et 8 de la CITP-08 au niveau à un chiffre, et les bas salaires aux groupes 5 et 9 de la CITP-88 au niveau à un chiffre. Voir Graphique d'annexe 5.A.4, Graphique d'annexe 5.A.5 et Graphique d'annexe 5.A.6 pour les résultats détaillés par pays.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, la Encuesta Nacional de Empleo (ECE) pour le Chili, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/iglevr>

Ces écarts moyens entre les hommes et les femmes masquent des différences importantes d'un pays à l'autre, tant en termes de niveaux que d'évolution (voir Graphique d'annexe 5.A.4, 5.A.5 et 5.A.6 pour plus de détails). En 2019, c'est en Suisse que l'écart entre les femmes et les hommes en termes de durée du travail était le plus élevé (les hommes travaillant en moyenne 9.3 heures de plus par semaine que les femmes), et c'est en Lituanie qu'il était le plus faible (0.9 heure). Entre 1999 et 2019, cet écart s'est creusé en Autriche et en Italie (de 2.3 et 1.3 heures respectivement), alors qu'il s'est réduit de 7.5 heures en Islande. Ces différences sont imputables à un certain nombre de facteurs, notamment institutionnels, culturels – par exemple, les attitudes à l'égard de l'emploi des femmes et de l'égalité entre les sexes – ou structurels – par exemple, le taux d'activité des femmes, la structure de l'emploi, la taille et la composition de l'emploi à temps partiel, etc. – pour une analyse de ces questions, voir par ex. (Eurofound, 2018^[32] ; OCDE, 2010^[33] ; OCDE, 2016^[34] ; Rubery, Fagan et Smith, 1995^[35]).

On relève également des différences moyennes significatives entre les travailleurs en fonction de leur niveau d'instruction. Les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur ont travaillé moins d'heures que les travailleurs très qualifiés tout au long de la période 1999-2019 (partie A). L'incidence du temps de travail élevé était plus faible parmi les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur que parmi les travailleurs très qualifiés (partie B). Le temps de travail très réduit était plus fréquent parmi les personnes non diplômées du supérieur que parmi les travailleurs très qualifiés (partie C), tant en 1999 qu'en 2019. Contrairement aux écarts entre les hommes et les femmes, les écarts entre les travailleurs en fonction du niveau d'instruction se sont creusés dans une majorité de pays au cours de cette période, en termes de durée hebdomadaire moyenne du travail et d'incidence du temps de travail très réduit. En revanche, l'écart en termes d'incidence du temps de travail élevé s'est resserré, l'incidence de la surcharge de travail ayant reculé bien plus nettement parmi les travailleurs très qualifiés que parmi les travailleurs non diplômés du supérieur. Là aussi, la moyenne de l'OCDE masque des différences entre les pays (voir Graphique d'annexe 5.A.4, Graphique d'annexe 5.A.5 et Graphique d'annexe 5.A.6 pour plus de détails).

Enfin, les différences de durée du travail les plus criantes sont relevées entre les travailleurs à haut, moyen et bas salaire. En moyenne dans les pays de l'OCDE, les travailleurs à bas salaire ont travaillé beaucoup moins d'heures que les moyens et les haut salaires, et ce de manière constante tout au long de la période 2009-19 (partie A). En conséquence, l'incidence du temps de travail très réduit était également beaucoup plus élevée parmi les travailleurs à bas salaire que parmi les autres (partie C). L'incidence la plus faible du temps de travail très élevé a été enregistrée parmi les travailleurs à bas salaire, et la plus élevée parmi les travailleurs à haut salaire (partie B). En outre, les écarts entre les hauts et les bas salaires en termes de durée moyenne du travail et d'incidence du temps de travail très réduit se sont creusés en moyenne entre 2009 et 2019 dans les pays de l'OCDE. En revanche, l'écart en termes d'incidence du temps de travail très élevé s'est réduit.

Là aussi, ces résultats moyens masquent des différences entre les pays, voire des tendances opposées au Mexique et en Grèce, où les travailleurs à bas salaire ont travaillé plus longtemps que ceux à haut salaire en 2019 (voir Graphique d'annexe 5.A.4, Graphique d'annexe 5.A.5 et Graphique d'annexe 5.A.6). Au Mexique et au Chili, la part des travailleurs à bas salaire travaillant plus de 48 heures par semaine est également plus

élevée que celle des travailleurs à haut salaire ; l'incidence du temps de travail très réduit (moins de 10 heures par semaine) est également plus élevée parmi les travailleurs à bas salaire dans ces deux pays.

5.3.2. Qui est flexible ? Évolution de la répartition des modes d'organisation du temps de travail

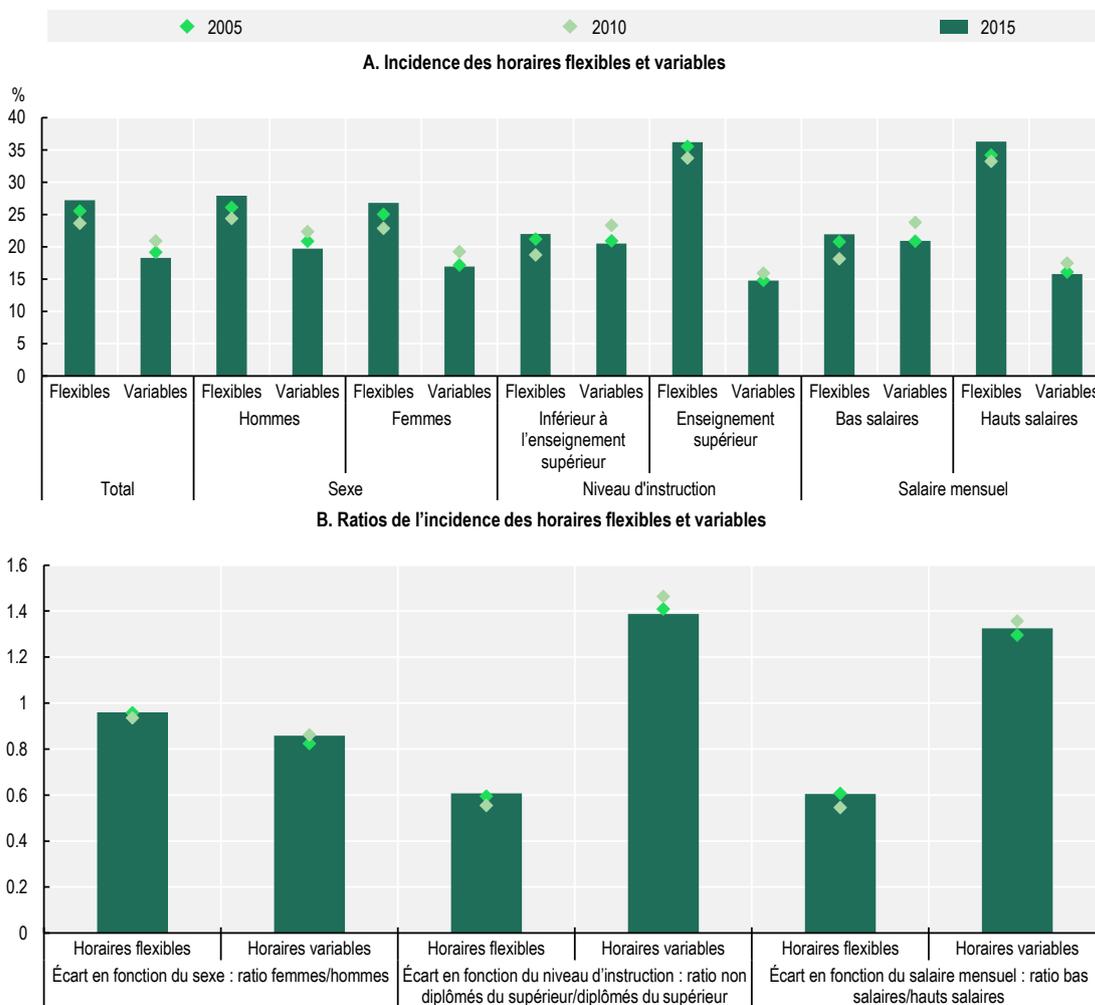
L'organisation flexible du temps de travail permettent aux employeurs de bénéficier d'une marge d'ajustement du processus de production, mais dans certains cas, ils peuvent également améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée des salariés (OCDE, 2016^[34] ; Eurofound, 2016^[36]). La flexibilité du temps de travail peut aider les parents qui occupent un emploi à concilier leurs horaires de travail avec les horaires de garde d'enfants et/ou d'école, et peut grandement contribuer à la satisfaction des salariés en termes d'équilibre vie professionnelle-vie privée (Cazes, Hijzen et Saint-Martin, 2015^[31]). Toutefois, selon la façon dont ils sont conçus, ces modes d'organisation flexibles peuvent également être mis en place au détriment des bas salaires et avoir des effets néfastes sur la santé à long terme, même lorsqu'ils résultent d'un choix des salariés. Cette section documente, lorsque c'est possible,⁹⁵ la répartition de trois modes d'organisation flexibles du temps de travail, à savoir le travail à horaires variables (dans le cadre duquel les salariés ont peu ou pas de contrôle sur leurs horaires), les horaires flexibles (qui permettent aux travailleurs de choisir leurs horaires d'embauche et de débauche) et le télétravail.

Comme le montre le Graphique 5.14, la part des travailleurs ayant accès à des horaires flexibles a légèrement augmenté, passant de 25.5 % en 2005 à 27.2 % en 2015 en moyenne dans les pays de l'OCDE. Si la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles ont enregistré une évolution similaire, les parts étaient très variables d'un pays à l'autre, s'échelonnant de 7.2 % en Corée à près de 50 % aux États-Unis, et légèrement plus dans les pays nordiques en 2015 (voir Graphique d'annexe 5.A.8). Si l'on examine la répartition des horaires de travail flexibles en fonction du sexe, du niveau d'instruction et des revenus mensuels, on constate que ce sont les salariés à haut revenu diplômés de l'enseignement supérieur qui y ont le plus souvent recours, quel que soit leur sexe. En 2015, l'incidence moyenne des horaires flexibles était à peu près égale chez les hommes et les femmes, alors qu'elle était plus élevée chez les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur par rapport aux non-diplômés du supérieur (36.2 % contre 22 %), et chez les travailleurs à haut salaire (36.3 %) par rapport aux travailleurs à bas salaire (21.9 %) (partie A du Graphique 5.14). Ces différences ont persisté dans le temps : le ratio éducation/revenu est resté inférieur à 1 en 2005, 2010 et 2015 (partie B). Ces résultats confirment des études antérieures qui démontrent que les niveaux d'instruction et de rémunération sont des déterminants essentiels de l'accès à des modes d'organisation flexibles du temps de travail (OCDE, 2016^[34]).

Alors que les modes d'organisation flexibles du temps de travail peuvent être définis comme des modalités de travail favorables aux salariés – voire nécessairement saines – puisqu'elles donnent aux travailleurs la possibilité de choisir et de contrôler leur emploi du temps, les horaires variables, comme le travail à la demande et les horaires de postes variables, ne relèvent pas du choix des travailleurs, sont par nature imprévisibles et perturbent l'équilibre vie professionnelle-vie privée⁹⁶. L'incidence des horaires variables a légèrement diminué en moyenne dans les pays de l'OCDE, passant de 19.2 % en 2005 à 18.3 % en 2015 (Graphique 5.14). Des différences significatives ont été observées d'un pays à l'autre, et sont partiellement imputables à des différences structurelles en termes de composition sectorielle et professionnelle : en 2015, 9.8 % des salariés en moyenne occupaient à un emploi à horaires variables aux Pays-Bas, contre 31.9 % en République slovaque (voir Graphique d'annexe 5.A.9). Considérées ensemble, les parties A et B du Graphique 5.14 donnent à penser que les horaires variables concernent surtout les salariés à bas revenu et ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures. En 2015, 21.9 % des salariés à bas revenu et 20.5 % des salariés non diplômés de l'enseignement supérieur occupaient un emploi à horaires variables, contre 15.8 % des salariés à haut revenu et 14.8 % des diplômés du supérieur. Ces parts sont restées stables entre 2005 et 2015. L'incidence des horaires variables était également plus élevée chez les hommes (19.7 %) que chez les femmes (16.9 %) en moyenne en 2015, et cette tendance s'est maintenue entre 2005 et 2015.

Graphique 5.14. Évolution de la répartition des modes d'organisation du temps de travail d'un groupe à l'autre

Salariés âgés de 15 à 64 ans, moyennes non pondérées de l'OCDE, 2005, 2010 et 2015



Note : les horaires de travail flexibles se rapportent à la situation des salariés qui peuvent soit fixer eux-mêmes l'intégralité de leurs horaires de travail, soit au moins les adapter dans une certaine limite (par ex. horaires à la carte).

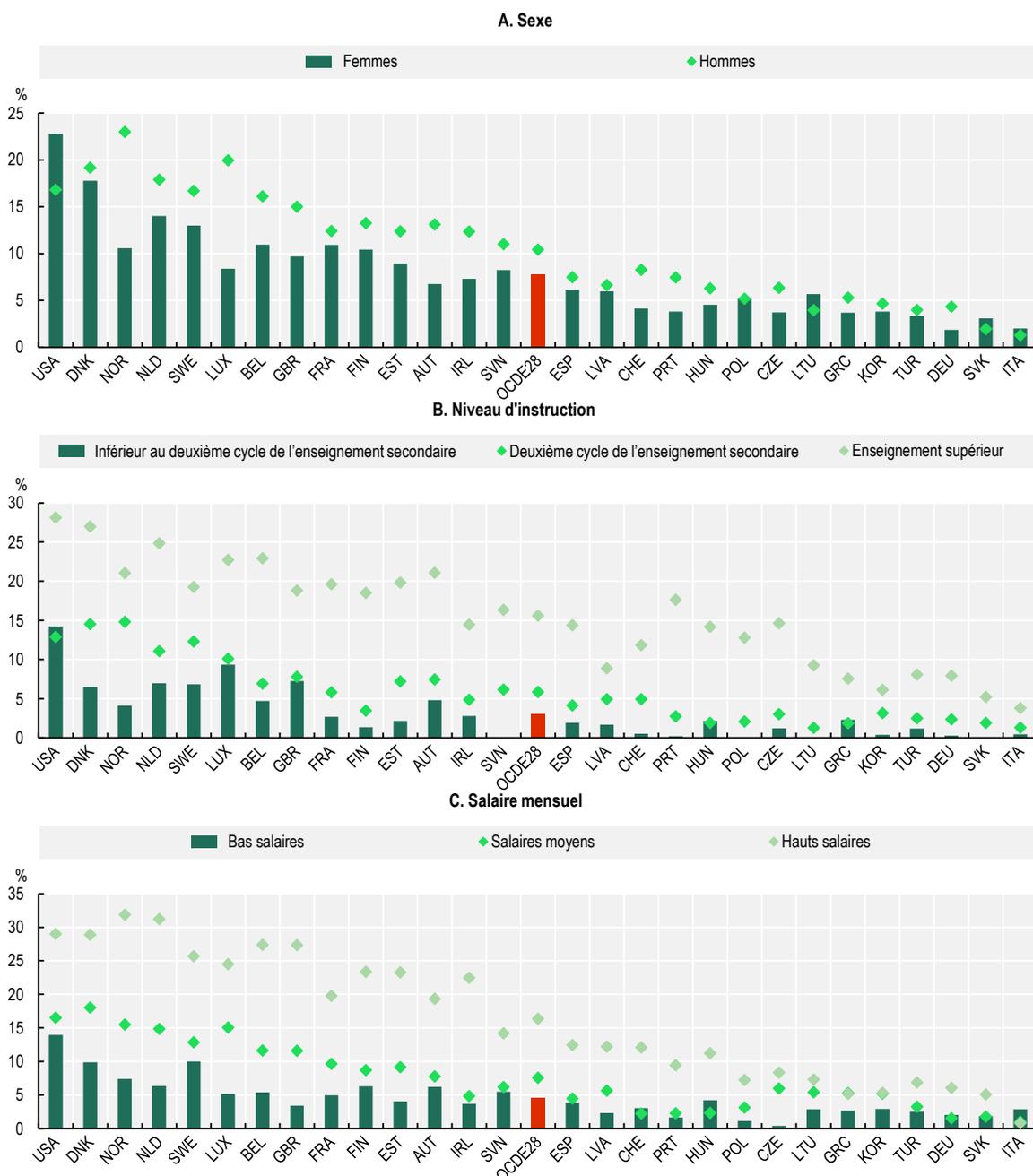
Les horaires variables se rapportent à la situation des salariés dont le temps de travail est aménagé par l'employeur ou qui doivent choisir entre plusieurs horaires fixes déterminés par l'employeur (par ex. travail posté) et qui sont informés des modifications de leurs horaires de travail à relativement court terme.

Les statistiques se rapportent aux moyennes non pondérées de 28 pays de l'OCDE : Allemagne, Autriche, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse et Turquie. Les moyennes de 2005 et 2010 sont estimées en appliquant un indice en chaîne aux moyennes non pondérées fondées sur 26 pays (à l'exclusion des États-Unis et de la Suisse) en 2010-15, et à la moyenne non pondérée fondée sur 25 pays (à l'exclusion de la Corée, des États-Unis et de la Suisse) en 2005-10. Les catégories de revenus se rapportent aux premier et dernier terciles de la distribution des revenus mensuels nets de l'emploi principal. L'écart en fonction du sexe correspond au ratio de l'incidence chez les femmes et les hommes, alors que les écarts en fonction du niveau d'instruction et de revenu correspondent respectivement au ratio de l'incidence chez les non-diplômés et les diplômés de l'enseignement supérieur, et au ratio de l'incidence chez les bas salaires et les hauts salaires. Voir Graphique d'annexe 5.A.8 et 5.A.9 pour les résultats détaillés par pays. 2010 et 2015 se rapportent, respectivement, à 2011 et 2017 pour la Corée.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les 4^e, 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS), les 1^{re}, 3^e et 5^e enquêtes coréennes sur les conditions de travail, et l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) de 2015.

Graphique 5.15. Incidence du télétravail dans les différents groupes

Incidence du télétravail régulier (à domicile ou mobile), pourcentage de salariés âgés de 15 à 64 ans, 2015



Note : les statistiques présentées dans ce graphique se rapportent à l'ensemble des salariés utilisant les TIC systématiquement ou la plupart du temps et travaillant plusieurs fois par mois dans au moins un autre lieu que les locaux de leur employeur (soit à domicile au moins plusieurs fois par mois et dans tout autre lieu (à l'exception des locaux de l'employeur) moins souvent que plusieurs fois par mois, soit au moins plusieurs fois par semaine dans au moins deux autres lieux que les locaux de l'employeur, soit travaillant quotidiennement dans au moins un autre lieu). 2015 se rapporte à 2017 pour la Corée. Les pays sont classés par ordre décroissant de l'incidence globale (partie A). Les catégories de rémunération mensuelle (partie C) se rapportent aux terciles de rémunération mensuelle nette dans l'emploi principal. Les résultats sont comparables lorsqu'on utilise les données de l'EFT-UE pour 2019 (voir Encadré 5.4 pour une analyse des différences entre les sources de données sur le télétravail).

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) de 2015, l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015, et l'enquête coréenne sur les conditions de travail de 2017.

Le Graphique 5.15 présente l'incidence du télétravail dans les différents groupes pour les 28 pays de l'OCDE disposant de données relatives à 2015. Il met en évidence un net clivage entre ceux qui ont la possibilité de télétravailler et ceux qui ne le peuvent pas. Premièrement, dans la majorité des pays, la part d'hommes pratiquant le télétravail était plus élevée que celle des femmes – et dans certains cas, beaucoup plus élevée (par ex. en Autriche, au Luxembourg et en Norvège, voir partie A). Ensuite, l'incidence du télétravail augmente à la fois avec le niveau d'instruction et les revenus (parties B et C) : en moyenne, seuls 3.1 % des salariés non diplômés de l'enseignement supérieur pratiquaient le télétravail en 2015, contre 15.6 % des travailleurs très instruits, tandis que seuls 4.5 % des travailleurs à bas revenu pratiquaient le télétravail, contre 16.3 % des hauts revenus.

Outre les caractéristiques sociodémographiques, l'accès au télétravail dépend d'autres facteurs, comme la région de résidence (les personnes vivant en milieu urbain sont plus susceptibles d'exercer des professions « télétravaillables » que celles vivant en milieu rural), la taille de l'entreprise (les moyennes et grandes entreprises concentrent davantage de professions télétravaillables que les petites entreprises), la profession exercée et l'organisation du travail (Fana, 2020_[37]).

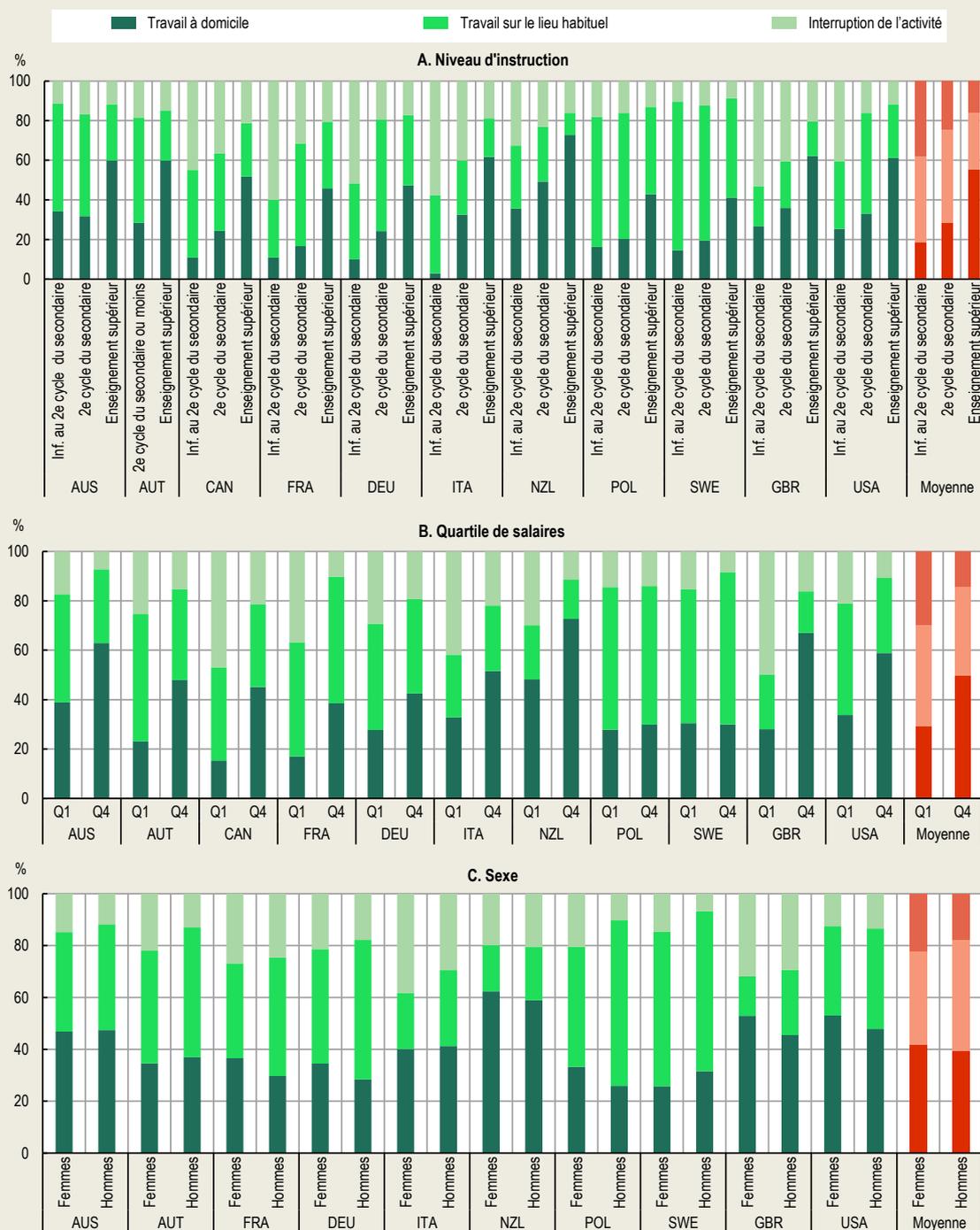
Encadré 5.5. Qui a télétravaillé pendant la crise du COVID-19 ?

Au vu de l'essor généralisé du télétravail pendant la crise du COVID-19, comment ont évolué les inégalités entre les groupes recensés plus haut en termes d'accès au télétravail ? À partir de données d'enquête recueillies en avril 2020 en Allemagne, en Australie, en Autriche, aux États-Unis, en France, en Italie, en Pologne, au Royaume-Uni et en Suède (Galasso et Foucault, 2020_[11]), le Graphique 5.16 ci-dessous montre que, si des proportions comparables d'hommes et de femmes ont pu travailler à domicile¹, le recours au télétravail pendant les premiers confinements a été caractérisé par des gradients d'éducation et de revenu très marqués. En moyenne, dans ces pays, 55 % des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ont pu travailler à domicile en avril 2020, contre 19 % des non-diplômés de l'enseignement secondaire. En revanche, 38 % de ces derniers ont dû cesser complètement de travailler, contre 16 % des travailleurs diplômés du supérieur. On observe une tendance similaire avec les groupes de revenus : environ 29 % des travailleurs du premier quartile ont pu travailler à domicile, 41 % se sont rendus au travail comme d'habitude et 30 % ont dû cesser de travailler, contre respectivement 50 %, 36 % et 14 % des travailleurs du dernier quartile.

L'essor du télétravail observé pendant la crise, alors que les pays étaient confinés, ne serait que partiellement transposable en temps normal. En effet, même si l'ensemble des tâches professionnelles ont dû être effectuées à distance pendant les périodes de confinement, ce télétravail en mode « intégral » a probablement donné lieu à une baisse de la qualité de service dans les emplois à composante sociale (par ex. la vente, l'enseignement, les soins à autrui, le travail auprès du public). Par conséquent, ce niveau de télétravail, même s'il est atteignable, ne sera pas forcément considéré comme souhaitable en temps normal. D'après une étude de 2020 (Fana, 2020_[37]), si 37 % des emplois de l'Union européenne peuvent être exercés à distance, seuls 13 % d'entre eux ne comportent aucune composante sociale, ou seulement de manière limitée, et pourraient être exécutés entièrement à distance, sans perte de qualité – voir également OCDE (2020_[13]) et Galasso et Foucault (2020_[11]). En outre, le télétravail intégral pourrait avoir des répercussions négatives sur l'innovation, car les activités visant à stimuler la créativité de l'équipe (par ex. les séances de brainstorming) sont vraisemblablement plus efficaces en présentiel. Enfin, les travailleurs souffrant d'isolement social, ainsi que ceux dont les conditions de travail à domicile sont moins favorables qu'au bureau (en raison, par exemple, d'un manque d'espace ou de la présence d'autres membres de la famille) pourraient préférer équilibrer différemment télétravail et travail au bureau en temps normal par rapport à ce qu'ils ont connu pendant la crise du COVID-19.

Graphique 5.16. Qui a télétravaillé pendant la crise du COVID-19 ?

Recours au télétravail pendant le premier confinement, par groupe, en pourcentage du nombre total de travailleurs habituellement salariés avant le début de la crise, sélection de pays de l'OCDE



Note : « moyenne » correspond à la moyenne non pondérée des pays de l'OCDE figurant dans ce graphique.

Source : Foucault et Galasso (2020^[11]), *Working during COVID-19: Cross-country evidence from real-time survey data*, (disponible à l'adresse suivante : <https://dx.doi.org/10.1787/34a2c306-en>), fondé sur l'enquête REPEAT (REpresentations, PErceptions and ATtitudes on the COVID-19).

StatLink  <https://stat.link/wo8r5h>

Pour toutes ces raisons, il est probable qu'un modèle hybride de « travail mixte » comprenant une part nettement plus importante de télétravail – même si ce n'est pas dans les proportions observées pendant la pandémie – va émerger. Aux États-Unis, on estime que 17 % en moyenne des journées de travail complètes sont susceptibles d'être transformées en journées de télétravail supplémentaires après la pandémie, ce qui signifie que 22 % de l'ensemble des journées de travail complètes pourraient être télétravaillées à l'avenir (Barrero, Bloom et Davis, 2020^[18]).

Néanmoins, même si le télétravail ne devient pas la norme, l'expérience des premiers confinements a montré qu'en l'absence de mesures ciblées visant à combler le retard des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés en termes de capacité de télétravail, l'essor du télétravail dans un monde post-COVID-19 pourrait creuser les disparités de conditions de travail entre les groupes à long terme. Des investissements ciblés dans les technologies et la formation pourraient être nécessaires, même si certains emplois ne pourront tout simplement pas être télétravaillés. En outre, des modifications de la réglementation visant à surmonter les obstacles culturels au télétravail dans les professions peu qualifiées pourraient également être nécessaires. Fana et al. (2020^[37]) ont montré que l'écart le plus important entre le télétravail potentiel (c'est-à-dire techniquement possible) et le télétravail réel était observé dans les emplois administratifs de niveau inférieur (et, en particulier, chez les fonctionnaires de l'administration publique). Ils avancent que l'organisation du travail, la position dans la hiérarchie professionnelle et les niveaux d'autonomie associés contribuent à expliquer les différences d'accès au télétravail.

1. Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à devoir cesser de travailler, et les hommes ont été plus nombreux que les femmes à continuer à se rendre sur leur lieu de travail habituel.

5.3.3. Équilibre travail-loisirs et pauvreté en temps disponible dans les différents groupes

Autre aspect essentiel de l'analyse des disparités de temps de travail entre les groupes : l'équilibre entre le travail et les loisirs. Le Graphique 5.17. dépasse le cadre de l'évolution générale de l'emploi du temps présentée dans la section 5.2.2 pour présenter l'évolution du temps consacré aux principales catégories d'activités énumérées plus haut (par ex. travail rémunéré, travail non rémunéré, actes de la vie quotidienne et loisirs) par sexe, niveau d'instruction et tercile de revenu des ménages, depuis les années 2000. Les données mettent en évidence d'importants contrastes d'un groupe à l'autre en termes de répartition du temps.

Au cours des vingt dernières années, dans les dix pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, les hommes ont toujours consacré plus de temps que les femmes aux activités d'ordre professionnel (travail rémunéré, études, recherche d'emploi, etc.). De fait, cet écart a légèrement augmenté, de 49 minutes par jour en moyenne dans les années 2000 à 50 minutes dans les années 2010. Bien que l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes se soit réduit, passant de 21.6 % en moyenne dans les pays de l'OCDE en 2000 à 15.6 % en 2019⁹⁷, les femmes ont systématiquement consacré plus de temps au travail non rémunéré que les hommes au cours de cette période, l'écart augmentant légèrement, de 84 minutes par jour en moyenne dans les années 2000 à 85 minutes dans les années 2010. En outre, dans les pays examinés, les femmes ont systématiquement consacré moins de temps aux loisirs que les hommes au cours des deux dernières décennies (36 minutes de moins en moyenne). Globalement, l'équilibre travail rémunéré-loisirs (à savoir le rapport entre la part du temps consacré au travail rémunéré et la part du temps consacré aux loisirs) des femmes et des hommes est comparable. Toutefois, l'équilibre travail total-loisirs des femmes (défini comme le rapport entre la part du travail rémunéré et non rémunéré et la part des loisirs) est moins favorable que celui que les hommes ; dans les années 2010, les femmes consacraient encore 2.4 fois plus de temps au travail (rémunéré et non rémunéré) qu'aux loisirs, contre 1.9 fois plus de temps pour les hommes.

En ce qui concerne l'évolution moyenne en fonction du niveau d'instruction, ce sont les travailleurs diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui ont consacré le plus de temps au travail rémunéré au cours des deux dernières décennies, et les diplômés de l'enseignement supérieur qui y ont consacré le moins de temps. Dans les années 2010, l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur niveau d'instruction, consacraient environ 1.5 fois plus de temps au travail rémunéré qu'aux loisirs. L'équilibre travail total-loisirs était le même pour tous, avec environ 2.1 fois plus de temps consacré au travail (rémunéré et non rémunéré) qu'aux loisirs.

Enfin, en examinant les profils d'emploi du temps des différents groupes de revenu des ménages⁹⁸, le Graphique 5.17 montre qu'en moyenne, le temps consacré au travail rémunéré diminue généralement à mesure que la catégorie de revenu augmente, tandis que le temps consacré aux loisirs augmente généralement.

S'il est important d'examiner la part relative du temps consacré à chaque activité pour rendre compte des éventuels déséquilibres entre le travail (rémunéré et non rémunéré) et les autres activités personnelles, l'équilibre vie professionnelle-vie privée doit également être mesuré en termes absolus. En effet, en dessous d'un certain seuil, la part du temps disponible pour les loisirs et les activités personnelles et de récupération – en particulier les activités régénératives comme le sommeil et l'alimentation – devient fondamentalement néfaste. Cette idée met en relief le concept de « pauvreté en temps disponible ». D'après les travaux publiés – voir par ex. (Bardasi et Wodon, 2010_[38]), les individus sont pauvres en temps disponible dès lors que le temps qu'ils peuvent consacrer aux loisirs et aux activités personnelles et de récupération est inférieur à 60 % de la part médiane du temps consacré à ces activités. Le Graphique 5.18 examine l'évolution de la pauvreté en temps disponible.

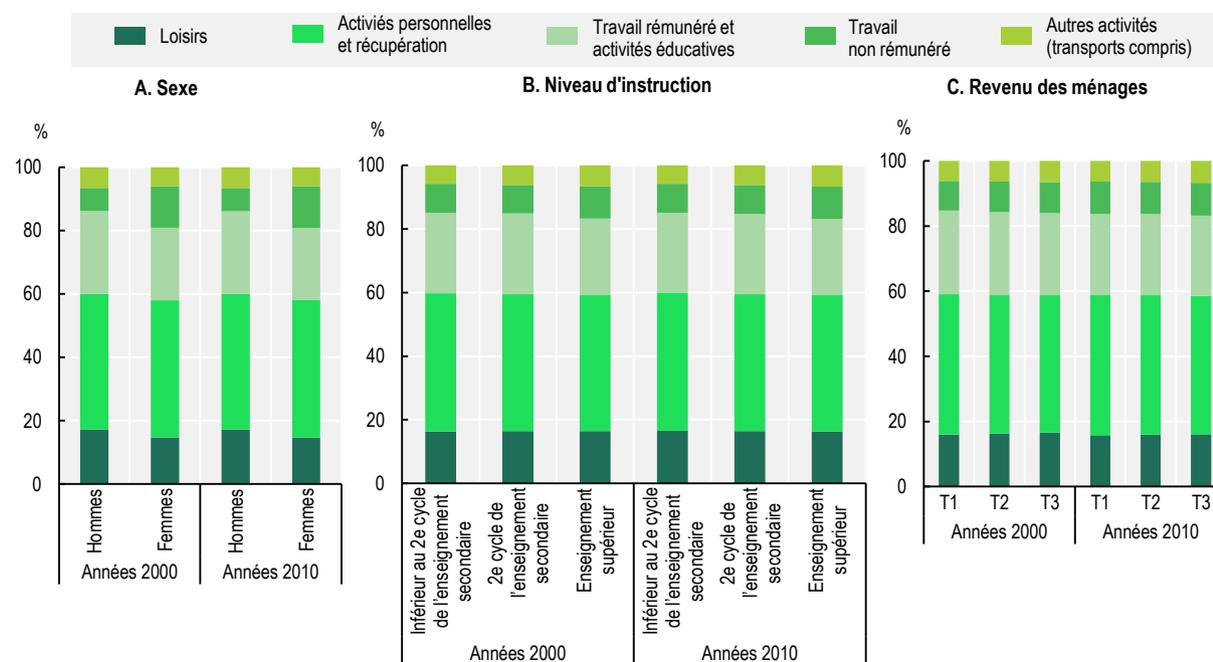
L'incidence de la pauvreté en temps disponible a augmenté en moyenne au fil du temps dans les dix pays pour lesquels des données sont disponibles, passant de 1.4 % dans les années 2000 à 1.8 % dans les années 2010 chez les hommes, et de 1.3 à 1.8 % au cours de cette même période chez les femmes. Alors que l'incidence la plus élevée de la pauvreté en temps disponible était relevée chez les personnes très instruites dans les années 2000, c'est chez les travailleurs les moins instruits qu'elle a augmenté le plus fortement au cours de la dernière décennie. Enfin, le Graphique 5.18 examine l'incidence de la pauvreté en temps disponible dans différents groupes de revenus dans les années 2000 et 2010, dans les 10 pays où cette comparaison est possible ; dans les années 2010, l'incidence la plus élevée de la pauvreté en temps disponible (1.8 %, contre 1.5 % dans les années 2000) était relevée chez les travailleurs du groupe à revenu moyen, suivis de ceux du groupe le plus pauvre (1.76 %, contre 1.45 % dans les années 2000). Enfin, c'est parmi le tiers de travailleurs le mieux rémunéré que l'incidence de la pauvreté en temps disponible était la plus faible (1.7 %, contre 1.4 % dans les années 2000).

La partie C des Graphique 5.17 et Graphique 5.18 met en lumière les disparités entre les individus à l'autre en termes de valeur d'une heure de travail. Si ces disparités sont souvent conçues comme des disparités de salaire horaire, elles peuvent également être envisagées en termes de quantité de travail que différents individus doivent fournir pour atteindre un niveau de revenu donné (par ex. ampleur de l'« effort » de travail). Il est essentiel de comprendre ces disparités d'effort de travail à un niveau de revenu donné pour évaluer les répercussions des changements de répartition de l'emploi du temps d'un groupe à l'autre. Le Graphique 5.19 examine le nombre d'heures de travail que doivent fournir des individus rémunérés respectivement au salaire minimum et au salaire moyen pour échapper à la pauvreté – le seuil de pauvreté étant fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian – en 2001 et 2019. En moyenne, en 2019, un travailleur célibataire sans enfant devait travailler 33 heures au salaire minimum pour échapper à la pauvreté, contre 13 heures au salaire moyen. Alors que le nombre d'heures de travail nécessaires au salaire moyen est resté relativement stable entre 2001 et 2019, un travailleur célibataire sans enfant rémunéré au salaire minimum devait travailler 6 heures de moins en 2019 qu'en 2001. Toutefois, aux États-Unis, en Lettonie, au Luxembourg et en République tchèque, un travailleur célibataire sans enfant rémunéré au salaire minimum devait encore travailler *plus* de 40 heures par semaine (soit plus que le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail dans la plupart des pays de l'OCDE) pour échapper

à la pauvreté en 2019. Aux États-Unis, en 2019, une personne seule occupant un emploi rémunéré au salaire minimum fédéral aurait dû travailler 60 heures par semaine pour échapper à la pauvreté (contre 54 heures en 2001, et contre 16 heures au salaire moyen)⁹⁹.

Graphique 5.17. Évolution de l'emploi du temps par sexe, niveau d'instruction et niveau de revenu des ménages

Répartition en pourcentage de l'emploi du temps des salariés à temps plein âgés de 15 à 64 ans, moyennes non pondérées de l'OCDE



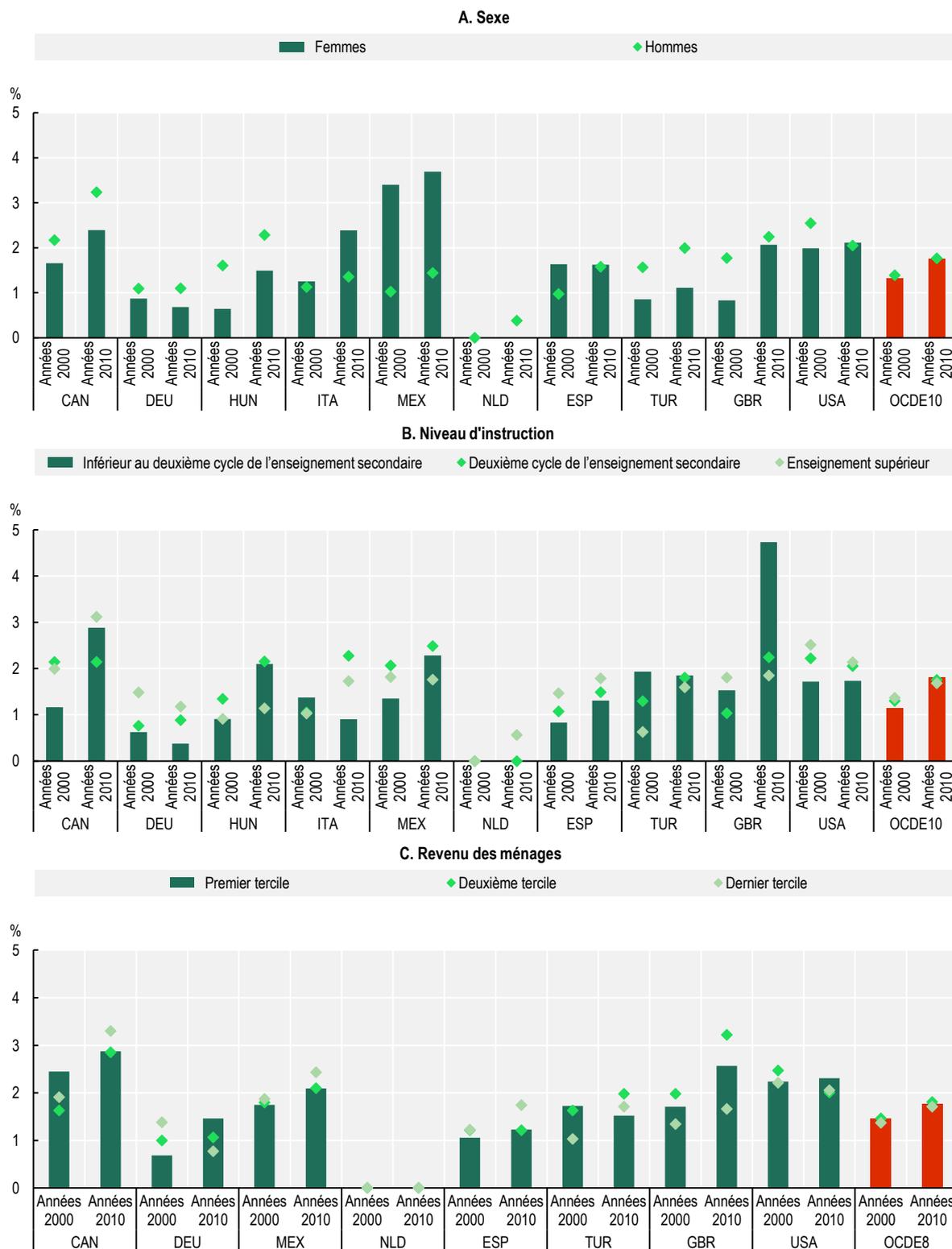
Note : pour plus de détails sur la définition des activités et les limites des données, voir la note du Graphique 5.11. Les statistiques présentées dans les parties A et B correspondent aux moyennes non pondérées des dix pays de l'OCDE suivants : Allemagne, Canada, Espagne, États-Unis, Hongrie, Italie, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni et Turquie. Les statistiques présentées dans la partie C correspondent aux moyennes non pondérées des dix pays de l'OCDE suivants : Allemagne, Canada, Espagne, États-Unis, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni et Turquie. Les catégories de revenu des ménages se rapportent aux terciles de revenu des ménages par unité de consommation (T1 pour le premier tercile à T3 pour le dernier tercile).

Source : estimations de l'OCDE fondées sur la Multinational Time Use Study (MTUS) et les enquêtes nationales sur l'emploi du temps.

StatLink  <https://stat.link/p9xadz>

Graphique 5.18. Évolution de l'incidence de la pauvreté en temps disponible par sexe, niveau d'instruction et niveau de revenu des ménages

Pourcentage de salariés à temps plein âgés de 15 à 64 ans

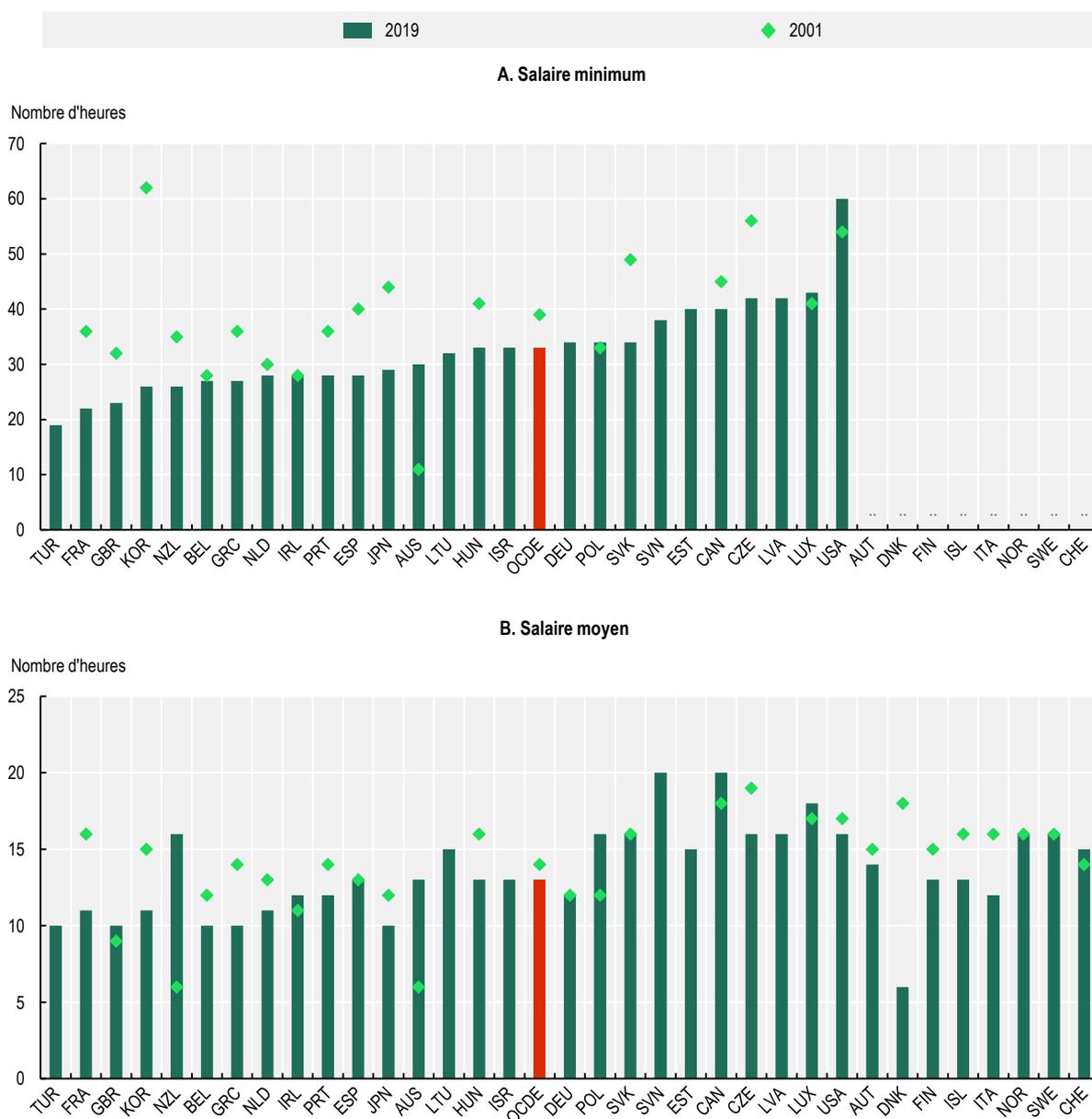


Note : la pauvreté en temps disponible est définie comme la part des salariés à temps plein âgés de 15 à 64 ans dont la part du temps consacrée aux actes de la vie quotidienne et aux loisirs est inférieur à 60 % du temps consacré à ces activités par un salarié médian à temps plein âgé de 25 à 64 ans. OCDE10 (parties A et B) et OCDE8 (partie C) se rapportent aux moyennes non pondérées des pays de l'OCDE présentés dans le graphique. Les catégories de revenu des ménages se rapportent aux terciles de revenu des ménages par unité de consommation (T1 pour le premier tercile à T3 pour le dernier tercile). Les résultats des Pays-Bas figurant dans la partie C se rapportent à la seule année pour laquelle des données par revenu des ménages sont disponibles pour les années 2010 (2016) ; au cours de cette année, la pauvreté en temps disponible est toujours égale à 0. Par conséquent, en ce qui concerne les années 2010, les statistiques présentées dans la partie C ne concordent pas avec celles des parties A et B (qui se rapportent aux années 2011 et 2016). Les statistiques relatives aux femmes, aux travailleurs ayant un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et les personnes appartenant aux premier et deuxième terciles de revenus ne sont pas visibles sur le graphique car elles sont égales à 0.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur la Multinational Time Use Study (MTUS) et les enquêtes nationales sur l'emploi du temps.

StatLink  <https://stat.link/liefr6>

Graphique 5.19. Évolution du nombre d'heures de travail nécessaires pour échapper à la pauvreté au salaire minimum et au salaire moyen, 2001 et 2019



Note : les chiffres sont fondés sur des simulations de prélèvements et prestations, pour une personne seule sans enfant gagnant soit le salaire minimum, soit le salaire moyen. L'effet des systèmes fiscaux est pris en compte. Les prestations temporaires liées à l'exercice d'un emploi et les allocations de logement ne sont pas incluses (puisque les premières sont temporaires et que les ménages à bas revenu ont peu recours aux allocations de logement). Les pays sont classés par ordre croissant du nombre d'heures de travail nécessaires au salaire minimum en 2019 (partie A). « .. » : sans objet.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, fondée sur le modèle TAXBEN.

StatLink  <https://stat.link/8eptur>

5.3.4. Inadéquation entre la réalité et les préférences des différents groupes

Enfin, un autre aspect important du temps de travail dont il convient de tenir compte est l'ampleur de l'inadéquation entre les préférences individuelles en matière de temps de travail et le temps effectivement passé à travailler. Comme le montre le Graphique 5.20, en 2015, 27 % en moyenne des salariés âgés de 15 à 64 ans souhaitaient travailler moins qu'ils ne le faisaient déjà, tandis que 16 % souhaitaient travailler davantage. L'ampleur de l'inadéquation, c'est-à-dire la part des salariés insatisfaits de leurs horaires de travail d'une manière ou d'une autre, était relativement stable par rapport à 2010, s'établissant à 43 %. En moyenne, la part de travailleurs souhaitant travailler moins était supérieure à la part de travailleurs souhaitant travailler plus, dans l'ensemble des sous-groupes représentés dans le Graphique 5.20, à l'exception des travailleurs à bas revenu et de ceux n'ayant pas fait d'études secondaires, pour lesquels c'était l'inverse. En 2015, 36 % des travailleurs à haut revenu, 31 % des travailleurs à revenu moyen et 32 % des travailleurs très instruits déclaraient qu'ils souhaiteraient travailler moins. En revanche, 28 % des travailleurs à bas revenu et 24 % des travailleurs peu instruits déclaraient qu'ils souhaiteraient travailler davantage. Les travailleurs à bas revenu affichaient l'inadéquation totale la plus importante ; 47 % étaient insatisfaits de leurs horaires, 28 % souhaitant travailler davantage et 18 % travailler moins. Enfin, 26 % des femmes souhaitaient travailler moins (contre 28 % des hommes), et 17 % souhaitaient travailler davantage (contre 14 % des hommes).

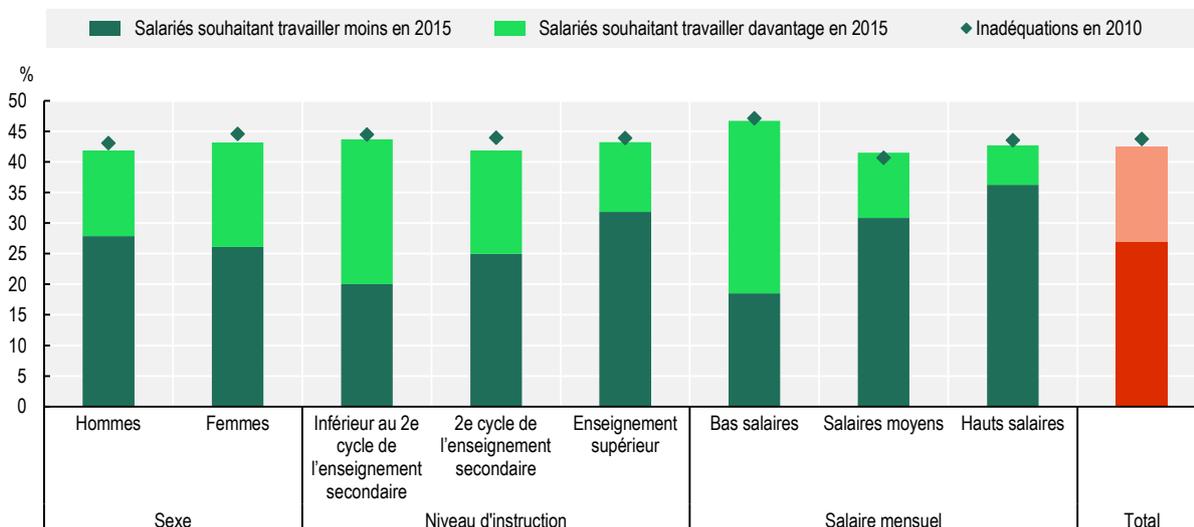
Plusieurs enseignements importants peuvent être tirés de ces données. Le premier concerne l'ampleur impressionnante de l'inadéquation : plus de deux cinquièmes des travailleurs des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, soit 43 %, ne sont pas satisfaits de leur temps de travail. Ensuite, le fait de travailler *trop* semble être la principale cause d'insatisfaction : plus d'un quart des travailleurs (28 %) estiment qu'ils travaillent plus qu'ils ne le souhaiteraient.

Le troisième enseignement du Graphique 5.20 conforte le constat établi à la section 0 concernant les heures supplémentaires : de la même manière que le nombre d'heures supplémentaires effectuées est en partie déterminé par la distribution des salaires, les préférences en matière de temps de travail sont clairement liées à la position de chacun dans la distribution des salaires et sont indissociables de la question du niveau des salaires. En effet, les travailleurs peu rémunérés et peu instruits, qui sont plus susceptibles d'avoir des difficultés à joindre les deux bouts, sont les deux seuls groupes dont la proportion de travailleurs souhaitant travailler davantage pour accroître leur revenu est supérieure à la proportion de travailleurs souhaitant travailler moins.

La proportion de femmes souhaitant travailler davantage est également supérieure à celle des hommes exprimant ce souhait. En effet, les femmes sont largement surreprésentées dans le groupe des travailleurs à temps partiel involontaire (qui comptait 65 % de femmes en 2019), dont la part dans l'emploi total a augmenté, passant de 12 % en 2000 à 15 % en 2019¹⁰⁰. Encore une fois, il convient d'analyser ces statistiques en tenant compte des inégalités de salaire auxquelles sont confrontées les femmes, dont le salaire horaire est inférieur à celui des hommes en moyenne¹⁰¹ (et qui sont également confrontées à des *inégalités de temps de travail*, c'est-à-dire à une moindre disponibilité au travail puisqu'elles assument une part plus importante des tâches ménagères) (OCDE, 2020^[39]).

Graphique 5.20. Inadéquation entre le temps de travail souhaité et le temps de travail réel, par groupe

Pourcentage de salariés âgés de 15 à 64 ans, moyenne non pondérée de l'OCDE, 2010-15



Note : moyenne non pondérée de 28 pays de l'OCDE : Allemagne, Autriche, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie. Les catégories de rémunération mensuelle se rapportent aux terciles de rémunération mensuelle nette dans l'emploi principal. 2010 et 2015 se rapportent, respectivement, à 2011 et 2017 pour la Corée.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les 4^e, 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS), les 1^{re}, 3^e et 5^e enquêtes coréennes sur les conditions de travail et l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) de 2015.

StatLink  <https://stat.link/89yusc>

Encadré 5.6. Préférence pour plus de temps libre : Vers un nouvel équilibre ?

Le niveau important d'inadéquation mis en évidence par les données et, en particulier, le mécontentement lié à un temps de travail trop important exprimé par une part non négligeable des travailleurs commencent à être pris en compte depuis quelques années. En effet, certaines évolutions intéressantes des pratiques de négociation collective, ainsi que la multiplication des expériences de réduction du temps de travail au niveau des entreprises, témoignent d'un regain d'intérêt pour cette question.

Les négociations collectives menées dans plusieurs pays ces dernières années tiennent de plus en plus compte du souhait des travailleurs de réduire leur temps de travail. En Autriche, les salariés peuvent opter depuis quelques années pour la « Freizeitoption », littéralement « l'option loisirs », de bénéficier de congés supplémentaires plutôt que d'une augmentation de salaire. Cette option est utilisée principalement dans les conventions collectives des secteurs de la métallurgie, du commerce des métaux, de l'électricité et de l'électronique, des huiles minérales et de l'électricité. Des évolutions similaires ont été observées en Allemagne, où les conventions collectives signées en 2018 dans plusieurs secteurs (la métallurgie, mais aussi les transports publics, et le service postal public) offrent une plus grande latitude dans le choix entre une réduction du temps de travail (par ex. de 35 heures à 28 heures par semaine dans le secteur de la métallurgie) et une hausse de salaire. Dans ces conventions, la priorité a été clairement accordée aux préférences des individus en matière de temps de travail. L'évolution des pratiques de négociation dans l'industrie métallurgique allemande est

intervenue à la suite d'une enquête à grande échelle menée auprès de quelque 700 000 salariés, qui a mis en évidence le mécontentement de nombre d'entre eux vis-à-vis de leurs horaires de travail (OCDE, 2019^[1]).

Les préférences des salariés pour plus de temps libre, ainsi que la volonté d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée et la productivité de l'entreprise sont également les principaux moteurs de plusieurs expériences de réduction du temps de travail menées ces dernières années dans des entreprises du secteur privé. En août 2019, Microsoft Japon a testé la semaine de quatre jours pendant un mois – et a rapporté une hausse de la productivité par rapport à août 2018. En décembre 2020, Unilever Nouvelle-Zélande a annoncé le lancement de la semaine de quatre jours à titre d'essai durant un an. Les salariés seront payés à 100 % de leur salaire, tout en travaillant un jour de moins par semaine (sans augmentation du nombre quotidien d'heures de travail : en d'autres termes, il s'agit d'une véritable réduction du temps de travail, plutôt que d'un système de « semaine comprimée » – voir Encadré 5.1). Cette expérience est inspirée de celle d'une autre entreprise néo-zélandaise, qui a fait passer définitivement ses 250 salariés à la semaine de quatre jours en 2018, après qu'un essai de deux mois a mis en évidence des gains de productivité et un accroissement du bien-être et du maintien dans l'emploi (Ainge Roy, 2018^[40])¹. Ces derniers mois, les exemples se sont accumulés dans divers secteurs, depuis des chaînes de restauration rapide (Zetlin, 2019^[41]) à une agence de marketing numérique (Ribeiro, 2019^[42]). Les données de juillet 2020 relatives aux vacances d'emplois, fournies par le cabinet américain ZipRecruiter, montrent qu'aux États-Unis, le pourcentage d'entreprises proposant la semaine de 4 jours à leurs salariés a augmenté de plus de 70 % depuis 2018 (Cheng, 2020^[43]).

Outre la réduction du nombre de jours travaillés, d'autres expériences portent sur la réduction du nombre d'heures de travail quotidiennes. Un cabinet de conseil allemand a fait les gros titres en 2017 en testant – puis en adoptant – un système de journée de travail de 5 heures, payée 8 heures (Morath, 2019^[44]). Plusieurs villes suédoises, suivant l'exemple de la ville de Göteborg, ont également testé des journées de travail à horaire réduit pour les employés municipaux particulièrement exposés au risque d'épuisement professionnel, comme les travailleurs sociaux et les agents de santé (Alderman, 2016^[45]).

Si ce regain d'intérêt pour la réduction du temps de travail, conformément aux préférences exprimées par les travailleurs dans les enquêtes, s'est jusqu'à présent limité à des conventions collectives ad hoc et à des essais dans le secteur privé, cette idée est de plus en plus débattue dans les médias et les milieux politiques de plusieurs pays de l'OCDE, dont l'Espagne, la Finlande et la Nouvelle-Zélande, dans le contexte de la crise du COVID-19.

1. Il convient de noter que l'impact sur la productivité est susceptible d'être brouillé par des effets de sélection : les entreprises qui proposent ces conditions de travail sont susceptibles de compter parmi les plus productives dès le départ.

5.4. Conclusions

Ce chapitre fait état de la diversité et de la complexité des cadres réglementaires nationaux régissant le temps de travail, les congés payés et le télétravail dans les pays de l'OCDE, en examinant à la fois la gouvernance et le contenu des dispositions légales et conventionnelles. L'analyse confirme la nécessité de mener un exercice aussi approfondi afin d'évaluer correctement la relation entre la réglementation du temps de travail et les résultats dans la pratique. Elle met en lumière les différences majeures entre les pays, tant en termes de nature que de contenu de leur cadre réglementaire, mais aussi en termes d'impact réel de la réglementation sur la durée effective du travail. Ces résultats sont importants pour renseigner correctement les décideurs sur le lien entre les réformes de la réglementation du temps de travail et la

situation des travailleurs, et donnent à penser que la gouvernance et le contenu des réglementations doivent être pris en compte lors de l'évaluation de l'impact des réformes du temps de travail.

Ce chapitre fait également le point sur l'évolution du temps de travail dans les pays de l'OCDE. Il montre que la durée hebdomadaire habituelle du travail et l'incidence des heures supplémentaires rémunérées sont restées relativement stables au cours des dernières décennies. La durée effective du travail a diminué, mais à un rythme de plus en plus lent. Parallèlement, le temps consacré aux loisirs a *diminué* en pratique. Globalement (pour les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles), l'évolution parallèle de la durée annuelle moyenne du travail, du temps moyen consacré aux loisirs et de la productivité horaire donne à penser que les hausses de la productivité n'ont pas donné lieu à du temps de loisirs supplémentaire. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs confrontés à une diminution de la part du travail dans le revenu des facteurs ont opté pour une augmentation des salaires horaires plutôt que pour une réduction du temps de travail. Il conviendrait d'entreprendre d'autres recherches à l'échelon national afin d'étudier les facteurs à l'origine de ces évolutions et d'envisager des mesures susceptibles d'améliorer l'équilibre entre le travail et les loisirs et de remédier à l'inadéquation entre les préférences des individus en matière de temps de travail et leur temps de travail réel.

En outre, ce chapitre met en lumière des différences significatives entre les groupes sociodémographiques en termes de répartition du temps de travail, d'organisation du temps de travail et d'équilibre entre travail et loisirs. D'autres analyses seront nécessaires pour comprendre les facteurs à l'origine de ces différences à l'échelon des pays, et étudier plus précisément leur évolution dans le temps, afin d'éviter un creusement des écarts en termes d'équilibre vie professionnelle-vie privée, de conditions de travail et de pauvreté en temps disponible. En outre, étant donné que de nombreuses réformes réglementaires ont été mises en œuvre pendant la crise du COVID-19, il conviendra également d'étudier l'impact sur le temps de travail des diverses possibilités d'accroissement de la durée du travail, d'ajustement des congés payés et de développement du télétravail d'un pays et d'un groupe à l'autre.

Autre objet d'étude important à l'avenir : le lien entre le temps de travail, les résultats sur le marché du travail et le bien-être des travailleurs, ce qui devrait aider les décideurs à trouver un équilibre entre les objectifs de productivité, d'emploi et de bien-être lorsqu'ils conçoivent les réformes du temps de travail. En outre, étant donné les interactions possibles entre les différentes composantes des cadres réglementaires du temps de travail, une réforme spécifique de la réglementation du temps de travail est susceptible d'avoir une incidence sur plusieurs résultats (par ex. une réforme de la durée du travail peut entraîner une modification de l'organisation du temps de travail). Les futurs travaux de recherche devront donc examiner en détail les complémentarités ou les arbitrages possibles entre les différentes composantes des cadres réglementaires du temps de travail.

Enfin, bien que le temps de travail et l'organisation du travail soient influencés par les différences de contenu et de gouvernance de la réglementation, ils sont également susceptibles d'évoluer en fonction d'autres facteurs, comme le taux d'activité, les réformes de la fiscalité et de la protection sociale, les phases du cycle économique, ainsi que les tendances culturelles. Le recours au télétravail, en dehors de toute considération liée à l'impact de la crise sanitaire, sera le plus souvent tributaire d'une évolution des comportements et du développement des infrastructures informatiques. Il est donc nécessaire de mener des recherches plus approfondies sur les interactions entre la réglementation du temps de travail et d'autres institutions clés du marché du travail, comme les systèmes fiscaux et de sécurité sociale.

Références

- Ainge Roy, E. (2018), 'No downside': New Zealand firm adopts four-day week after successful trial | New Zealand | *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/world/2018/oct/02/no-downside-new-zealand-firm-adopts-four-day-week-after-successful-trial> (consulté le 9 février 2021). [40]
- Alderman, L. (2016), « In Sweden, an Experiment Turns Shorter Workdays Into Bigger Gains - The New York Times », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2016/05/21/business/international/in-sweden-an-experiment-turns-shorter-workdays-into-bigger-gains.html> (consulté le 9 février 2021). [45]
- Anxo, D. et M. Karlsson (2019), « Overtime work: a review of literature and initial empirical analysis », *Documents de travail de l'OIT*, <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/995012793502676.html> (consulté le 9 février 2021). [6]
- Autor, D. et al. (2017), *The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*, NBER, <http://www.nber.org/papers/w23396> (consulté le 23 février 2021). [25]
- Bangham, G. (2020), *The times they aren't a-changin'*, Resolution Foundation, <https://www.resolutionfoundation.org/publications/the-times-they-arent-a-changin/>. [21]
- Bardasi, E. et Q. Wodon (2010), « Working Long Hours and Having No Choice: Time Poverty in Guinea », *Feminist Economics*, vol. 16, pp. 45-78, <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.508574>. [38]
- Barkai, S. (2020), « Declining Labor and Capital Shares », *The Journal of Finance*, vol. 75/5, pp. 2421-2463, <http://dx.doi.org/10.1111/jofi.12909>. [26]
- Barnard, C., S. Deakin et R. Hobbs (2003), « Opting out of the 48 hours week - employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK », *Industrial Law Journal*, vol. 32/4, pp. 223-252, <https://doi.org/10.1093/ilj/32.4.223>. [50]
- Barrero, J., N. Bloom et S. Davis (2020), « Why Working From Home Will Stick », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3741644>. [18]
- Bell, B., P. Bukowski et S. Machin (2020), *Rent Sharing and Inclusive Growth*, <http://www.iza.org> (consulté le 23 février 2021). [27]
- Bental, B. et D. Demougin (2010), « Declining labor shares and bargaining power: An institutional explanation », *Journal of Macroeconomics*, vol. 32/1, pp. 443-456, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jmacro.2009.09.005>. [28]
- Blumenfeld, S., S. Ryall et P. Kiely (2015), *Employment Agreements: Bargaining Trends & Employment Law Update 2014/2015*, Center for Labour, Employment and Work, <https://www.wheelers.co.nz/books/619937-employment-agreements-bargaining-trends-employment-law-update-2014-2015/> (consulté le 9 février 2021). [9]
- Brunetto, A. et al. (2019), *La durée du travail en France tout au long de la vie*, Trésor-Economics n° 239, <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2019/06/05/tresor-eco-n-239-la-duree-du-travail-en-france-tout-au-long-de-la-vie> (consulté le 9 mars 2021). [49]

- Bureau of Labour Statistics, US Department of Labor (2019), « A look at consolidated leave plans in 2018 », *The Economics daily*, <https://www.bls.gov/opub/ted/2019/a-look-at-consolidated-leave-plans-in-2018.htm>. [10]
- Cabrita, J. et N. Brandsma (2019), *Working time in 2017–2018*, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-time-in-2017-2018> (consulté le 9 février 2021). [8]
- Cahuc, P. et S. Carcillo (2014), « The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment », *Journal of Labor Economics*, vol. 32/2, pp. 361-400, <http://dx.doi.org/10.1086/674987>. [7]
- Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin (2015), « Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 174, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>. [31]
- Cheng, M. (2020), *The four-day work week is catching on amid coronavirus*, <https://qz.com/1877960/the-four-day-work-week-is-catching-on-amid-coronavirus/> (consulté le 9 février 2021). [43]
- Ciminelli, G., R. Duval et D. Furceri (2018), *Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies*, FMI, Washington D.C., <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/08/16/Employment-Protection-Deregulation-and-Labor-Shares-in-Advanced-Economies-46074> (consulté le 23 février 2021). [29]
- De Loecker, J. et J. Eeckhout (2017), *The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w23687>. [30]
- Drahokoupil, J. et A. Piasna (2019), *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*, ETUI, <https://www.etui.org/fr/publications/working-papers/work-in-the-platform-economy-deliveroo-riders-in-belgium-and-the-smart-arrangement> (consulté le 4 février 2021). [48]
- EU-OSHA (2020), *ESENER 2019: What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?*, EU-OSHA, <http://dx.doi.org/10.2802/489857>. [51]
- Eurofound (2018), *Living and working in Europe*, Eurofound. [32]
- Eurofound (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Eurofound, <http://dx.doi.org/10.2806/888566>. [36]
- Evans, J., D. Lippoldt et P. Marianna (2001), « Trends in Working Hours in OECD Countries », *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n° 45, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/674061356827>. [20]
- Fana, M. (2020), *The COVID confinement measures and EU labour markets*, Office des publications de l'Union européenne, <https://doi.org/10.2760/079230>. [37]
- Fleck, S. (2009), *Cross-Country Comparisons of Hours Worked – An Assessment of the Statistics.*, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2009/05/art1full.pdf>. [4]

- Galasso, V. et M. Foucault (2020), « Working during COVID-19: Cross-country evidence from real-time survey data », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 246, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/34a2c306-en>. [11]
- Golden, L. (2016), *Still falling short on hours and pay - Part-time work becoming new normal*, Economic Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/still-falling-short-on-hours-and-pay-part-time-work-becoming-new-normal/>. [47]
- Green, A. (2017), *Hours Off the Clock*, Center for Economic Studies, US Census Bureau, <https://ideas.repec.org/p/cen/wpaper/17-44.html> (consulté le 31 mai 2021). [5]
- Huberman, M. et C. Minns (2007), « The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000 », *Explorations in Economic History*, vol. 44/4, pp. 538-567, <http://dx.doi.org/10.1016/j.eeh.2007.03.002>. [23]
- Keynes, J. (1930), « Economic possibilities for our grandchildren », dans *The Collected Writings of John Maynard Keynes*, Cambridge University Press, <http://dx.doi.org/10.1017/upo9781139524162.031>. [24]
- Maddison, A. (1995), *L'économie mondiale - Analyse et statistiques : 1820-1992*, Éditions OCDE, Paris. [19]
- Mann, S. et L. Holdsworth (2003), « The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health », *New Technology, Work and Employment*, vol. 18/3, pp. 196-211, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-005X.00121>. [17]
- Morath, E. (2019), « The 5-Hour Workday Gets Put to the Test - WSJ », *The Wall Street Journal*, <https://www.wsj.com/articles/the-5-hour-workday-gets-put-to-the-test-11571876563> (consulté le 9 février 2021). [44]
- OCDE (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [14]
- OCDE (2020), « Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs? », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>. [39]
- OCDE (2020), « COVID-19 : d'une crise sanitaire à une crise de l'emploi », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d148948f-fr>. [13]
- OCDE (2020), « Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work », *Documents de travail de l'OCDE sur le développement économique et la création locale d'emplois*, n° 2020/10, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5738b561-en>. [16]
- OCDE (2020), « Les capacités en termes de télétravail peuvent entraîner des coûts de confinement différents selon les territoires », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/08920ecf-fr>. [15]
- OCDE (2020), *OECD Regions and Cities at a Glance 2020*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/959d5ba0-en>. [12]

- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [1]
- OCDE (2016), « Base de données de l'OCDE sur la famille : LMF2.5 : Temps consacré au travail, aux soins et aux tâches domestiques courantes », OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/family/LMF2_5_Time_use_of_work_and_care.pdf. [52]
- OCDE (2016), « Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf>. [34]
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [33]
- Organisation internationale du Travail (1962), *Résolution concernant les statistiques des heures de travail*, <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/download/res/hours.pdf>. [3]
- Pega, F. et al. (2021), « Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury », *Environment International*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>. [2]
- Ramey, V. et N. Francis (2009), « A Century of Work and Leisure », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1/2, pp. 189-224, <http://dx.doi.org/10.1257/mac.1.2.189>. [22]
- Ribeiro, C. (2019), « The Australian company that banned work on Wednesdays - BBC Worklife », *BBC*, <https://www.bbc.com/worklife/article/20190429-the-australian-company-that-banned-work-on-wednesdays> (consulté le 9 février 2021). [42]
- Rubery, J., C. Fagan et M. Smith (1995), *Changing patterns of work and working time in the European Union and the impact on gender divisions*, Commission européenne. [35]
- Vargas Llave, O. et T. Weber (2020), *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements> (consulté le 27 avril 2021). [46]
- Zetlin, M. (2019), « Shake Shack Is Trying a 4 Day Work Week, According to CEO Randy Garutti | Inc.com », *Inc.*, <https://www.inc.com/minda-zetlin/shake-shack-4-day-work-week-ceo-randy-garutti-general-managers.html> (consulté le 9 février 2021). [41]

Annexe 5.A. Graphiques et tableaux complémentaires

Tableau d'annexe 5.A.1. Détail des plafonds légaux et conventionnels de la durée normale du travail

Pays	Durée hebdomadaire normale légale du travail (à l'exclusion des heures supplémentaires)	Durée hebdomadaire normale conventionnelle du travail
Australie	38	38
Autriche	40	38.8
Belgique	38	37.8
Canada	40	s.o.
Chili	45	s.o.
Colombie	48	s.o.
République tchèque	40	38
Danemark	Pas de plafond légal	37
Estonie	40	s.o.
Finlande	40	38
France	35	35.6
Allemagne	Pas de plafond légal	38.2
Grèce	40	40
Hongrie	40	s.o.
Israël	42	42
Italie	40	38
Japon	40	38
Corée	40	40
Lettonie	40	s.o.
Lituanie	40	s.o.
Mexique	48	s.o.
Pays-Bas	Pas de plafond légal	37.4
Nouvelle-Zélande	40	40
Norvège	40	37.5
Pologne	40	s.o.
Portugal	40	39.4
République slovaque	40	39
Slovénie	40	s.o.
Espagne	40	38.2
Suède	40	37.1-40
Suisse	Pas de plafond légal	42
Turquie	45	s.o.
Royaume-Uni	Pas de plafond légal	s.o.
États-Unis	40	s.o.

Note : s.o. : sans objet

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Tableau d'annexe 5.A.2. Détail de la durée maximale légale et conventionnelle du travail et/ou des plafonds d'heures supplémentaires.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Australie	Pas de plafond légal	Pas de plafond conventionnel	Pas de plafond légal	s.o.	Pas de minimum légal	Généralement entre 150 % et 250 % dans les <i>modern awards</i> (conventions récentes)	Pas de minimum légal	Pas de minimum conventionnel
Autriche	60 heures	60 heures	20 heures par semaine	s.o.	150 %	s.o.	150 %	s.o.
Belgique	50 heures	50 heures	Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 50-38 = 12 heures.	s.o.	150 %	s.o.	s.o.	s.o.
Canada	48 heures	s.o.	Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 48-40 = 8 heures.	m	150 %	s.o.	Les salariés peuvent passer un accord avec leur employeur et opter pour un congé payé + 50 % de leur salaire habituel en remplacement de leurs heures supplémentaires rémunérées à 150 %.	s.o.
Chili	57 heures	s.o.	12 heures par semaine	s.o.	150 %	s.o.	Pas de RC	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Colombie	60 heures	s.o.	12 heures par semaine	s.o.	125 %	s.o.	s.o.	s.o.
République tchèque	48 heures	s.o.	8 heures par semaine, 150 heures par an.	s.o.	125 %	s.o.	100 %	s.o.
Danemark	48 heures	s.o.	Pas de plafond légal spécifique, le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail s'applique.	s.o.	Pas de minimum légal	Généralement 150 % la première heure et 200 % par la suite.	Pas de minimum légal	<ul style="list-style-type: none"> • Accord de branche : toute heure au-delà 37 heures par semaine peut donner lieu à des jours de congé pleins, sous réserve de négociations locales individuelles. • Secteur public : heures supplémentaires généralement compensées par des congés.
Estonie	48 heures	s.o.	Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 48-40 = 8 heures.	s.o.	150 %	150 %	100 %	s.o.
Finlande	48 heures	60 heures	Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 48-40 = 8 heures.	Industrie alimentaire : pas de plafond dédié, les règles relatives à la durée hebdomadaire maximale du travail s'appliquent.	Deux premières heures : 150 % ; heures supplémentaires : 200 %.	En général, les conventions respectent les plafonds légaux	Pas de minimum légal	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
France	48 heures	s.o.	Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 48-35 = 13 heures.	s.o.	110 %	s.o.	110 %	s.o.
Allemagne	48 heures	s.o.	Pas de plafond légal spécifique, le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail s'applique.	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur de la métallurgie, Saxe : 20 heures/mois ; • Secteur bancaire : les règles relatives à la durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) s'appliquent (10 heures/jour, 53 heures/semaine). 	Pas de minimum légal	Généralement 125 %	Pas de minimum légal	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la plupart des CC sectorielles analysées, les heures supplémentaires « doivent » ou « peuvent » être compensées par des congés. • Secteur bancaire : la CC impose que les heures supplémentaires soient compensées par des congés.
Grèce ²	48 heures	s.o.	Les plafonds d'heures supplémentaires (fixés par la loi) dépendent du secteur d'emploi (industrie, commerces de détail, bureaux). Pas de plafond légal spécifique, la durée hebdomadaire maximale du travail s'applique, donc plafond hebdomadaire de facto : 48-40 = 8 heures.	s.o.	120 % pour les « heures complémentaires », 140 % pour les heures supplémentaires, 160 % après 120 heures annuelles, 180 % pour les heures supplémentaires non déclarées (illégales).	s.o.	Pas de RC	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Hongrie	48 heures	s.o.	250 heures par année civile + jusqu'à 150 heures par année civile en vertu d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ou jusqu'à 300 heures par an et 100 heures supplémentaires volontaires (convenues individuellement) via une CC.	s.o.	150 %	s.o.	100 %	s.o.
Israël	58 heures	58 heures	16 heures par semaine	En général, les conventions respectent les plafonds légaux	125 % les 2 premières heures quotidiennes, puis 150 %.	En général, les conventions respectent les plafonds légaux	s.o.	s.o.
Italie	48 heures	48 heures	250 heures par an	Secteur de la métallurgie : 200 heures par an	110 %	s.o.	Pas de minimum légal	m
Japon	51.25 heures	Secteur de la construction : 63 heures	45 heures par mois, et 360 heures par an.	Secteur de la construction : 23 heures par semaine	125 %, 150 % après 60 heures	Clause moyenne : 128.4 % pour les heures supplémentaires normales, 149.5 % pour les heures supplémentaires au-delà de 60 heures par mois.	Pas de RC	Pas de RC
Corée	52 heures	52 heures	12 heures par semaine	12 heures par semaine	150 %	s.o.	Pas de minimum légal	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Lettonie	48 heures	s.o.	8 heures par semaine en moyenne, sur 4 mois.	s.o.	200 %	Secteur de la construction : 150 %	200 %	s.o.
Lituanie	48 heures	s.o.	8 heures par semaine, 180 heures par an	s.o.	150 %	s.o.	150 %	s.o.
Mexique	Pas de plafond spécifique mais le plafond d'heures supplémentaires s'applique	s.o.	9 heures par semaine	En général, les conventions respectent les plafonds légaux	200 %, 300 % au-delà de 9 heures	s.o.	Pas de minimum légal	s.o.
Pays-Bas	60 heures	44 heures	Pas de plafond légal spécifique, le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail s'applique.	6 heures par semaine, 30 heures par trimestre	Pas de minimum légal	De 125 à 300 %	Pas de minimum légal	s.o.
Nouvelle-Zélande	Pas de plafond légal.	Pas de plafond conventionnel	Pas de plafond légal.	Pas de plafond conventionnel	Pas de minimum légal	Généralement : 150 %	Pas de minimum légal	Les RC (à un taux de 100%) sont courants dans les CC au niveau de l'entreprise et dans les politiques d'entreprise
Norvège	48 heures	s.o.	10 heures par semaine, 25 heures toutes les 4 semaines, 200 heures par an.	300 heures par an, 25 heures par semaine	140 %	Généralement : 150 %	100 % + 40 % de complément de salaire	En général, les conventions respectent les plafonds légaux
Pologne	48 heures	s.o.	150 heures par an	s.o.	150-200 %	s.o.	150 %	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Portugal	48 heures	Secteur de la construction : 40 heures	2 heures par jour, 175 heures par an (150 pour les moyennes ou grandes entreprises), jusqu'à 200 heures par an par accord collectif.	s.o.	125 % pour la première heure ou partie d'heure et 137.5 % au-delà.	s.o.	100 % des heures de repos quotidiennes manquantes.	s.o.
République slovaque	48 heures	s.o.	8 heures/semaine, 150 heures/an, jusqu'à ou 400 heures par an en accord avec le salarié, à l'exclusion des heures supplémentaires pour lesquelles le salarié bénéficie d'un congé compensatoire.	s.o.	125 %	s.o.	100 %	s.o.
Slovénie	48 heures	s.o.	2 heures par jour, 8 heures par semaine, 20 heures par mois, 170 heures par an	s.o.	Pas de minimum légal	130% dans la CC des travailleurs du secteur public	Pas de minimum légal	s.o.
Espagne	Pas de plafond spécifique mais le plafond d'heures supplémentaires s'applique	s.o.	4 heures par jour, 80 heures par an, à l'exclusion des heures supplémentaires compensées par un repos dans un délai de quatre mois.	s.o.	Pas de minimum légal	s.o.	Pas de minimum légal	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Suède	48 heures	s.o.	5 heures par jour, 48 heures sur 4 semaines, 50 heures par mois et 200 heures par an + heures additionnelles en sus des heures supplémentaires normales jusqu'à 150 heures par an s'il existe des raisons particulières d'y recourir, et en l'absence d'autre solution raisonnable.	<ul style="list-style-type: none"> Secteur privé : 50 heures par mois, 150 heures par année civile + 150 heures additionnelles par an en cas de circonstances particulières, sous réserve de l'approbation des syndicats. Secteur national/public : 50 heures par mois, 150 heures par année civile. Secteur municipal : 50 heures par mois, 200 heures par année civile + 150 heures additionnelles par an en cas de circonstances particulières, si aucune autre solution raisonnable n'est envisageable. 	Pas de minimum légal	Secteur privé : en semaine, heures supplémentaires rémunérées au salaire mensuel/94 ; le week-end et la nuit, heures supplémentaires rémunérées au salaire mensuel/72.	Pas de minimum légal	<ul style="list-style-type: none"> Il est assez courant dans le secteur public national d'échanger le droit à l'indemnisation des heures supplémentaires contre des jours de congés payés supplémentaires. Secteur privé : en vertu d'un accord entre les salariés et les employeurs, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées sous forme de congés plutôt que d'une indemnité financière, à raison de 1.5 ou 2 heures par heure supplémentaire effectuée.
Suisse	50 heures	Secteur de la construction : 48 heures	2 heures par jour, 170 heures par an (le plafond hebdomadaire étant fixé à 45 heures) ou 140 heures par an (le plafond hebdomadaire étant fixé à 50 heures).	s.o.	125 %	Métallurgie, machines et électronique : 125 %.	100 %	Métallurgie, machines et électroniques : RC à hauteur de 1.25 heure par heure supplémentaire
Turquie	66 heures	s.o.	270 heures par an.	s.o.	150 %	s.o.	150 %	s.o.

Pays	Plafonds légaux de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds conventionnels de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises)	Plafonds légaux d'heures supplémentaires	Plafonds conventionnels d'heures supplémentaires	Rémunération minimale légale	Rémunération minimale conventionnelle	Repos compensateur minimum légal	Repos compensateur minimum conventionnel
Royaume-Uni	Pas de plafond légal ³ .	s.o.	Pas de plafond légal.	Pas de plafond conventionnel	Pas de minimum légal	s.o.	Pas de RC	s.o.
États-Unis	Pas de plafond légal.	s.o.	Pas de plafond légal	Pas de plafond conventionnel	150 % ⁴	s.o.	m	m

Note : CC : convention collective ; RC : repos compensateur ; m : information manquante ; s.o. : sans objet.

Il existe dans la plupart des pays des dispositions supplémentaires relatives aux heures supplémentaires pour travaux urgents, qui ne sont pas incluses dans les plafonds indiqués ci-dessus. Dans la plupart des pays, l'indemnisation minimale est plus élevée lorsque les heures supplémentaires sont effectuées pendant les week-ends et les jours fériés. Dans la plupart des pays, les cadres sont exonérés des plafonds d'heures supplémentaires.

1. Les plafonds indiqués pour la République tchèque se rapportent aux heures supplémentaires « obligatoires », qui peuvent être imposées par les employeurs ; par ailleurs, les plafonds applicables aux heures supplémentaires « convenues » sont les suivants : maximum 8 heures en moyenne au cours d'une période de référence de 26 semaines, jusqu'à 52 semaines en vertu d'une convention collective.

2. En Grèce, les heures comprises entre 40 et 45 heures sont dénommées « heures complémentaires », alors que les heures comprises entre 45 et 48 heures sont des « heures supplémentaires ». Les informations figurant ici se rapportent aux deux.

3. Dans la pratique, la loi fixe un plafond de 48 heures, mais une dérogation est possible et, dans la pratique, la plupart des contrats en incluent une de facto.

4. Pour les salariés non exemptés couverts par le Fair Labor Standards Act (FLSA).

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Tableau d'annexe 5.A.3. Détail des modalités légales et conventionnelles de modulation

Pays	Qu'est-ce qui est modulé ?	Période par défaut légale	Prolongation de la période maximale par négociation collective	Période maximale légale	La négociation collective peut-elle dépasser les plafonds dans certains cas ?
Australie	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	26 semaines	Non
Autriche	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail		Oui	52 semaines pour des raisons d'organisation, 26 semaines dans les autres cas.	Oui
Belgique	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	13 semaines	Oui	52 semaines	Non
Canada	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	s.o.	s.o.	156 semaines (en l'absence de convention collective)	Oui
Chili	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Colombie	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	3 semaines	Non
République tchèque	Durée hebdomadaire normale du travail et nombre d'heures supplémentaires	26 semaines	Oui	52 semaines	Non
Danemark	Durée hebdomadaire maximale du travail	s.o.	s.o.	16 semaines	Oui
Estonie	Durée hebdomadaire maximale du travail	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Finlande	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
France	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	12 semaines	Non
Allemagne	Durée hebdomadaire maximale du travail ¹	24 semaines	Oui	52 semaines	Non ⁴
Grèce	Durée hebdomadaire normale du travail	16 semaines	Oui	26 semaines	Non
Hongrie	Durée totale	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Israël	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Italie	Durée hebdomadaire normale du travail	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Japon	Durée hebdomadaire normale du travail	4 semaines	Oui	52 semaines	Non
Corée	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	2 semaines	Oui	12 à 36 semaines	Non
Lettonie	Durée hebdomadaire maximale du travail	4 semaines	Oui	52 semaines par CC / 12 par AI ⁵	Non
Lituanie	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	12 semaines	Non
Mexique	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Pays-Bas	Durée hebdomadaire maximale du travail	4 semaines	Oui	52 semaines	Non
Nouvelle-Zélande	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Norvège	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail ²	s.o.	s.o.	8 semaines (durée maximale) ; 52 semaines (durée normale)	Non
Pologne	Durée hebdomadaire normale du travail	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Portugal	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	16 à 26 semaines	Oui	52 semaines	Non
République slovaque	Nombre d'heures supplémentaires	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Slovénie	Durée hebdomadaire maximale du travail	24 semaines	Oui	52 semaines	Non
Espagne	Durée hebdomadaire normale du travail	s.o.	s.o.	52 semaines	Non
Suède	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire maximale du travail	16 semaines	Oui	52 semaines	Non
Suisse	Nombre d'heures supplémentaires ³	s.o.	s.o.	4 à 8 semaines	Non
Turquie	Durée hebdomadaire normale du travail	8 semaines	Oui	16 semaines	Non
Royaume-Uni	Durée hebdomadaire normale du travail	17 semaines	Oui	56 semaines	Non
États-Unis	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Note : s.o. : sans objet

1. Durée quotidienne maximale, mais par extension, durée hebdomadaire maximale.

2. Modulation sur 8 semaines pour la durée hebdomadaire maximale et sur un an pour la durée hebdomadaire normale, variable en fonction du type de convention.

3. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires pouvant faire l'objet d'une modulation (heures au-delà de la durée normale, mais en deçà du « travail supplémentaire », c'est-à-dire du temps de travail dépassant la durée maximale de la semaine de travail fixée dans la législation).

4. En Allemagne, la période maximale de modulation de 52 semaines, liée au plafond de modulation de 8 heures par jour (48 heures par semaine), ne peut pas être prolongée, même dans le cadre de négociations collectives. Toutefois, les conventions collectives peuvent fixer des périodes de modulation plus longues lorsque les plafonds de modulation sont *inférieurs* à 48 heures.

5. CC : « convention collective » ; AI : « accord individuel ».

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Tableau d'annexe 5.A.4. Détail des congés payés légaux et conventionnels

Pays	Durée minimale des congés payés annuels légaux		Congés payés annuels conventionnels <i>Nombre de jours de congés payés par an</i>
	Nombre de jours de congés payés (en jours ouvrés, sauf indication contraire) pour un travailleur standard	Règles spécifiques	
Australie	20 jours	Les travailleurs postés peuvent avoir droit jusqu'à 25 jours (5 semaines).	4 semaines de congés payés annuels, plus une semaine pour les travailleurs postés (négocié au niveau de l'entreprise, mais presque toujours conforme à la convention collective).

Pays	Durée minimale des congés payés annuels légaux		Congés payés annuels conventionnels <i>Nombre de jours de congés payés par an</i>
	Nombre de jours de congés payés (en jours ouvrés, sauf indication contraire) pour un travailleur standard	Règles spécifiques	
Autriche	25 jours	30 jours si le samedi est un jour ouvré. Au-delà de 25 ans, 5 jours supplémentaires (6 samedis compris).	m
Belgique	20 jours	Ce chiffre se rapporte au secteur privé et varie selon qu'il s'agit d'employés ou de travailleurs manuels, de jeunes travailleurs ou d'artistes ; le minimum légal dans le secteur public est fixé à 24 jours.	Jusqu'à 5 jours supplémentaires Tant au niveau du secteur que de l'entreprise, les congés payés conventionnels supplémentaires peuvent varier en fonction de l'âge, de l'ancienneté, etc.
Canada	10 jours	2 semaines (10 jours ouvrés) au bout d'un an de service auprès du même employeur, 15 jours au bout de 5 ans et 20 jours au bout de 10 ans. Les dispositions du Code canadien du travail relatives à l'indemnité de congé annuel ne s'appliquent pas aux salariés parties à une CC accordant des droits et des avantages au moins aussi favorables que ceux accordés par le Code et prévoyant une procédure de règlement des différends devant un organe indépendant. Le règlement des litiges relatifs à l'indemnité de congé annuel est régi exclusivement par la CC dans ces instances-> Gouvernance.	Varie d'une province à l'autre. Voir Colombie-Britannique : https://bc bargaining.ca ; les dispositions des CC de l'Ontario varient considérablement en fonction de la branche, du secteur, de la taille de l'entreprise : https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Pages/default_en.aspx ; au Québec : 2 semaines (10 jours) après un an de service, 3 semaines (15 jours) après 3 ans, 4 semaines après 10 ans, 5 semaines après 20 ans, 6 semaines (30 jours) après 20 ans : environ 16 % des salariés syndiqués bénéficient des 6 semaines (30 jours).
Chili	15 jours	Les travailleurs y ont droit après un an de service. Les parties ont la possibilité de porter le nombre de jours de congé à plus de 15 jours ou de verser des primes de vacances en dehors du cadre légal. En outre, selon la loi, les salariés comptant 10 années de service ou plus, consécutives ou non, bénéficient d'un jour de congé supplémentaire pour chaque nouvelle tranche de 3 années de service chez le même employeur. Dans ce cas, seule une période maximale de 10 ans de travail chez un ancien employeur sera prise en compte. Jusqu'à 20 jours dans certaines régions.	s.o.
Colombie	15 jours	m	m
République tchèque	20 jours	Dans le secteur public – 25 jours (5 semaines) ; enseignants et universitaires – 40 jours (8 semaines) ; Pour certaines catégories de travailleurs (postes physiquement ou psychologiquement exigeants ou dangereux) – une semaine supplémentaire de congés annuels rémunérés.	5 jours supplémentaires (1 semaine)
Danemark	25 jours	m	30 jours (durée minimale des congés payés annuels conventionnels)
Estonie	20 jours	25 jours (par ex. 35 jours calendaires pour les mineurs et les salariés souffrant d'une incapacité partielle ou totale, et pour les marins), jusqu'à 40 jours (56 jours calendaires) pour le personnel éducatif (loi sur les contrats de travail, articles 56, 57 et 58).	25 jours (par ex. 35 jours calendaires) est la durée la plus fréquemment négociée (accords au niveau des entreprises).
Finlande	20 jours	En règle générale, les salariés ont droit à 4 semaines de congé d'été et à 1 semaine de congé d'hiver. La plupart des dispositions relatives aux congés annuels sont fixées par les CC sectorielles.	m

Pays	Durée minimale des congés payés annuels légaux		Congés payés annuels conventionnels <i>Nombre de jours de congés payés par an</i>
	Nombre de jours de congés payés (en jours ouvrés, sauf indication contraire) pour un travailleur standard	Règles spécifiques	
France	25 jours	m	Ce nombre peut être augmenté dans le cadre des négociations au niveau de l'entreprise ou du secteur.
Allemagne	20 jours	24 jours pour une semaine de 6 jours ouvrés	30 jours (en moyenne, durée minimale conventionnelle des congés payés annuels) Dans les secteurs où les salariés travaillent 6 jours par semaine, le congé conventionnel peut atteindre 36 jours, par ex. dans le commerce de détail ou le service public.
Grèce	20 jours	Les droits augmentent après un an de service. 24 jours pour une semaine de 6 jours ouvrés. Varie selon l'employeur/l'entreprise	23 jours (selon la CC des banques – O.T.O.E. après 5 années de service).
Hongrie	20 jours	Les droits augmentent avec l'âge et le nombre d'enfants à charge. Les jeunes travailleurs (moins de 18 ans), les salariés travaillant sous terre ou exposés aux rayonnements ionisants ont droit à 5 jours ouvrés de congés supplémentaires par an. Des règles spécifiques s'appliquent aux enseignants et aux travailleurs des services de santé.	m
Islande	s.o.	s.o.	m
Irlande	20 jours	m	m
Israël	16 jours calendaires	16 jours calendaires pendant les 5 premières années de service, et jusqu'à 28 jours calendaires par an en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.	Jours supplémentaires dans certains secteurs en fonction de l'ancienneté (et pour des raisons familiales dans le secteur du nettoyage et de la sécurité).
Italie	20 jours	m	25 jours Les conventions sectorielles nationales et les accords d'entreprise peuvent accorder davantage de jours supplémentaires.
Japon	10 jours	Les salariés y ont droit après 6 mois consécutifs de service et pour une quotité de temps de travail de 80 % minimum). Les salariés ont ensuite droit à des jours supplémentaires chaque année, mais la durée maximale des congés payés est fixée à 20 jours par an.	Outre les congés payés annuels, il existe toute une série de régimes de congés, comme le congé de ressourcement, le congé pour bénévolat, le congé d'anniversaire, le congé de soutien familial, etc. Les négociations se font principalement pour les régimes de congé.
Corée	15 jours	16 jours de congés payés, dont 15 jours de congés annuels et un jour correspondant à un jour férié fixé à l'échelon national. Les salariés y ont droit après une année consécutive de service et pour une quotité de temps de travail de 80 % minimum. Tout salarié ayant travaillé de façon continue pendant moins d'un an ou ayant travaillé moins de 80 % d'une année a droit à un jour par mois travaillé.	s.o.
Lettonie	20 jours	Les salariés âgés de moins de 18 ans ont droit à un mois de congés payés par an.	s.o.

Pays	Durée minimale des congés payés annuels légaux		Congés payés annuels conventionnels <i>Nombre de jours de congés payés par an</i>
	Nombre de jours de congés payés (en jours ouvrés, sauf indication contraire) pour un travailleur standard	Règles spécifiques	
Lituanie	20 jours	24 jours pour une semaine de 6 jours ouvrés. 25 jours pour les salariés de moins de 18 ans ou les parents isolés ayant des enfants à charge ; les salariés dont le travail induit une tension nerveuse, émotionnelle ou mentale plus importante et un risque professionnel, ainsi que ceux dont les conditions de travail sont particulières, ont droit à 41 jours maximum (pour une semaine de 5 jours ouvrés) et à 50 jours maximum (pour une semaine de 6 jours ouvrés).	s.o.
Luxembourg	25 jours	m	m
Mexique	6 jours	Les salariés y ont droit après un an de service. Ensuite le nombre de jours augmente avec l'ancienneté. Les salariés de moins de 18 ans ont droit à 18 jours minimum.	12 jours le plus souvent
Pays-Bas	20 jours	m	5 jours supplémentaires (en moyenne en vertu d'une convention collective).
Nouvelle-Zélande	20 jours	Les salariés y ont droit après 12 mois de service, bien que l'employeur puisse autoriser un salarié à prendre à l'avance un pourcentage convenu de congés payés.	Il est de plus en plus fréquent d'accorder plus de 20 jours.
Norvège	21 jours	Les salariés âgés de 60 ans et plus ont droit à une semaine supplémentaire.	25 jours (moyenne des accords de branche)
Pologne	20 jours	Le droit passe de 20 à 26 jours au bout de 10 années d'emploi	m
Portugal	22 jours	Au cours de la première année, le salarié a droit à 2 jours ouvrés par mois de contrat, dans la limite de 20 jours, après 6 mois de travail.	22 jours
République slovaque	20 jours	25 jours (salariés âgés de 33 ans et plus, ou ayant des enfants à charge ou exerçant des emplois particulièrement difficiles ou pénibles). 40 jours (activités de recherche/pédagogiques ou activités scientifiques).	25 jours (clause type visant les travailleurs couverts par les accords d'entreprise)
Slovénie	20 jours	m	s.o.
Espagne	22 jours	m	30 jours, le moment auquel les congés doivent être pris étant précisé lors des négociations dans le cadre de la CC de l'entreprise.
Suède	25 jours	m	27.3 jours (moyenne des accords de branche)
Suisse	20 jours	25 jours pour les salariés de moins de 20 ans	25 jours (20 ans et plus), 27 jours (40 ans et plus), 30 jours (50 ans et plus) (métallurgie, machines et électronique)
Turquie	14 jours	Les salariés y ont droit après un an de service ; après 5 ans, le congé payé passe à 20 jours ; après 15 ans, à 26 jours.	s.o.
Royaume-Uni	20 jours	À l'exception des employés de maison, des travailleurs des secteurs des transports aérien, ferroviaire, routier, maritime, fluvial et lacustre, des autres activités en mer ; ou des médecins en formation, ou de services spécifiques comme les forces armées ou la police, ou de certaines activités spécifiques des services de protection civile	m

Pays	Durée minimale des congés payés annuels légaux		Congés payés annuels conventionnels <i>Nombre de jours de congés payés par an</i>
	Nombre de jours de congés payés (en jours ouvrés, sauf indication contraire) pour un travailleur standard	Règles spécifiques	
États-Unis	Aucune loi fédérale permanente n'oblige les employeurs à accorder des congés payés aux salariés.	m	m

Note : CC : convention collective ; m : information manquante ; s.o. : sans objet.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Tableau d'annexe 5.A.5. Détail des dispositions relatives aux jours fériés

Pays	Jours fériés annuels		Jours fériés conventionnels <i>Nombre de jours fériés par an</i>
	Nationaux	Règles spécifiques	
Australie	7 jours	Les jours supplémentaires peuvent être fixés au niveau central ou régional	s.o. - Les jours fériés ne relèvent pas du champ d'application des accords d'entreprise. Le nombre de jours fériés ne figure donc pas dans la <i>Workplace Agreements Database</i> .
Autriche	13 jours	m	m
Belgique	10 jours	Les jours fériés tombant un dimanche sont généralement remplacés. Le nombre de jours peut être augmenté par arrêté royal. Les dates et les secteurs peuvent être fixés par arrêté royal.	m
Canada	9 jours	Le Code canadien du travail en prévoit neuf : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le Lendemain de Noël. Si l'ensemble des provinces et des territoires ont de nombreux jours fériés en commun (le jour de l'An, la fête du Canada, la fête du Travail et Noël), d'autres sont propres à certains territoires (par ex. <i>Fête nationale du Québec</i>).	Exemples dans la <i>British Columbia Bargaining Database</i> : https://bcbargaining.ca ; les dispositions des CC de l'Ontario varient considérablement en fonction de la branche, du secteur, de la taille de l'entreprise, etc. (CC de l'Ontario https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Pages/default_en.aspx). Au Québec, plus de 63 % des salariés syndiqués ont droit à 11 à 15 jours par an.
Chili	5 jours	Environ 4 jours supplémentaires fixés à l'échelon régional. L'interdiction de travailler les jours fériés ne s'applique pas à certains secteurs ou activités spécifiques expressément énoncés dans l'article 38 du Code du travail (par ex. les activités nécessitant de travailler en continu pour des raisons techniques, les salariés exerçant des activités marchandes dans des établissements commerciaux, les salariés servant sur des navires, dans des sites portuaires, les athlètes professionnels, entre autres). Les entreprises exonérées de l'interdiction susmentionnée doivent accorder à leurs salariés un jour de congé payé en échange des jours fériés travaillés.	s.o.
Colombie	18 jours	m	s.o.
République tchèque	12 jours	m	s.o.
Danemark	9 jours	m	Jusqu'à 4 à 5 jours supplémentaires en plus des 9 jours fériés légaux (au niveau du secteur ou de l'entreprise).

Pays	Jours fériés annuels		Jours fériés conventionnels <i>Nombre de jours fériés par an</i>
	Nationaux	Règles spécifiques	
Estonie	11 jours	s.o.	s.o.
Finlande	11 jours	m	2 jours supplémentaires
France	11 jours	Les jours fériés ne sont pas systématiquement des jours non travaillés par l'ensemble des salariés (à l'exception du 1 ^{er} mai). Les jours fériés qui coïncident avec un jour de repos ne sont généralement pas compensés.	Possibilité de négocier une compensation dans le cas où un jour férié coïnciderait avec un jour de repos.
Allemagne	9 jours	Le nombre de jours fériés n'est pas le même dans les 16 Länder, et s'échelonne de 10 à 14 jours.	2019 : 12.2 jours, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ-Komponenten_en.xlsx
Grèce	6 jours (plus un jour facultatif à la discrétion de l'employeur)	m	Jusqu'à 4 jours supplémentaires (pour des professions spécifiques, comme les pompiers, les artisans, les travailleurs de la construction navale) ou concernant les jours fériés locaux, accord avec l'inspection du travail.
Hongrie	11 jours	m	s.o.
Islande	s.o.	m	m
Irlande	9 jours	m	m
Israël	9 jours	m	À l'échelon local, les municipalités peuvent accorder des jours supplémentaires.
Italie	12 jours	m	m
Japon	0	m	Jusqu'à 16 jours
Corée	15 jours	Avec l'accord du représentant du personnel, les entreprises peuvent prendre des dispositions pour que les salariés prennent des jours de congé en remplacement des jours fériés : les jours fériés rémunérés sont progressivement mis en œuvre en fonction de la taille des entreprises, à commencer par les entreprises de 300 salariés ou plus en 2020 et en incluant toutes les entreprises de 5 salariés ou plus à partir de 2022.	s.o.
Lettonie	15 jours	Une fois tous les 4 ans (jour de la clôture du Festival général de chant et de danse de Lettonie). Loi sur les jours fériés, les jours de commémoration et les jours de célébration	s.o.
Lituanie	15 jours	Un jour férié ne peut être travaillé qu'avec l'accord du salarié, sauf en cas de temps de travail annualisé ou dans les cas prévus par la CC.	s.o.
Luxembourg	10 jours	m	m
Mexique	8 jours	m	m
Pays-Bas	9 jours	Les jours fériés sont fixés par la loi, mais ce sont les conventions collectives qui déterminent si les salariés ne travaillent pas les jours fériés (voire le dimanche). Normalement, le jour de l'An, Pâques (+ lundi), l'anniversaire du Roi, l'Ascension, la Pentecôte (+ lundi) et Noël (2 jours) sont fériés. Dans la plupart des secteurs, le Jour de la Libération est férié une fois tous les 5 ans. Le Vendredi saint n'est férié que dans certains secteurs spécifiques.	9 jours (Vendredi saint et Jour de la Libération selon la CC) : la loi ne dit rien sur la rémunération des jours fériés.

Pays	Jours fériés annuels		Jours fériés conventionnels <i>Nombre de jours fériés par an</i>
	Nationaux	Règles spécifiques	
Nouvelle-Zélande	11 jours	Tout salarié travaillant un jour férié a droit à un salaire majoré de moitié pour toutes les heures travaillées ce jour-là. En outre, les salariés postés qui travaillent pendant les jours fériés ont droit à un congé compensatoire pour chaque jour férié ou partie de jour férié travaillé, uniquement si le jour de la semaine concerné est habituellement travaillé. Les salariés qui sont d'astreinte et sont appelés sur le terrain, ou qui ne sont pas appelés mais sont contraints de rester à leur domicile, ont droit à une journée complète de congé compensatoire rémunéré, uniquement si le jour de la semaine concerné est habituellement travaillé. Si un travailleur est d'astreinte, mais n'est pas obligé de restreindre ses activités, par exemple si le travailleur peut choisir de ne pas répondre à l'appel, il ne bénéficie d'un congé compensatoire que s'il accepte de répondre à l'astreinte et qu'il aurait habituellement travaillé ce jour-là.	La plupart des employeurs, sinon tous, n'accordent pas plus de jours que les 11 jours fériés légaux.
Norvège	10 jours	Les salariés d'une autre confession (n'observant pas les fêtes religieuses légales) peuvent travailler lors de ces fêtes religieuses en contrepartie d'un congé pendant les fêtes de leur religion.	Conforme à la réglementation légale.
Pologne	13 jours	m	s.o.
Portugal	13 jours	m	Les conventions collectives et les contrats de travail peuvent prévoir 2 jours supplémentaires maximum (jours fériés facultatifs), qui doivent être observés comme les jours fériés obligatoires (articles 235 et 236 du Code du travail).
République slovaque	15 jours	Dans le commerce de détail, et sous certaines conditions, l'employeur peut imposer au salarié de travailler certains jours (annexe n° 1 du Code du travail).	s.o.
Slovénie	13 jours	m	m
Espagne	14 jours	m	m
Suède	10 jours	m	Il existe un large éventail de CC, tant dans les secteurs public et privé qu'aux niveaux national et local, réglementant les jours de congé associés aux jours fériés, par exemple la veille de Noël dans le secteur public national, Villkorsvtalet 7 kap. 7 §
Suisse	9 jours dans la plupart des cantons	Varie entre 9 et 13 jours d'un canton à l'autre	m
Turquie	15 jours	m	s.o.
Royaume-Uni	8 jours	Les contrats ou conventions peuvent accorder un congé rémunéré pendant les jours fériés ; les congés pour jours fériés peuvent être décomptés des jours légaux de congés payés.	m
États-Unis	10 jours	m	m

Note : CC : convention collective ; m : information manquante ; s.o. : sans objet.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Tableau d'annexe 5.A.6. Gouvernance de la durée hebdomadaire normale du travail dans les pays de l'OCDE en 2020

Réglementation la plus uniforme		Réglementation de la durée hebdomadaire normale du travail							Plus de marge pour les variations locales	
		Plafond contraignant de la durée hebdomadaire normale du travail (légal ou convenu collectivement au niveau central)			Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail (par accord collectif/dans un contrat individuel)		Aucun plafonnement de la durée hebdomadaire normale du travail			
		Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail	Aucun plafonnement de la durée maximale du travail	Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail	Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail		Aucun plafonnement de la durée maximale du travail
Réglementation de la modulation de la durée normale du travail	La modulation du plafond de la durée normale du travail n'est pas possible	Chili Israël Lettonie Mexique République slovaque	Estonie			Slovénie États-Unis				
	La modulation du plafond de la durée normale du travail nécessite une convention collective	Belgique Grèce Japon	Portugal			Suède				
	La modulation du plafond de la durée normale du travail nécessite le consentement du salarié	Finlande		Australie		Autriche Colombie Nouvelle-Zélande Norvège Espagne				
	La modulation du plafond de la durée normale du travail peut être décidée par les employeurs	Corée Pologne Turquie	Canada République tchèque France Hongrie Italie Lituanie							

Réglementation la plus uniforme		Réglementation de la durée hebdomadaire normale du travail							Plus de marge pour les variations locales	
		Plafond contraignant de la durée hebdomadaire normale du travail (légal ou convenu collectivement au niveau central)			Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail (par accord collectif/dans un contrat individuel)		Aucun plafonnement de la durée hebdomadaire normale du travail			
		Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail	Aucun plafonnement de la durée maximale du travail	Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail	Plafond contraignant de la durée hebdomadaire maximale du travail	Possibilité de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail		Aucun plafonnement de la durée maximale du travail
Plus de marge pour les variations locales	Pas de plafonnement de la durée normale du travail							Pays-Bas Suisse	Danemark Allemagne	Royaume-Uni

Note : en **vert foncé** : pays où le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail (hors heures supplémentaires) correspond le plus souvent à la durée normale par défaut ; en **vert clair** : pays où le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail est le plus souvent déterminé au niveau national ou sectoriel ; en **rouge foncé** : pays où le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail est le plus souvent déterminé au niveau de l'entreprise ; en **rouge clair** : pays où le plafond de la durée hebdomadaire normale du travail est le plus souvent fixé par contrat individuel.

Ce tableau permet de constituer les groupes de pays suivants (utilisés pour élaborer le Tableau 5.1)

Pays à réglementation uniforme : la durée hebdomadaire normale du travail est soumise à un plafond contraignant (légal par défaut ou négocié collectivement au niveau national ou sectoriel), sans possibilité d'y déroger ni de recourir à des mécanismes de modulation : Chili, Estonie, Israël, Lettonie, Mexique et République slovaque.

Pays à réglementation plutôt uniforme : la durée hebdomadaire normale du travail est soumise à un plafond contraignant (légal par défaut ou négocié collectivement au niveau national ou sectoriel), auquel il n'est pas possible de déroger, mais permettant de recourir à la modulation du temps de travail dans une certaine mesure par accord collectif (Belgique, Grèce, Japon et Portugal), ou avec le consentement du salarié (Australie et Finlande).

Pays à réglementation mixte, où la durée hebdomadaire normale du travail est soumise soit :

- 1) à un plafond contraignant (légal par défaut ou négocié collectivement au niveau national ou sectoriel), auquel il n'est pas possible de déroger, mais permettant aux employeurs de recourir unilatéralement à la modulation du temps de travail : Canada, Corée, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Pologne, République tchèque et Turquie (où le plafond est le plus souvent conventionnel que légal) ;
- soit 2) à un plafond (légal par défaut ou négocié collectivement au niveau national ou sectoriel) qui peut être dépassé par le biais de dérogations aux niveaux de négociation inférieurs (sans possibilité de recourir à la modulation du temps de travail) : États-Unis et Slovaquie.

Pays à réglementation plutôt hétérogène : la durée hebdomadaire normale du travail (légal par défaut ou négociée collectivement au niveau national ou sectoriel) est soumise à un plafond qui peut être dépassé par le biais de dérogations à des niveaux de négociation inférieurs, et les possibilités de modulation du temps de travail sont limitées, et nécessitent le consentement du salarié ou une convention collective : Autriche, Colombie, Espagne, Norvège, Nouvelle-Zélande et Suède.

Pays à réglementation hétérogène : les règles relatives à la durée hebdomadaire normale du travail relèvent le plus souvent d'accords de branche (Danemark, Pays-Bas) ou d'accords au niveau de l'entreprise (Allemagne, Suisse), et il n'existe pas de plafond légal ou négocié au niveau central.

Pays non réglementés : la durée hebdomadaire normale du travail est généralement fixée par contrat individuel et n'est pas plafonnée : Royaume-Uni.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail.

Tableau d'annexe 5.A.7. La gouvernance des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail dans les pays de l'OCDE en 2020

Réglementation la plus uniforme		Réglementation des heures supplémentaires/de la durée maximale du travail					Plus de marge pour les variations locales	
		Plafond contraignant de la durée maximale du travail (légal ou négocié collectivement au niveau central)			Possibilité de dépasser le plafond par le biais de conventions collectives ou de contrats individuels			Pas de plafond ni de rémunération minimale
		Rémunération minimale contraignante	Possibilité d'abaisser la rémunération minimale	Pas de rémunération minimale	Rémunération minimale contraignante	Possibilité d'abaisser la rémunération minimale	Pas de rémunération minimale	
Réglementation de la modulation des heures supplémentaires/de la durée maximale du travail	La modulation du plafond d'heures supplémentaires n'est pas possible	Chili Grèce Israël Mexique Pologne Turquie			Colombie France Italie Lituanie Espagne États-Unis	Japon		
	La modulation du plafond d'heures supplémentaires nécessite une convention collective	Belgique		Danemark	Autriche Canada			
	La modulation du plafond d'heures supplémentaires nécessite le consentement du salarié	République tchèque République slovaque	Lettonie		Estonie Norvège Portugal			
	La modulation du plafond d'heures supplémentaires peut être décidée par les employeurs	Corée Pays-Bas	Finlande Allemagne Suisse		Hongrie Slovénie		Suède	
Plus de marge pour les variations locales	S/O (pas de plafond d'heures supplémentaires)						Australie Nouvelle-Zélande Royaume-Uni	

Note : en **vert foncé** : pays dans lesquels le plafond des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires incluses) correspond le plus souvent au plafond légal par défaut ; en **vert clair** : pays dans lesquels le plafond des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail est le plus souvent déterminé au niveau national ou sectoriel ; en **rouge foncé** : pays dans lesquels le plafond des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail est le plus souvent déterminé au niveau de l'entreprise ; en **rouge clair** : pays dans lesquels le plafond des heures supplémentaires/de la durée hebdomadaire maximale du travail est le plus souvent fixé dans les contrats individuels.

Réglementation uniforme : au Chili, en Grèce, en Israël, au Mexique, en Pologne et en Turquie, la réglementation du plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail/des heures supplémentaires est centralisée ; le plafond (légal par défaut) est contraignant et il n'est pas possible d'y déroger ni de le contourner par le biais de mécanismes de modulation.

Réglementation plutôt uniforme : en Belgique, au Danemark, en Lettonie, en République slovaque et en République tchèque, la durée maximale du travail et les heures supplémentaires sont généralement réglementées de manière centralisée, étant donné qu'un plafond contraignant (légal par défaut) est en vigueur, mais il est possible de recourir à des mécanismes de modulation dans une certaine mesure, avec le consentement du salarié ou par le biais de négociations collectives.

Réglementation mixte :

- En Allemagne, en Corée, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suisse, la réglementation de la durée maximale du travail/des heures supplémentaires est mixte, et fixe un plafond contraignant (légal par défaut) qui peut être contourné relativement facilement, puisque les employeurs peuvent décider unilatéralement de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail.
- En Colombie, en Espagne, aux États-Unis, en France, au Japon, en Italie et en Lituanie, la réglementation est également mixte, et fixe un plafond qui ne peut être contourné par des mécanismes de modulation, mais peut être dépassé par le biais de dérogations à des niveaux de négociation inférieurs.

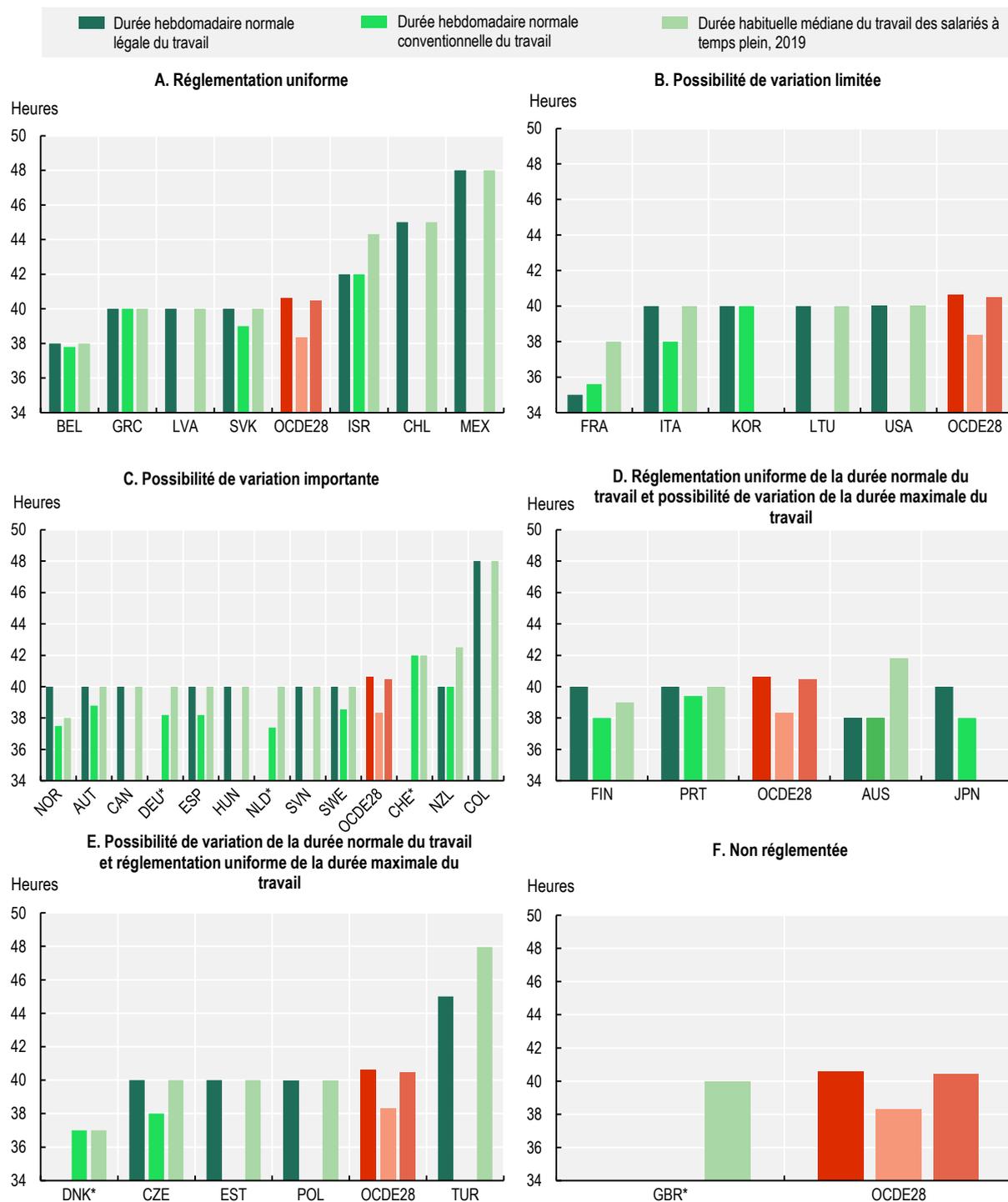
Réglementation principalement hétérogène : en Autriche, au Canada, en Estonie, en Norvège et au Portugal, la durée maximale du travail/les heures supplémentaires sont principalement réglementées au niveau local, car les plafonds (légaux par défaut ou négociés collectivement au niveau national ou sectoriel) peuvent être dépassés par le biais de dérogations aux niveaux de négociation inférieurs, et il est possible de recourir dans une certaine mesure à des mécanismes de modulation avec le consentement du salarié ou par accord collectif (Autriche et Canada).

Réglementation hétérogène : en Hongrie, en Slovaquie et en Suède, la durée maximale du travail/les heures supplémentaires sont entièrement réglementées au niveau local : les plafonds existants peuvent être dépassés par le biais de dérogations aux niveaux inférieurs de négociation, et les employeurs ont la possibilité unilatérale de recourir à des mécanismes de modulation du temps de travail.

Pays non réglementés : en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, la durée maximale du travail/les heures supplémentaires ne sont pas réglementées : les heures supplémentaires/la durée hebdomadaire maximale du travail sont généralement fixées par contrat individuel, et non plafonnées.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail.

Graphique d'annexe 5.A.1. Durée hebdomadaire habituelle légale, conventionnelle et médiane du travail des salariés à temps plein dans les pays de l'OCDE, 2019

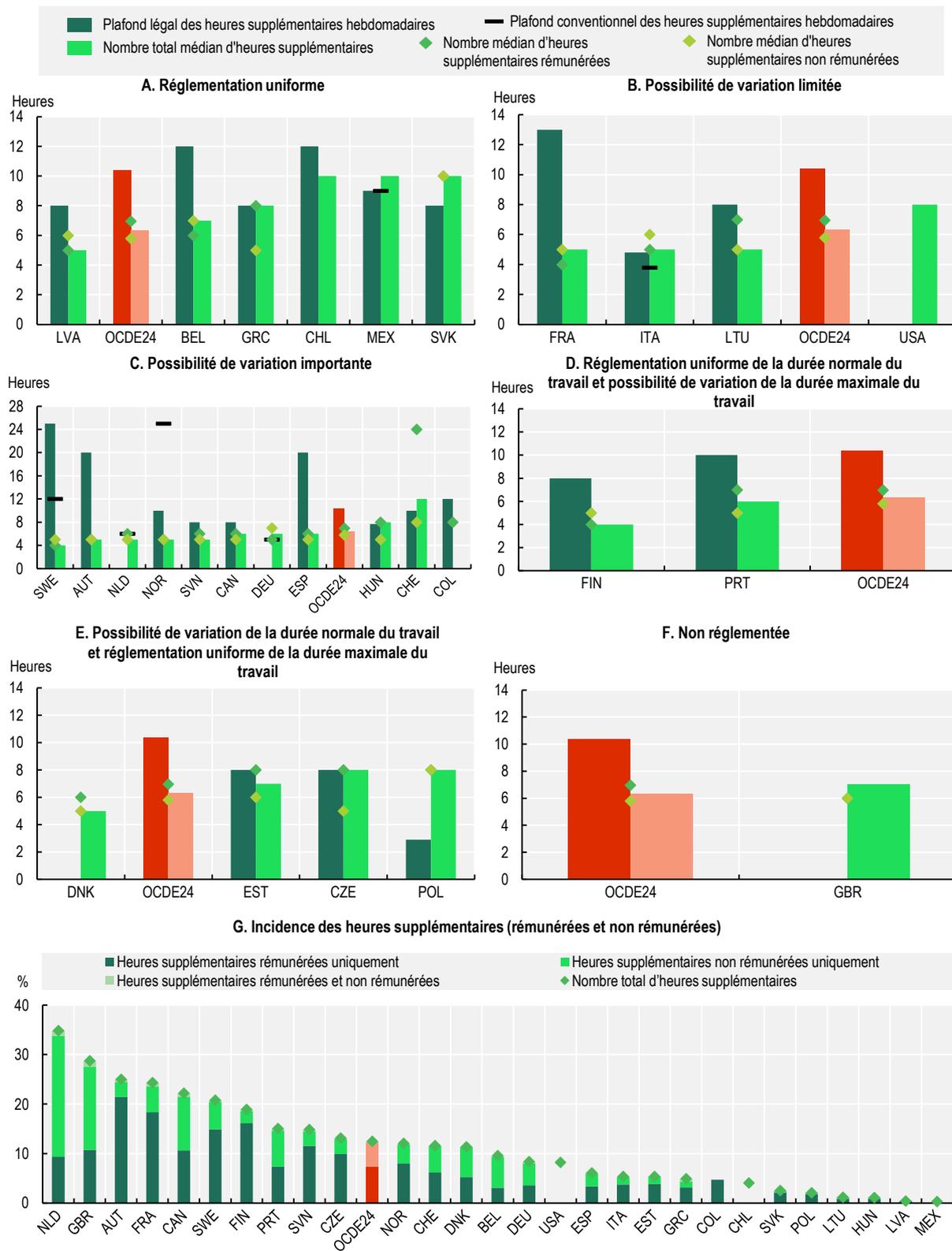


Note : la durée hebdomadaire normale conventionnelle est comprise entre 36 et 40 heures en Australie et entre 37.1 et 40 heures en Suède. Les statistiques présentées correspondent à la durée habituelle médiane du travail des salariés à temps plein âgés de 15 à 64 ans, sauf en Australie, en Israël, en Nouvelle-Zélande et en Turquie où les données présentées se rapportent à la durée habituelle *moyenne* du travail des salariés à temps plein âgés de 15 ans ou plus. La durée habituelle du travail en Norvège et en Australie se rapporte à 2018. Les pays marqués d'une « * » sont ceux où la durée hebdomadaire habituelle du travail n'est pas plafonnée. OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée des 28 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique (à l'exclusion de l'Australie, de la Corée, du Costa Rica, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, du Japon, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Les pays sont classés par ordre croissant de la durée habituelle médiane du travail des salariés à temps plein. Pour plus de détails et de plus amples explications sur les groupes de pays et la réglementation de la durée normale du travail, voir Tableau 5.1, et Tableau d'annexe 5.A.1 et 5.A.6.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020 ; estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Empleo (ENE) pour Chili, la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) pour la Colombie, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis ; et base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, pour l'Australie, Israël, la Nouvelle-Zélande et la Turquie.

StatLink  <https://stat.link/1cp63q>

Graphique d'annexe 5.A.2. Plafonds légaux et conventionnels des heures supplémentaires hebdomadaires et nombre médian d'heures supplémentaires hebdomadaires, salariés à temps plein déclarant des heures supplémentaires, par type de réglementation du temps de travail, 2019



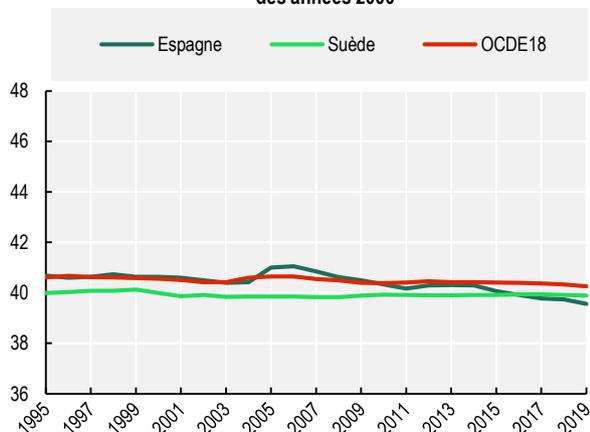
Note : en France, en Estonie, en Finlande, en Grèce, au Canada et en Belgique, le plafond hebdomadaire légal des heures supplémentaires correspond à la différence entre le plafond de la durée hebdomadaire normale et le plafond de la durée hebdomadaire maximale du travail. En Hongrie, en Italie, en Pologne et en Turquie, le plafond hebdomadaire légal des heures supplémentaires est calculé à partir du plafond annuel des heures supplémentaires. En Slovénie, au Portugal, en Suède et en Suisse, il est calculé à partir du plafond quotidien des heures supplémentaires. Les données relatives à l'incidence et le nombre médian d'heures supplémentaires en Norvège se rapportent à 2018. OCDE24 correspond à la moyenne non pondérée des 24 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique pour lesquels des informations sur les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées sont disponibles (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Colombie, de la Corée, du Costa Rica, des États-Unis, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, du Japon, du Mexique, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Les pays sont classés par ordre croissant du nombre médian total d'heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps plein. Pour plus de détails et de plus amples explications sur les groupes de pays et la réglementation de la durée maximale du travail, voir Tableau 5.1, et Tableau d'annexe 5.A.2 et 5.A.7.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020 ; estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Empleo (ENE) pour Chili, la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) pour la Colombie, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

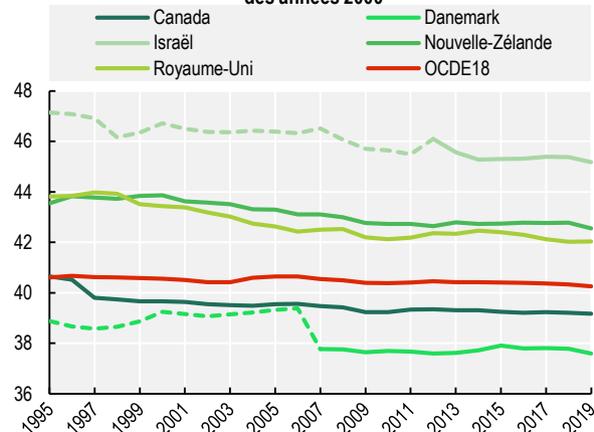
StatLink  <https://stat.link/rh20n8>

Graphique d'annexe 5.A.3. Évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail d'un salarié à temps plein dans les pays de l'OCDE, 1995-2019

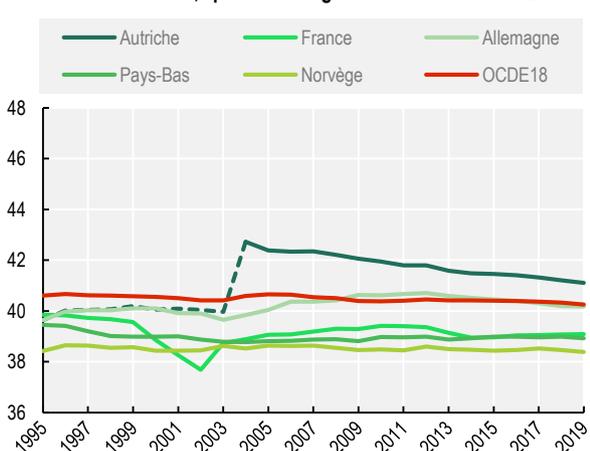
A. La durée habituelle du travail a diminué dans les années 2010, à un rythme supérieur ou similaire à celui des années 2000



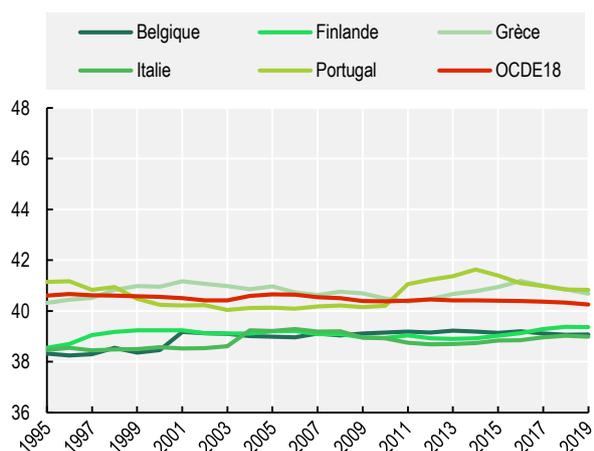
B. La durée habituelle du travail a diminué dans les années 2010, à un rythme inférieur ou similaire à celui des années 2000



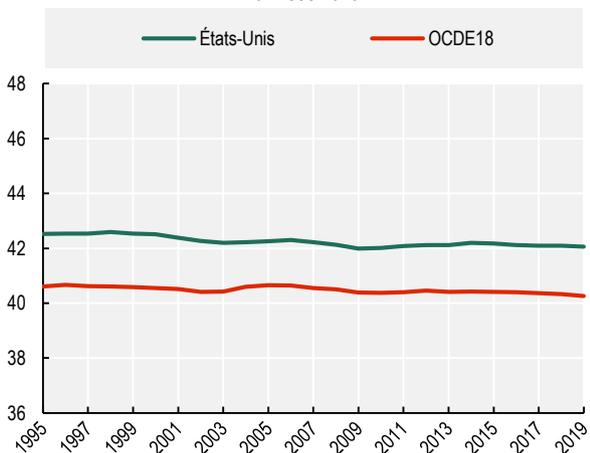
C. La durée habituelle du travail a diminué dans les années 2010, après avoir augmenté dans les années 2000



D. La durée habituelle du travail a augmenté dans les années 2010



E. La durée habituelle du travail a stagné dans les années 2010



Note : les ruptures de série en Autriche en 2004 sont dues à une nouvelle classification des emplois à temps plein, fondée sur l'auto-évaluation (alors qu'elle était précédemment fondée sur un seuil de 35 heures) ; les ruptures au Danemark en 2007 sont dues à l'instauration d'un nouveau système de pondération ; et les ruptures en Israël sont dues à la réalisation d'une enquête mensuelle et non plus trimestrielle sur les forces de travail et à une modification des définitions, la « population active civile » étant remplacée par la « population active totale » (ce qui inclut les personnes effectuant un service militaire obligatoire ou permanent). Les lignes pointillées se rapportent à la série précédant la rupture de série (Autriche, Danemark et Israël). Les Pays-Bas sont inclus dans la partie C par souci de simplification, bien que la durée habituelle du travail ait diminué dans les années 2010, après avoir stagné dans les années 2000. OCDE18 correspond à la moyenne non pondérée des 18 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis ; et la base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, pour Israël et la Nouvelle-Zélande..

StatLink  <https://stat.link/t8cpr2>

Graphique d'annexe 5.A.4. Évolution des écarts de durée hebdomadaire habituelle du travail par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle

Écart de durée habituelle du travail dans l'emploi principal, salariés âgés de 15 à 64 ans



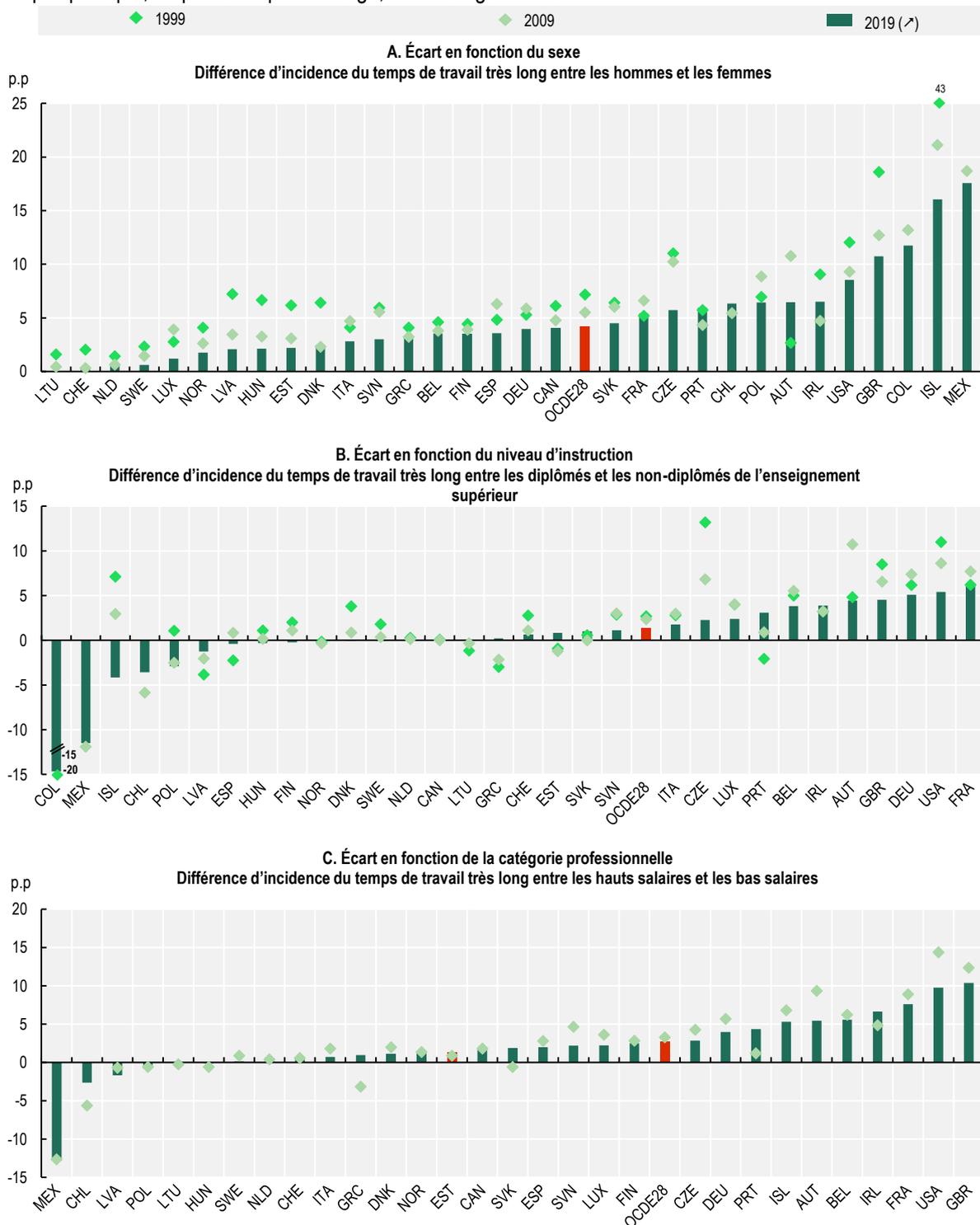
Note : OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée de 28 pays de l'OCDE (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Corée, de la Colombie, du Costa Rica, d'Israël, du Japon, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). 1999 se rapporte à 2001 pour la Pologne (parties A et B) ; et 2009 se rapporte à 2010 pour le Chili. Pas de données en 1999 pour le Chili, la Colombie et le Mexique. Voir la note du Graphique 5.13 pour la définition des catégories professionnelles.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), l'Enquête canadienne sur la population active (EPA), la Encuesta Nacional de Empleo (ECE) pour le Chili, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/06nljw>

Graphique d'annexe 5.A.5. Évolution des écarts d'incidence du temps de travail très élevé par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle

Écart d'incidence du temps de travail très élevé (plus de 48 heures habituellement travaillées par semaine) dans l'emploi principal, en points de pourcentage, salariés âgés de 15 à 64 ans



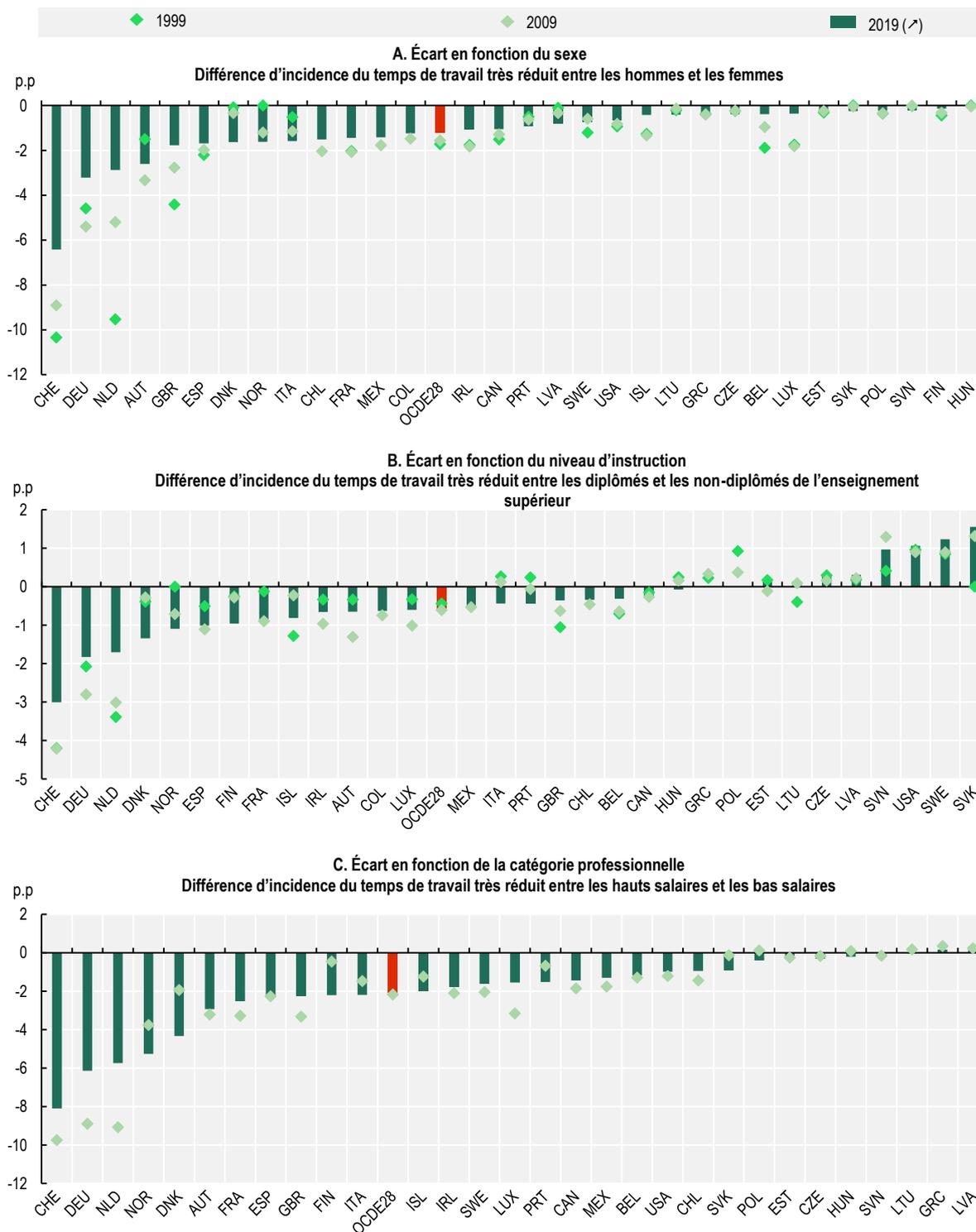
Note : OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée de 28 pays de l'OCDE (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Corée, de la Colombie, du Costa Rica, d'Israël, du Japon, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). 1999 se rapporte à 2001 pour la Pologne (parties A et B) ; et 2009 se rapporte à 2010 pour le Chili. Pas de données en 1999 pour le Chili, la Colombie et le Mexique. Voir la note du Graphique 5.13 pour la définition des groupes de professions.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), l'Enquête canadienne sur la population active (EPA), la Encuesta Nacional de Empleo (ECE) pour le Chili, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/xy9vq3>

Graphique d'annexe 5.A.6. Évolution des écarts d'incidence du temps de travail très réduit par sexe, niveau d'instruction et catégorie professionnelle

Écart d'incidence du temps de travail très réduit (moins de 10 heures habituellement travaillées par semaine) dans l'emploi principal, en points de pourcentage, salariés âgés de 25 à 64 ans



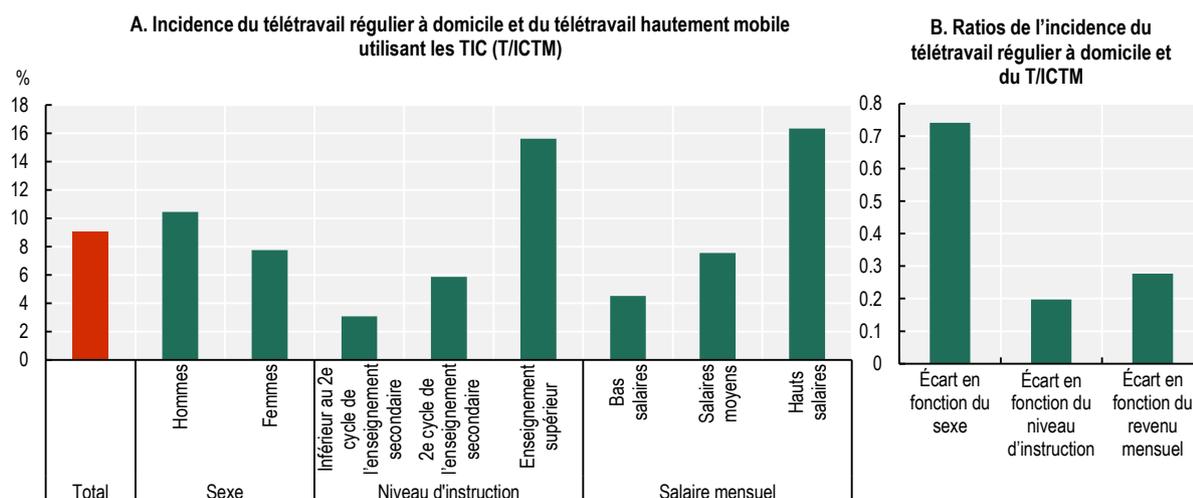
Note : OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée de 28 pays de l'OCDE (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Corée, de la Colombie, du Costa Rica, d'Israël, du Japon, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). 1999 se rapporte à 2001 pour la Pologne (parties A et B) ; et 2009 se rapporte à 2010 pour le Chili. Pas de données en 1999 pour le Chili, la Colombie et le Mexique. Voir la note du Graphique 5.13 pour la définition des groupes de professions.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), l'Enquête canadienne sur la population active (EPA), la Encuesta Nacional de Empleo (ECE) pour le Chili, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/p5tfv>

Graphique d'annexe 5.A.7. Incidence du télétravail dans les différents groupes

Salariés âgés de 15 à 64 ans, moyennes non pondérées de l'OCDE, 2015



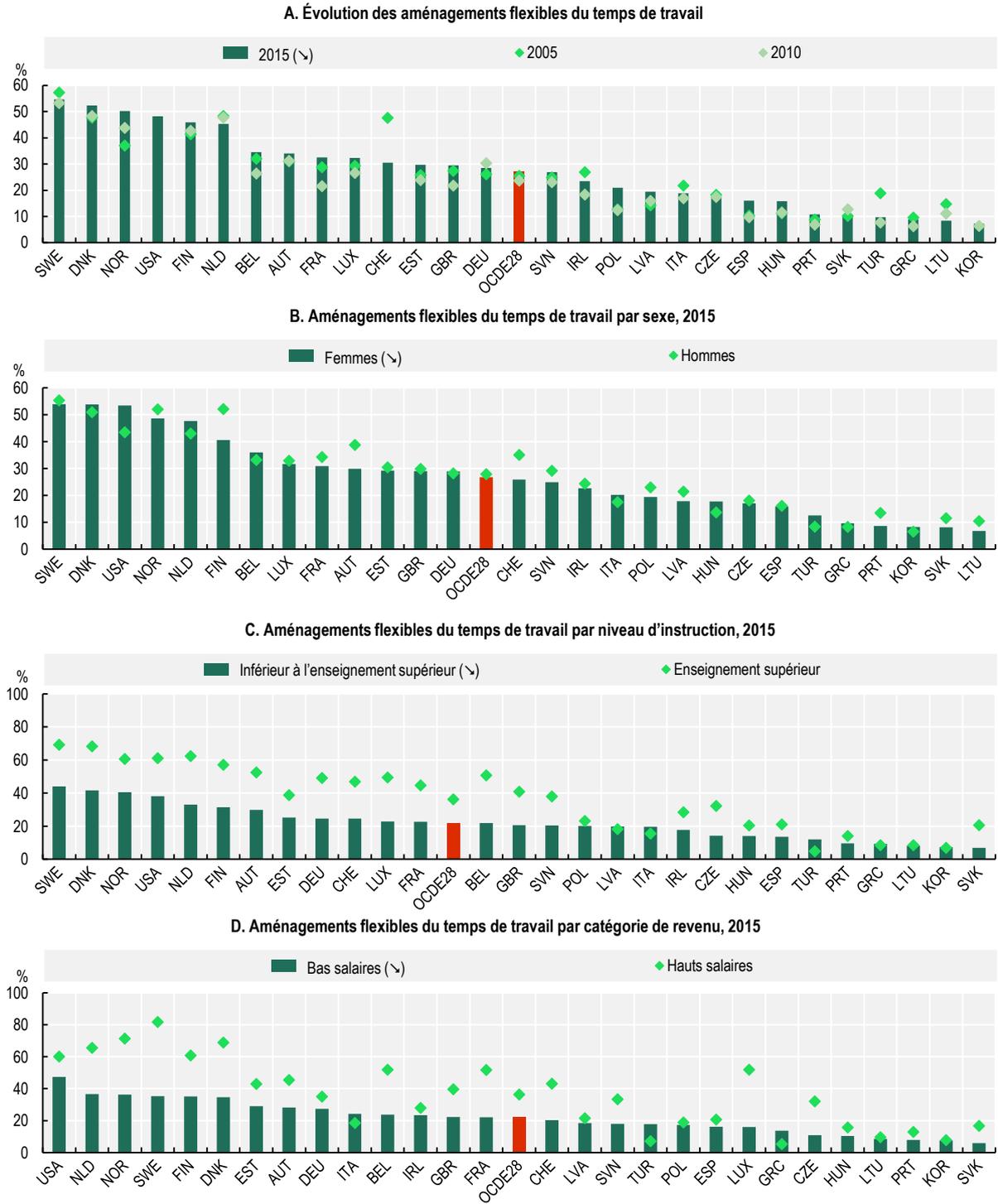
Note : les statistiques présentées dans ce graphique se rapportent à l'ensemble des salariés utilisant les TIC systématiquement ou la plupart du temps et travaillant plusieurs fois par mois dans au moins un autre lieu que les locaux de leur employeur (soit à domicile au moins plusieurs fois par mois et dans tout autre lieu (à l'exception des locaux de l'employeur) moins souvent que plusieurs fois par mois, soit au moins plusieurs fois par semaine dans au moins deux autres lieux que les locaux de l'employeur, soit travaillant quotidiennement dans au moins un autre lieu). Moyennes non pondérées de 28 pays de l'OCDE : Allemagne, Autriche, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie. Les catégories de rémunération mensuelle se rapportent aux terciles de rémunération mensuelle nette dans l'emploi principal. L'écart en fonction du sexe correspond au ratio de l'incidence chez les femmes et les hommes, alors que les écarts en fonction du niveau d'instruction et de revenu correspondent respectivement au ratio de l'incidence chez les salariés peu instruits et les salariés très instruits, et au ratio de l'incidence chez les bas revenus et les hauts revenus. 2015 se rapporte à 2017 pour la Corée.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur la 6^e enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), la 5^e enquête coréenne sur les conditions de travail (KWCS), et l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (AWCS) de 2015.

StatLink  <https://stat.link/ftyng7>

Graphique d'annexe 5.A.8. Évolution et répartition des modes d'organisation flexibles du temps de travail entre les groupes

Incidence des salariés âgés de 15 à 64 ans



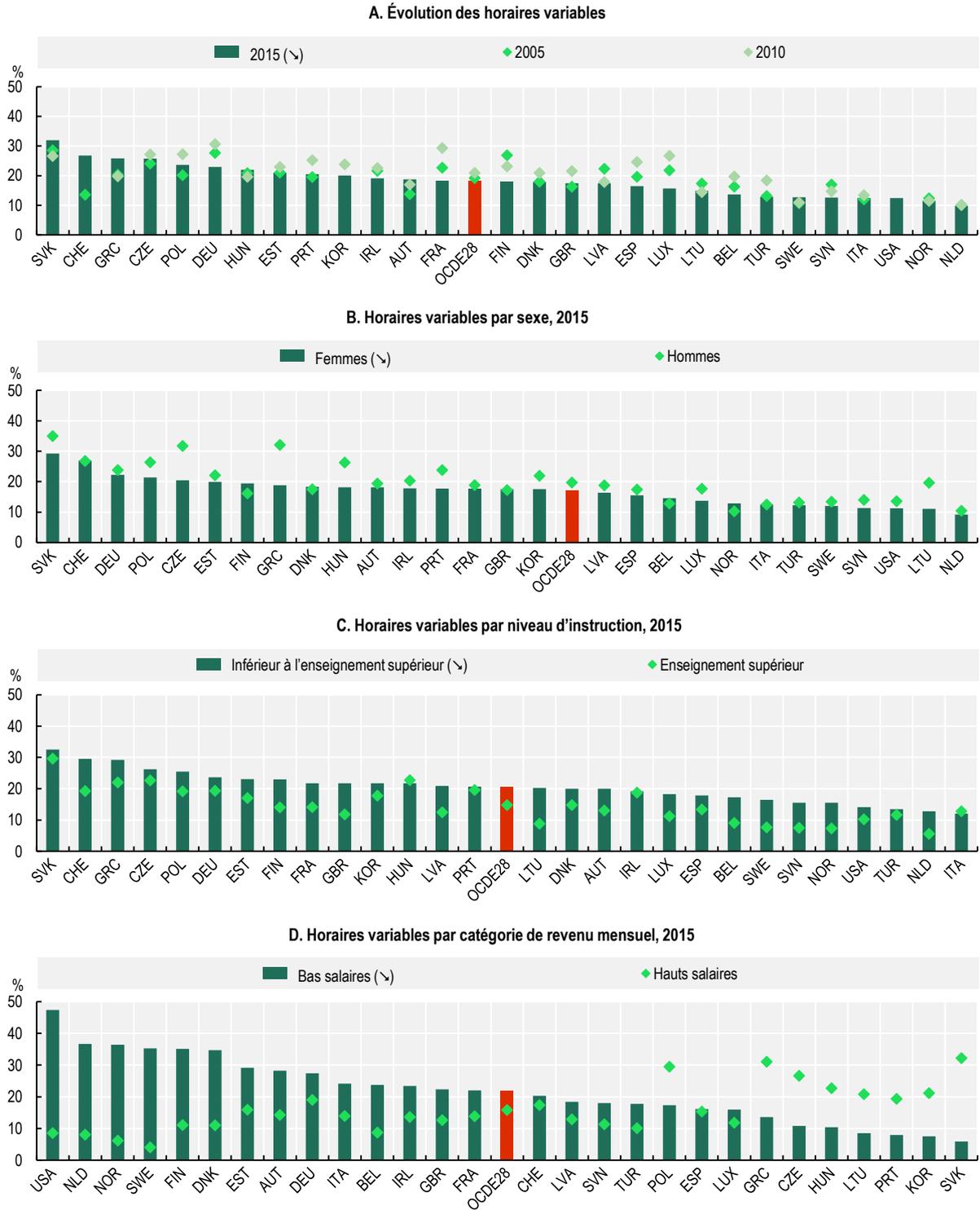
Note : les horaires de travail flexibles se rapportent à la situation des salariés qui peuvent soit fixer eux-mêmes l'intégralité de leurs horaires de travail, soit au moins les adapter dans une certaine limite (par ex. horaires à la carte). Les catégories de revenus mensuels (partie D) se rapportent aux premier et dernier terciles de la distribution des revenus mensuels nets dans l'emploi principal. OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée des 28 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique. Cette moyenne est estimée pour les années 2005 et 2010 en appliquant un indice en chaîne aux moyennes non pondérées fondées sur 26 pays (à l'exclusion des États-Unis et de la Suisse) en 2010-15, et aux moyennes non pondérées fondées sur 25 pays (à l'exclusion de la Corée, des États-Unis et de la Suisse) en 2005-10. 2010 et 2015 se rapportent, respectivement, à 2011 et 2017 pour la Corée. Aucune donnée relative à la Suisse en 2010.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les 4^e, 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS), les 1^{re}, 3^e et 5^e enquêtes coréennes sur les conditions de travail, et l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) de 2015.

StatLink  <https://stat.link/8c1hrq>

Graphique d'annexe 5.A.9. Évolution et répartition des horaires variables d'un groupe à l'autre

Incidence, salariés âgés de 15 à 64 ans



Note : les horaires variables se rapportent à la situation des salariés dont le temps de travail est aménagé par l'employeur ou qui doivent choisir entre plusieurs horaires fixes déterminés par l'employeur (par ex. travail posté) et qui sont informés des modifications de leurs horaires de travail à relativement court terme. Les catégories de revenus mensuels (partie D) se rapportent aux premier et dernier terciles de la distribution des revenus mensuels nets dans l'emploi principal. OCDE28 correspond à la moyenne non pondérée des 28 pays de l'OCDE figurant dans ce graphique. Cette moyenne est estimée pour les années 2005 et 2010 en appliquant un indice en chaîne aux moyennes non pondérées fondées sur 26 pays (à l'exclusion des États-Unis et de la Suisse) en 2010-15, et aux moyennes non pondérées fondées sur 25 pays (à l'exclusion de la Corée, des États-Unis et de la Suisse) en 2005-10. 2010 et 2015 se rapportent, respectivement, à 2011 et 2017 pour la Corée. Aucune donnée relative à la Suisse en 2010.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur les 4^e, 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS), les 1^{re}, 3^e et 5^e enquêtes coréennes sur les conditions de travail, et l'enquête des États-Unis sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) de 2015.

StatLink  <https://stat.link/nwkgjf>

Notes

¹ La seconde relation, à savoir celle entre le temps de travail dans la pratique et les indicateurs de la situation des travailleurs, comme la productivité, l'emploi et le bien-être, fera l'objet de futurs travaux de l'OCDE.

² En général, sauf dans certains cas particuliers, ce chapitre met l'accent sur les règles applicables aux salariés à temps plein, et leurs résultats sur le plan professionnel. Il convient de noter qu'il risque d'être moins représentatif de la situation de l'ensemble de la population active occupée dans les pays où le travail indépendant est très fréquent, comme l'Italie, la Grèce ou la Pologne, ou ceux où l'emploi à temps partiel est très fréquent, comme les Pays-Bas.

³ Les données présentées se rapportent à la situation antérieure à la crise du COVID-19, et ne tiennent pas compte des changements temporaires mis en œuvre en réponse à la pandémie, auxquels une section est consacrée plus loin.

⁴ Dans le cas des régimes réglementés à l'échelon local, dans lesquels les accords au niveau des entreprises, voire les contrats individuels, sont prépondérants, il n'est pas toujours possible de rendre compte du contenu des règles négociées à ces niveaux.

⁵ Les dérogations s'entendent au sens de dérogations *in pejus* (par ex. instauration de dispositions moins favorables aux travailleurs) à des règles de niveau supérieur. Par défaut, il est presque toujours possible de s'écarter *in melius* des règles de niveau supérieur, c'est-à-dire de s'entendre sur une règle plus favorable aux travailleurs.

⁶ La durée quotidienne du travail est également plafonnée dans certains contextes. Lorsque la durée quotidienne du travail est plafonnée mais pas la durée hebdomadaire, les plafonds hebdomadaires ont été définis en multipliant la limite quotidienne par le nombre de jours ouvrables.

⁷ La France enregistre la durée légale de travail la plus faible des pays de l'OCDE depuis la loi Aubry qui a instauré la semaine de 35 heures en 2002.

⁸ En Australie, en dehors de ce plafond légal, la durée normale du travail peut également être plafonnée aux niveaux des branches et des professions par les *modern awards* (conventions récentes) et certains accords d'entreprise.

⁹ La loi peut également accorder directement des dérogations à certains groupes spécifiques, mais la présente section ne considère pas ces dérogations légales comme une source de variation par rapport à la norme étant donné qu'elles ne font que fixer des plafonds différents pour les différents groupes. Toutefois, ces plafonds sont contraignants, et les acteurs locaux ne peuvent pas s'écarter des règles dans la pratique.

¹⁰ Uniquement au niveau sectoriel/central en Suède.

¹¹ De nombreux pays permettent de recourir à la modulation du temps de travail selon *différentes* modalités plus ou moins contraignantes pour l'employeur : de manière unilatérale (modalité la moins contraignante), dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur (un peu plus contraignant), ou d'une convention collective (modalité la plus contraignante). Les pays sont classés sur la base de la modalité la moins contraignante en vigueur (cela signifie que si un pays *autorise* les employeurs à recourir unilatéralement à la modulation du temps de travail, même si elle est parfois instaurée par le biais de la négociation

collective, ce pays sera classé dans le même groupe que les autres pays autorisant une instauration unilatérale).

¹² En Finlande, la modulation du temps de travail peut être instaurée par un simple accord entre le salarié et l'employeur, mais elle fait le plus souvent l'objet d'un accord collectif.

¹³ En Hongrie, les employeurs peuvent décider unilatéralement de définir la durée normale du travail non pas sur une base hebdomadaire, mais sur une période plus longue (Munkaidőkeret, soit un cycle de temps de travail) : 4 mois par défaut, 6 mois dans certains cas (par ex. travail en équipes continues, travail saisonnier, emplois avec astreinte, etc. ; il est possible d'aller jusqu'à 36 mois, mais une convention collective est alors nécessaire). Dans ce contexte, la durée *moyenne* du travail doit respecter le plafond général de 48 heures hebdomadaires (heures supplémentaires comprises) sur une période de 4 ou 6 mois (et d'un an maximum en cas de recours à une période de 36 mois convenue par voie de négociation collective). Techniquement, les employeurs peuvent donc décider unilatéralement de définir la durée normale du travail sur une base de 4 ou 6 mois, pendant lesquels le nombre *total* d'heures travaillées doit respecter en moyenne le plafond de 48 heures. Comme ce double mécanisme peut être utilisé pour retarder le déclenchement des heures supplémentaires, on le considère ici équivalent à la modulation de la durée normale du travail.

¹⁴ En Australie, les dispositifs de modulation du temps de travail peuvent également être définis par les *modern awards*. Toutefois, les pays sont classés sur la base de la modalité la moins contraignante d'instauration d'une modulation du temps de travail, voir la note 11.

¹⁵ En Corée, les employeurs peuvent décider unilatéralement de moduler le temps de travail *sur une période maximale de deux semaines*. Une convention collective est nécessaire pour recourir à des périodes de référence plus longues (3 ou 6 mois). Toutefois, comme les pays sont classés ici sur la base de la *modalité la moins contraignante* en vigueur (voir la note 11), la Corée est classée dans ce groupe.

¹⁶ La durée normale du travail aux États-Unis est plafonnée par une disposition de la loi sur les normes de travail équitables (Fair Labor Standards Act, FLSA), selon laquelle les salariés doivent toucher des indemnités d'heures supplémentaires dès lors qu'ils travaillent plus de 40 heures par semaine – ce qui, dans la pratique, revient à plafonner la durée normale du travail telle que définie dans la plupart des pays de l'OCDE, et dans le présent chapitre. Cette limite ne s'applique pas aux « travailleurs exemptés » en vertu de la FLSA (principalement les travailleurs employés de bonne foi en tant que cadres, personnel administratif, professionnel, vendeurs itinérants et travailleurs agricoles). Les exemptions sont fixées à l'échelon fédéral et les États ne peuvent pas déroger aux dispositions de la FLSA. Pour plus de détails, voir https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fs17a_overview.pdf; <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs12.pdf>).

¹⁷ Uniquement au niveau sectoriel en Suède.

¹⁸ Certains pays peuvent également fixer une durée minimale de repos quotidien, par voie légale ou conventionnelle, ce qui peut revenir à plafonner la durée maximale du travail.

¹⁹ Dans les États membres de l'UE et en Norvège, les négociations collectives relatives à la durée du travail sont menées dans le cadre de la directive européenne sur le temps de travail (directive 2003/88/CE), qui limite la durée du travail, heures supplémentaires comprises, à 48 heures par semaine en moyenne sur quatre mois, et impose une durée minimale de repos quotidien de 11 heures, et une durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

²⁰ Il est possible de dépasser ce plafond d'heures supplémentaires, mais elles doivent être compensées par des congés.

²¹ Lorsque la durée hebdomadaire normale du travail est plafonnée à 45 heures ; dans les cas où la durée hebdomadaire normale est plafonnée à 50 heures, le nombre maximal d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an.

²² Bien qu'en Australie, certaines conventions (*awards*) soient susceptibles de contenir des dispositions relatives à la durée minimale de repos quotidien. En outre, en Australie et en Nouvelle-Zélande, les salariés peuvent refuser d'effectuer des heures supplémentaires si la demande de l'employeur est « déraisonnable » ; toutefois, ce concept de nombre déraisonnable d'heures n'est pas défini précisément, mais déterminé au cas par cas (si le salarié conteste la demande d'heures supplémentaires), sur la base de facteurs comme les risques pour la santé et la sécurité, ou les responsabilités familiales.

²³ Bien qu'un minimum légal de 11 heures de repos journalier soit en vigueur. Le Royaume-Uni a officiellement adopté la limite de 48 heures fixée par l'Union européenne, tout en mettant en place un système individuel de dérogation (*opt-out*) auquel les employeurs ont largement recours, ce qui réduit largement l'effet de la mesure dans la pratique. Les salariés doivent consentir individuellement à cette dérogation, mais celle-ci est parfois liée aux contrats de travail, et les employeurs peuvent légalement refuser d'embaucher un salarié qui n'y consent pas (Barnard, Deakin et Hobbs, 2003^[50]). Il convient de noter que cette classification est conforme à celle d'Eurofound, qui classe le Royaume-Uni dans le groupe « Régime unilatéral de temps de travail », dans lequel la législation ne joue pratiquement aucun rôle et la réglementation institutionnelle du temps de travail s'effectue principalement à l'échelon individuel (Eurofound, 2016^[36]).

²⁴ Les dérogations à la limitation des heures supplémentaires/de la durée maximale du travail examinées dans ce chapitre n'incluent pas les dérogations accordées en cas de force majeure et de travail urgent – celles-ci existent dans la majorité des pays de l'OCDE et ne constituent pas une bonne mesure du caractère contraignant ni du degré d'uniformité ou de variabilité de la réglementation de la durée maximale du travail. Comme pour le plafonnement de la durée normale du travail, la loi peut également accorder directement des dérogations à certains groupes spécifiques (en Belgique par exemple, le plafond légal de la durée maximale du travail est plus élevé en cas de travail à la chaîne, et certaines branches peuvent bénéficier d'un plafond plus élevé fixé par arrêté royal). Toutefois, ces dérogations légales ne sont pas considérées ici comme une source de variation par rapport à la norme, étant donné qu'elles ne font que fixer des plafonds différents pour les différents groupes. Toutefois, ces plafonds sont contraignants, et les acteurs locaux ne peuvent pas s'écarter des règles dans la pratique.

²⁵ Voir la note 13. Le double mécanisme qui consiste à recourir de manière unilatérale à un cycle de temps de travail pour définir les heures normales (et le déclenchement des heures supplémentaires) et à calculer le nombre *total* d'heures travaillées en moyenne au cours de ce cycle permet aux employeurs de dépasser unilatéralement le plafond de 48 heures au cours d'une semaine quelconque du cycle, à condition que ce plafond soit respecté en moyenne. Ce mécanisme équivaut à une modulation de la durée maximale du travail.

²⁶ Bien qu'en cas de circonstances imprévues ou d'augmentation exceptionnelle de la charge de travail, les travailleurs belges puissent renoncer à la compensation en temps des heures supplémentaires.

²⁷ À l'exception des travailleurs exemptés en vertu de la FLSA, voir la note 16.

²⁸ En Allemagne, les employeurs peuvent porter unilatéralement le plafond de 48 à 60 heures par le biais de mécanismes de modulation du temps de travail. Des dérogations sont également possibles dans le

cadre de négociations collectives, mais uniquement dans le cas particulier des emplois caractérisés par une part importante de travail sous astreinte. Comme il est peu probable que ces cas soient majoritaires, le plafond de la durée maximale du travail est considéré comme « contraignant » aux fins du présent exercice.

²⁹ Voir la note 15. Les mêmes conditions s'appliquent à la modulation de la durée maximale et normale du travail.

³⁰ Au Canada, la durée maximale du travail peut également être dépassée au moyen d'une autorisation d'heures supplémentaires.

³¹ Voir toutefois les notes 22 et 23 : en Australie et au Royaume-Uni, les dispositions relatives au repos journalier minimum limitent de facto la durée maximale du travail.

³² À l'exception des dérogations légales accordées, par exemple, à des professions spécifiques inscrites dans la loi, voir la note 9.

³³ Par exemple, l'existence d'une rémunération minimale des heures supplémentaires, et sa nature contraignante – toutefois, les informations à ce sujet sont examinées plus haut et dans le Tableau d'annexe 5.A.7).

³⁴ La durée habituelle prise en compte ici n'inclut pas les heures supplémentaires, à l'exception des heures supplémentaires régulières relevant d'un accord entre le salarié et l'employeur.

³⁵ Cette moyenne non pondérée couvre 28 pays de l'OCDE, à l'exclusion de ceux pour lesquels on ne dispose d'aucune donnée relative à la durée habituelle médiane du travail (Australie, Corée, Israël, Japon, Nouvelle-Zélande et Turquie), et de ceux pour lesquels aucune information sur la gouvernance du temps de travail n'a pu être recueillie (Costa Rica, Irlande, Islande et Luxembourg).

³⁶ Cette moyenne tombe à 39.7 heures par semaine si l'on exclut les pays dont la durée habituelle médiane du travail est supérieure ou égale à 45 heures par semaine (à savoir le Chili, la Colombie et le Mexique).

³⁷ Les données relatives aux règles conventionnelles ont été recueillies à l'aide des questionnaires de l'OCDE et se rapportent généralement à la clause moyenne ou la plus fréquente s'appliquant à l'ensemble des travailleurs couverts par la négociation collective au niveau sectoriel (sauf au Japon et en Estonie où elles se rapportent aux règles moyennes au niveau de l'entreprise). Il convient de garder à l'esprit que ces données sont fragmentaires et souvent difficiles à comparer.

³⁸ Sauf en France, où le plafond conventionnel est supérieur au plafond légal, mais où le plafond légal de la durée normale du travail est également le plus bas de l'OCDE. En outre, les règles conventionnelles en France, bien que supérieures aux règles légales, restent faibles par rapport aux autres pays de l'UE pour lesquels des données relatives aux règles conventionnelles sont disponibles, avec une moyenne hebdomadaire de 35.6 heures selon Cabrita et Brandsma (2019^[8]). En revanche, la France est l'un des seuls pays où la durée habituelle du travail observée *dépasse* le plafond légal de la durée du travail.

³⁹ Sauf en France, où le temps de travail d'un salarié typique à temps plein est *supérieur* au plafond hebdomadaire légal. Cela pourrait être dû à la prévalence du dispositif de « forfait jours », qui permet de définir contractuellement un nombre d'heures travaillées au-delà du plafond légal des 35 heures, qui ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires, mais sont compensées par des journées de *réduction de temps de travail*, ou RTT, un crédit de temps que les travailleurs accumulent et peuvent utiliser plus tard. Ce dispositif concerne 1 salarié sur 8 dans le secteur privé. Voir également la note 64.

⁴⁰ Bien que l'ensemble des pays soient représentés dans le graphique, ils ne sont pas forcément tous visibles, car nombre d'entre eux partagent les mêmes coordonnées, par ex. (40,40) – voir Graphique d'annexe 5.A.1 pour des données plus détaillées.

⁴¹ Il convient toutefois de noter qu'en Australie et en Israël, où la réglementation de la durée normale du travail est uniforme, la durée habituelle *moyenne* du travail est supérieure au plafond légal. L'Australie et Israël ne sont toutefois pas représentés dans le Graphique 5.2 car on ne dispose pas de données relatives à la durée habituelle *médiane*. En Finlande, la durée habituelle médiane du travail est *inférieure* au plafond légal, soit 39 heures.

⁴² Le quatrième étant la France, voir la note 39.

⁴³ Non inclus dans le graphique.

⁴⁴ Les écarts types importants de la durée normale du travail au Mexique pourraient être en partie imputables au fait que le droit du travail mexicain distingue trois types d'équipes, dont la durée du travail varie : l'équipe de jour (8 heures), l'équipe de nuit (7 heures), l'équipe mixte (7 heures 30). Il convient également de noter que les données du Mexique présentées dans le Graphique 5.2 peuvent souffrir d'un biais de sélection, en raison de la méthode de détermination de la durée habituelle du travail : les travailleurs qui répondent « non » à la question Q5c. de l'Encuesta Nacional de Empleo e Ocupacion (ENOE) « Cela correspond-il à votre nombre habituel d'heures de travail ? » sont exclus de l'échantillon.

⁴⁵ Le fait d'appartenir au groupe des pays autorisant une variation importante est corrélé *négativement* avec l'écart type de la durée hebdomadaire habituelle du travail, tandis que le fait d'appartenir aux groupes de pays possédant une réglementation uniforme ou n'autorisant qu'une variation limitée est corrélé positivement avec cet écart type – toutefois, aucune de ces corrélations n'est statistiquement significative.

⁴⁶ Pays pour lesquels ces données ont pu être recueillies. En règle générale, les données relatives aux dispositions conventionnelles se rapportent soit aux dispositions les plus fréquentes, soit aux dispositions négociées dans un secteur représentatif particulier.

⁴⁷ À l'exception de la Suisse, qui est clairement une aberration dans la partie A du Graphique 5.3.

⁴⁸ Autres éléments indiquant que les règles ont été contournées ou que les règles relatives aux heures supplémentaires ne sont pas respectées : l'incidence non négligeable des heures supplémentaires non rémunérées, et le nombre moyen élevé d'heures déclarées. Un rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail daté de 2020 donne à penser que la sensibilisation aux risques psychosociaux liés à un temps de travail excessif a pris du retard dans les entreprises européennes. En effet, seules 29 % d'entre elles déclarent qu'elles interviendraient pour empêcher les salariés de rester trop longtemps au travail. La réticence à débattre ouvertement de ces questions est citée comme le principal obstacle aux progrès dans ce domaine (EU-OSHA, 2029^[51]).

⁴⁹ En revanche, les travailleurs à base salaire sont susceptibles d'effectuer davantage d'heures supplémentaires *non rémunérées* : par exemple, Green (2017^[5]) a mis en évidence qu'aux États-Unis, les heures supplémentaires non déclarées et non rémunérées (« off-the-clock work ») étaient principalement le fait des travailleurs peu qualifiés, occupant des postes subalternes payés à l'heure. Les travailleurs à bas salaire sont également plus susceptibles d'exercer un second emploi que d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées. Ces seconds emplois ne seraient pas comptabilisés comme des heures supplémentaires. Par conséquent, il existe une corrélation positive et significative (bien que faible, c'est-à-dire inférieure ou égale à 0.2) entre les revenus et les heures supplémentaires rémunérées pour les

salariés à temps plein déclarant des heures supplémentaires rémunérées dans 12 des 18 pays de l'OCDE où des données sont disponibles.

⁵⁰ Dans le cas des entreprises, ils contribuent à préserver le capital humain en accordant une période de repos et de récupération aux travailleurs, ce qui leur permet de rester productifs. Ils peuvent contribuer à réduire l'absentéisme et à renforcer la motivation des travailleurs. Pour les travailleurs, les congés payés sont non seulement un moyen de se ressourcer, mais également un facteur de bien-être.

⁵¹ En vertu de la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail (1993), « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines [...] qui ne peut être remplacé par une indemnité financière ».

⁵² La convention de l'OIT sur les congés payés de 1970 (n° 132) donne aux travailleurs le droit de prendre trois semaines de congés payés par an. Les personnes employées pendant moins d'un an mais plus de six mois ont droit à un congé payé proportionnel. La convention précise également qu'un salarié doit avoir la possibilité de prendre deux semaines de congé annuel non fractionnées et interrompues. L'époque à laquelle le congé sera pris est en principe déterminée par l'employeur, après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants.

⁵³ Bien que de nombreux employeurs aux États-Unis accordent des congés payés à certains de leurs salariés, aucun minimum légal n'est fixé par la loi.

⁵⁴ La convention de l'OIT prescrit trois semaines de congés payés – soit 15 jours ouvrés sur la base d'une semaine de travail de cinq jours.

⁵⁵ Par exemple, en Australie, les travailleurs postés peuvent obtenir jusqu'à 25 jours.

⁵⁶ Voir plus dans certaines conventions collectives.

⁵⁷ Il s'agit majoritairement de salariés couverts par les conventions de l'administration centrale, moins de 7 % des salariés du secteur privé couverts par des conventions collectives ayant droit à un congé supérieur au minimum légal (Blumenfeld, Ryall et Kiely, 2015^[9]).

⁵⁸ Par exemple, des jours supplémentaires sont accordés dans le secteur du nettoyage et de la sécurité en Israël, dans le secteur bancaire en Grèce et, après cinq années de service, dans les secteurs de la métallurgie, de la construction mécanique et de l'électronique en Suisse.

⁵⁹ C'est le cas dans la province canadienne du Québec : jusqu'à 30 jours pour les salariés couverts par une convention collective et travaillant depuis au moins 20 ans au Québec.

⁶⁰ En Corée, c'est le cas si le fonctionnement normal est *fortement* perturbé. Au Japon, un autre jour de congé doit être accordé en remplacement.

⁶¹ En France par exemple, les jours fériés ne sont pas systématiquement des jours non travaillés par l'ensemble des salariés, à l'exception du 1^{er} mai.

⁶² Les jours fériés ne sont pas pris en compte ici car ils ne sont pas inclus dans les données disponibles relatives aux congés effectivement pris (par ex. l'enquête sur la structure des salaires pour les pays européens, et l'enquête générale sur les conditions de travail pour le Japon).

⁶³ Malheureusement, aucune donnée relative aux congés payés conventionnels en France n'a pu être recueillie.

⁶⁴ Ce dispositif est une particularité du système français, en vertu duquel les conventions collectives ne soumettent pas les travailleurs très qualifiés et les cadres aux plafonds habituels de la durée hebdomadaire normale du travail et des heures supplémentaires, mais leur permettent de cumuler en contrepartie des jours de *réduction du temps de travail* (RTT) sous la forme d'un *forfait jour*. Le nombre de jours de RTT varie d'une année sur l'autre mais s'établit autour de 10 jours par an. Voir également la note 39.

⁶⁵ Les données des États-Unis se rapportent à l'accès aux congés payés et non aux congés effectivement pris, et ne peuvent donc pas être comparées aux données figurant dans le Graphique 5.4.

⁶⁶ Cette analyse est fondée sur des informations antérieures à la crise du COVID-19, et ne tient pas compte des changements potentiellement apportés à la législation par la suite – pour un résumé des évolutions liées au COVID-19 jusqu'à présent, voir plus bas la section 5.1.4.

⁶⁷ Il existe deux types de télétravail en Italie. Le télétravail occasionnel, « lavoro agile », relève de la première catégorie. Le télétravail régulier relève de la troisième catégorie, voir plus bas.

⁶⁸ En Espagne, les salariés ont le droit de demander à télétravailler afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ; le cas échéant, les employeurs doivent motiver leur refus et démontrer que la demande est *déraisonnable*. En revanche, lorsque le télétravail est demandé pour tout autre motif que l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, les employeurs peuvent refuser sans justification.

⁶⁹ Les cadres juridiques sont qualifiés de « généraux » s'ils réglementent la majorité des conditions de travail des télétravailleurs. Par exemple, si la plupart des pays n'obligent toujours pas à consigner le temps de travail des télétravailleurs (Vargas Llave et Weber, 2020^[46]), les cadres juridiques régissant la plupart des autres aspects (par ex. la sécurité et la santé au travail, le coût des équipements, les heures de travail, etc.) n'en demeurent pas moins « généraux ». En revanche, les réglementations encadrant uniquement les modalités de demande du télétravail (par ex. demande écrite) et les modalités de réponse des employeurs (par ex. notification écrite dans un délai de x mois) ne sont pas considérées comme générales.

⁷⁰ À noter que le Canada dispose de lignes directrices contraignantes quant aux modalités de demande d'assouplissement des conditions de travail (télétravail inclus) par les salariés, et aux réponses que les employeurs doivent apporter à ces demandes. Toutefois, elles ne constituent pas des cadres juridiques « généraux » tels que définis dans la présente section – voir la note 69.

⁷¹ Il existe deux types de télétravail en Belgique, qui relèvent tous deux de la troisième catégorie, mais le télétravail occasionnel est réglementé par la loi, tandis que le télétravail régulier est réglementé par une convention collective centrale.

⁷² Par exemple, les personnes ayant un minimum d'ancienneté dans la même entreprise en Australie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les victimes de violences domestiques au Portugal, les travailleurs handicapés ou atteints de maladies chroniques en Italie, ou les salariés ayant des responsabilités familiales particulières en Lituanie. L'Espagne et la Nouvelle-Zélande sont les seuls pays où ce droit est ouvert à tous les salariés (qui doivent toutefois justifier de la nécessité d'améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée en Espagne).

⁷³ Selon une étude réalisée en 2020, elle s'échelonne d'un peu moins de 30 % en République slovaque à 54 % au Luxembourg (Fana, 2020^[37]).

⁷⁴ L'ordonnance du 25 mars 2020 permet également de déroger à la durée minimale de 11 heures de repos quotidien, en la réduisant à 9 heures, et de modifier le temps de repos dominical.

⁷⁵ Le syndicat suédois des travailleurs municipaux a signé un accord de crise qui donne à leurs employeurs la possibilité de dépasser le plafond de 48 heures de travail par semaine si des heures supplémentaires sont nécessaires pour répondre à un besoin particulier. Les salariés ont la garantie de bénéficier de 24 heures de congés rémunérés après l'expiration de l'accord de crise, et d'être payés à hauteur de 120 à 150 % du salaire horaire normal.

⁷⁶ Voir paragraphe 1155(4) du code civil général (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, ABGB). Ce règlement a cessé de s'appliquer le 31 décembre 2020.

⁷⁷ Aucune modification n'a été apportée à la loi sur les congés payés, mais un décret pris en vertu de la loi sur l'état d'urgence, en vigueur jusqu'au 30 juin 2020, permet aux employeurs du secteur des soins de santé et des services sociaux de suspendre ou de reporter les congés payés des salariés s'ils le jugent nécessaire.

⁷⁸ La Fair Work Commission a modifié temporairement la majeure partie des conventions afin d'accorder deux semaines de congés non rémunérés en cas de pandémie, et de donner aux travailleurs la possibilité de prendre deux fois plus de congés annuels rémunérés à hauteur de 50 % du salaire normal si leur employeur est d'accord.

⁷⁹ Les statistiques se rapportent à la part des salariés (âgés de 15 à 64 ans) qui travaillaient habituellement ou occasionnellement à leur domicile en 2019, et à la part des travailleurs qui exerçaient à leur domicile en mars/avril 2020 et étaient habituellement salariés avant le début de la crise du COVID-19.

⁸⁰ En Colombie, le travail à domicile (« trabajo en casa ») est différent du télétravail dans la mesure où il n'est accessible que dans des circonstances exceptionnelles qui empêchant l'exécution des tâches dans les locaux de l'employeur. En parallèle, la loi 1221 de 2008 régit le télétravail régulier.

⁸¹ BGBl. I n° 61/2021. À cette occasion, le Parlement autrichien a également établi que la *loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz AZG)* et la *loi sur le repos hebdomadaire (Arbeitsruhegesetz ARG)* s'appliquent sans restriction au télétravail.

⁸² Au Chili, cette loi a été adoptée en mars 2020, mais les négociations avaient commencé avant la pandémie de COVID-19.

⁸³ Par conséquent, toutes les tendances descriptives présentées dans les sections 5.2 et 5.3 ci-dessous sont susceptibles d'être au moins partiellement imputables à des effets de composition.

⁸⁴ Et 40.1 heures en 2020 – à noter toutefois que cette légère baisse est probablement imputable en grande partie au contexte de la pandémie. Les données de 2020 n'étant pas disponibles en Allemagne, la moyenne de ce pays est calculée à l'aide des données de 2019.

⁸⁵ À l'exception des heures supplémentaires régulières, comme les heures supplémentaires prévues et explicitement convenues dans les contrats individuels.

⁸⁶ L'évolution de la réglementation légale des heures supplémentaires pourrait expliquer cette envolée des heures supplémentaires rémunérées en France : le recours aux heures supplémentaires rémunérées est en effet devenu plus attractif depuis août 2016, date à laquelle une loi a assoupli les modalités de rémunération des heures supplémentaires. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2019, la rémunération des heures supplémentaires est exonérée de cotisations sociales salariales et d'impôt sur le revenu (Brunetto et al., 2019^[49]).

⁸⁷ Outre la baisse relativement faible du nombre médian d'heures supplémentaires observée, il est important de garder à l'esprit que la baisse des heures supplémentaires ne concerne qu'une part relativement faible des salariés qui en effectuent : en termes absolus, la baisse du nombre d'heures supplémentaires rémunérées est donc restreinte.

⁸⁸ Les données relatives à l'emploi du temps sont classées dans cinq grandes catégories : 1) le travail rémunéré, qui englobe les activités d'ordre professionnel, par ex. le temps consacré à un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel), aux études, à la recherche d'emploi ; 2) le travail non rémunéré, qui englobe les activités domestiques (ménage, courses, etc.) et le temps consacré à s'occuper d'un enfant ou d'une autre personne ; 3) les actes de la vie quotidienne, qui concernent toutes les activités de récupération, comme dormir, manger, se laver, se soigner, etc. 4) les loisirs, qui englobent un large éventail d'activités d'intérieur et d'extérieur, comme le sport, les divertissements, les rencontres avec des amis et la famille ; 5) le temps non spécifié, qui englobe toutes les activités n'entrant pas dans les autres catégories (y compris par ex. les activités religieuses, mais aussi le temps consacré à se déplacer et à effectuer les trajets domicile-travail). Des pondérations sont appliquées afin de corriger les éventuels déséquilibres dans la répartition des week-ends et des jours de la semaine.

⁸⁹ Il convient toutefois de procéder avec prudence lorsque l'on tente de dégager des tendances à l'aide de ces données, en raison de la fréquence élevée des ruptures dans la classification des activités. La confusion peut également fréquemment venir de la difficulté à établir une distinction entre les activités principales et les activités parallèles lorsqu'elles sont effectuées simultanément. D'autres problèmes peuvent compliquer la comparaison des pays, comme les différences de composition des échantillons, l'échantillonnage des journaux, etc. – voir OCDE (2016^[52]) pour plus de détails.

⁹⁰ Le temps moyen consacré au travail rémunéré dans les pays de l'OCDE, tel que présenté dans cette section, diffère des données relatives à la durée du travail présentées dans la section 5.2.1 en termes de sources de données, de définition (le travail rémunéré couvre ici l'ensemble des activités d'ordre professionnel, y compris le temps consacré aux études et à la recherche d'emploi), mais aussi de couverture géographique. Ces deux statistiques ne sont donc pas comparables.

⁹¹ Bien que, comme expliqué plus haut, le temps consacré aux actes de la vie quotidienne ait augmenté tout au long de cette période.

⁹² Bien que ces deux années aient été choisies sur la base de la disponibilité des données, elles sont également comparables puisqu'il s'agit d'années d'expansion, et non d'années « de pointe » – ce qui signifie qu'elles occupent des positions similaires dans le cycle économique. On peut considérer que 2019 n'est pas une année de pointe car, sans le COVID-19, les économies auraient poursuivi leur croissance. En outre, un test de sensibilité des résultats a été effectué en lissant les données sur deux années consécutives (c'est-à-dire 1999-2000, 2009-10 et 2018-19), mais cela ne remet pas en question les conclusions basées sur les années telles qu'elles figurent dans le Graphique 5.13.

⁹³ L'Australie, la Corée, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Turquie ne sont pas pris en compte dans cette moyenne de l'OCDE pour des raisons de disponibilité des données.

⁹⁴ Les données relatives au temps de travail très réduit n'incluent pas les salariés âgés de 15 à 24 ans.

⁹⁵ Les données sont fondées sur les 4^e, 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) pour 2005, 2010 et 2015 en ce qui concerne les pays européens, sur les 1^{re}, 3^e et 5^e enquêtes coréennes sur les conditions de travail pour la Corée, et sur l'enquête sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey) pour les États-Unis (2015 uniquement).

⁹⁶ Les horaires variables désignent les modes d'organisation du temps de travail dans le cadre desquels les horaires des salariés sont fixés par l'employeur et modifiés à relativement court terme.

⁹⁷ Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

⁹⁸ Bien qu'il convienne de faire preuve de prudence lors des comparaisons entre les pays, en raison de la taille relativement restreinte des échantillons.

⁹⁹ Il convient toutefois de noter qu'un certain nombre d'États américains appliquent des salaires minimums supérieurs au salaire fédéral.

¹⁰⁰ Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, et Golden (2016^[47]).

¹⁰¹ De même, des observations ponctuelles des préférences des travailleurs indépendants, et en particulier des livreurs (qui ne sont pas inclus dans le Graphique 5.20) en matière de temps de travail montrent qu'une majorité d'entre eux souhaitent également travailler davantage (Drahokoupil et Piasna, 2019^[48]). Du fait de la nature fragmentée (et du faible taux de rémunération) du travail à la demande, une majorité de livreurs Deliveroo déclaraient en 2017 souhaiter travailler en moyenne 9 heures de plus par semaine pour la plateforme (seuls 12.5 % déclarant vouloir travailler moins).

Annexe A. Annexe statistique

Sources et définitions

Les tableaux de l'annexe statistique présentent les données disponibles pour les 38 pays membres de l'OCDE, y compris pour le Costa Rica, qui est devenu Membre le 25 mai 2021. Les données pour l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie sont incluses dans les tableaux lorsqu'elles sont disponibles.

En général, les *tableaux A à K* et le *tableau M* présentent des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles, basées sur les enquêtes sur la population active. Les données des *tableaux L, N, O, P* et *Q* sont issues d'une combinaison de sources d'enquêtes et de sources administratives. Les données présentées pour un certain nombre de pays européens dans les *tableaux B, C, D, H, I, J, K* et le *tableau M* sont extraites de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EU LFS), qui produit des séries plus comparables et parfois plus cohérentes dans le temps que les données provenant des enquêtes nationales sur la population active.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux données d'analyse et aux prévisions utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE telles que rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans le chapitre 1 du présent volume.

Les données et indicateurs présentés dans les tableaux sont également consultables dans la banque de données *OECD.Stat* (<http://stats.oecd.org>) accessible à partir de la page web en ligne consacrée aux statistiques de l'emploi (www.oecd.org/employment/database).

La [base de données de l'OCDE sur l'emploi](#) contient à la fois des données brutes et des indicateurs. Elle contient aussi des séries plus longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon les caractéristiques individuelles comme le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'études et les caractéristiques de l'emploi principal occupé (ancienneté, travail à temps partiel, travail à temps partiel subi, travail temporaire ou durée de la période de chômage). La base de données contient d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées ou la population active potentielle comme, par exemple, les personnes ayant un lien marginal avec le marché du travail. Les données comprennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées par les pays membres. La base de données sur l'emploi contient en outre des séries statistiques complémentaires sur les heures travaillées, les salaires et les facteurs institutionnels ou réglementaires qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries portent sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles ;
- Les salaires réels bruts annuels moyens d'un salarié en équivalent temps plein ;
- La ventilation des revenus d'activité bruts des travailleurs à temps plein par décile de salaire et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire ;
- Le salaire minimum légal : niveaux et rapport du salaire minimum au salaire médian ;
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail ;
- Les travailleurs syndiqués et les salariés ;
- Les indicateurs synthétiques sur la protection de l'emploi.

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : Les ruptures dans les séries ont été ajustées dans la plupart des pays afin d'assurer la continuité temporelle des séries sur le taux de chômage.

Tableaux B à K et tableau M : La plupart des ruptures de séries dans les tableaux sont causées par l'un des éléments suivants : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence ou le mode d'administration de l'enquête ou des révisions de données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements influent sur la comparabilité dans le temps des séries sur l'emploi et/ou le chômage et, dans une certaine mesure, sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu avec des résultats trimestriels* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), Brésil (2011/12), France (2002/03), Hongrie (2005/06, résultats mensuels), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007) et Turquie (2013/14).
- *Refonte de l'enquête* : Introduction d'une nouvelle enquête au Chili depuis avril 2010 (voir ci-dessous), Allemagne (2010/11), Hongrie (2002/03), Pologne (2004/05), Portugal (2010/11) et Turquie (2004/05, trimestrielle à mensuelle). En Israël (2011/12), passage d'une enquête trimestrielle à mensuelle et extension du champ de l'enquête de la population active civile à l'ensemble de la population active (incluant les conscrits et les forces armées permanentes). En Nouvelle-Zélande (2015/16), l'enquête inclut le personnel des armées. Les résultats annuels de la Colombie en 2020 sont une moyenne sur trois trimestres (Q1, Q3 et Q4) en raison de la pandémie de COVID-19 et de la suspension de l'enquête au 2^{ème} trimestre. Au Mexique, depuis juillet 2020, une nouvelle édition de l'enquête trimestrielle continue a été réintroduite (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nouvelle édition ENOEN) après sa suspension en avril 2020 suite à la résurgence de la pandémie de COVID-19 et aux mesures de confinement. Elle a été remplacée au T2 par une enquête par entretien téléphonique (ETOE) avec des résultats partiels. Les résultats annuels sont des moyennes des trois trimestres (T1, T3 et T4). Pour le Royaume-Uni (2003/2004), les données des *tableaux B à D* correspondent à des moyennes annuelles d'estimations trimestrielles basées sur l'Annual Population Survey (APS) ; avant 2004, elles reposent sur l'enquête sur la population active du deuxième trimestre (avril-juin). Les données des tableaux H, I, J, K et M sont des moyennes annuelles des estimations trimestrielles de l'APS à partir de 2016.
- *Changement dans la définition opérationnelle de l'emploi* :
 - Application plus nette du critère d'« au moins une heure travaillée dans un emploi rémunéré » au Chili dans la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE), une enquête trimestrielle en continu, à partir d'avril 2010.
- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur* :
 - Les méthodes de recherche active d'un emploi : l'inscription seule au service public de l'emploi ne suffit plus, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi en Espagne (2000/01) et en France (2002/03).
 - La durée de la recherche active d'un emploi : En Australie (2014/15), la durée du chômage a été remplacée par la durée de recherche d'emploi. En Belgique (2010/11), la durée de la recherche active d'un emploi est passée d'une durée illimitée aux quatre dernières semaines y compris la semaine de référence de l'enquête. Au Chili (2009/10), la durée de

recherche active d'un emploi a été raccourcie des « deux derniers mois » à « quatre semaines précédant et incluant la semaine de référence de l'enquête ».

- Le critère de disponibilité pour commencer un emploi : En Suède (2004/05), le critère de disponibilité pour commencer un emploi est passé de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » pour se conformer à la définition opérationnelle en place dans les autres pays de l'Union européenne. Au Chili, ce critère de disponibilité pour commencer un emploi n'existait pas avant 2010 dans l'enquête *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) et a été introduit dans la nouvelle enquête (*Nueva Encuesta Nacional de Empleo – NENE*) depuis avril 2010. Il a été fixé à deux semaines à partir de la fin de la semaine de référence.
- Les personnes au chômage partiel sont considérées en emploi et non au chômage : Norvège (2005/06).
- Autres changements ayant un impact limité : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- *Modifications dans le questionnaire influant sur les estimations de l'emploi et du chômage* : En Allemagne (2010/11), le nouveau questionnaire permet une meilleure couverture des emplois à faible contenu horaire, ce qui aboutit à une augmentation annuelle de l'emploi supérieure à la normale. Impact sur les statistiques de l'emploi et du chômage en Nouvelle-Zélande (2015/16) avec l'inclusion du personnel de l'armée. Espagne (2004/05) : impact sur les statistiques de l'emploi et du chômage ; Norvège (2005/06) et Suède (2004/05) : impact sur les estimations du chômage.
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires* : Royaume-Uni (2005/06) et Suisse (2009/10). Cependant, il n'y a pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- *Introduction d'un nouveau questionnaire harmonisé avec les recommandations de l'Union européenne* : Suède (2004/05) et Turquie (2003/04).
- *Baisse de la limite d'âge inférieure de l'enquête de 16 à 15 ans* : Islande (2008/09), Norvège (2005/06) et Suède (2006/07).
- *Relèvement de la limite d'âge inférieure de 15 à 16 ans* : Italie (2007/08).
- *Modification de la limite d'âge supérieure* : Fédération de Russie (2016/17) de 15 ans à 15 ans et plus.
- *Changement de collecteur de données au Danemark depuis le premier trimestre 2017* : le taux de réponse de l'Enquête sur la population active a augmenté et s'est traduit par une rupture de série significative entre 2016 et 2017.
- En Norvège, depuis 2006, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge atteint durant la semaine de référence de l'enquête, au lieu de l'âge atteint au cours de l'année de référence auparavant.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation* : Mexique (2009/10) et Turquie (2006/07).
- Au Japon, les données du tableau J sur les salariés temporaires marquent une rupture de série entre 2013 et 2017.

Tableau A. Taux de chômage de l'OCDE

En pourcentage de la population active civile

Pourcentage

	1991	1995	2000	2007	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Australie	9.6	8.5	6.3	4.4	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6	5.3	5.2	6.5
Autriche	..	4.2	3.9	4.9	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0	5.5	4.9	4.5	5.4
Belgique	6.4	9.7	6.9	7.5	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5	7.9	7.1	6.0	5.4	5.6
Canada	10.3	9.5	6.8	6.1	8.1	7.6	7.3	7.1	6.9	6.9	7.1	6.4	5.9	5.7	9.6
Chili	8.2	7.3	9.7	7.1	8.2	7.1	6.5	6.1	6.5	6.3	6.7	7.0	7.4	7.2	10.8
Colombie	11.2	11.8	10.9	10.4	9.7	9.2	9.0	9.3	9.4	9.7	10.5	16.1
Costa Rica	10.2	10.1	9.5	9.6	9.6	9.5	9.2	10.2	11.8	19.7
République tchèque	..	4.0	8.8	5.3	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9	2.3	2.0	2.6
Danemark	7.9	6.7	4.3	3.8	7.8	7.8	7.8	7.4	6.9	6.3	6.0	5.8	5.1	5.1	5.7
Estonie	14.5	4.6	16.6	12.4	9.9	8.5	7.3	6.2	6.7	5.8	5.5	4.5	6.8
Finlande	6.6	15.4	9.8	6.9	8.5	8.0	7.8	8.3	8.8	9.5	8.9	8.8	7.4	6.7	7.7
France	9.6	12.0	9.6	8.0	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1	9.4	9.0	8.4	8.0
Allemagne	5.5	8.3	8.0	8.5	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8	3.4	3.2	4.2 e
Grèce	11.2	8.4	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6	25.0	23.6	21.5	19.3	17.3	16.4
Hongrie	6.3	7.4	10.8	10.7	10.7	9.9	7.5	6.6	5.0	4.1	3.6	3.3	4.1
Islande	2.5	8.3	7.7	6.6	5.8	5.4	4.5	3.3	3.3	3.1	3.9	6.4
Irlande	14.8	12.3	4.4	5.0	14.6	15.4	15.5	13.8	11.9	10.0	8.4	6.7	5.8	5.0	5.7
Israël	..	6.9	8.8	7.3	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2	4.0	3.8	4.3
Italie	8.5	11.2	10.1	6.2 p	8.5 p	8.5 p	10.9 p	12.4 p	12.8 p	12.0 p	11.8 p	11.3 p	10.7 p	10.0 p	9.3 p
Japon	2.1	3.2	4.7	3.8	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4	2.8
Corée	2.5	2.1	4.4	3.3	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8	3.9
Lettonie	14.3	6.1	19.5	16.2	15.0	11.9	10.9	9.9	9.6	8.7	7.4	6.3	8.1
Lituanie	16.4	4.3	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1	6.2	6.3	8.5
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.2	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6	5.5	5.6	6.8
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.7	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.3	3.5	4.4
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	4.2	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9	6.0	4.9	3.8	3.4	3.8
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	3.6	6.2	6.0	6.5	5.9	5.4	5.4	5.1	4.7	4.3	4.1	4.6
Norvège	5.5	4.9	3.2	2.6	3.7	3.4	3.3	3.8	3.6	4.5	4.8	4.2	3.9	3.7	..
Pologne	16.1	9.6	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2	4.9	3.9	3.3	3.2
Portugal	4.2	7.2	5.1	9.1	12.0	13.5	16.6 p	17.2 p	14.7 p	13.0 p	11.5 p	9.2 p	7.2 p	6.7 p	7.1 p
République slovaque	18.9	11.2	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.7	8.1	6.5	5.8	6.7
Slovénie	6.7	4.9	7.3	8.2	8.9	10.2	9.8	9.0	8.0	6.6	5.2	4.5	5.0
Espagne	15.5	20.8	11.9	8.2	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7	17.2	15.3	14.1	15.5
Suède	3.1	8.8	5.6	6.1	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	7.0	6.7	6.3	6.8	8.3
Suisse	4.8	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	4.9	4.8	4.7	4.4	4.8
Turquie	9.2	11.2	9.1	8.4	9.1	10.0	10.3	10.9	10.9	11.0	13.7	13.1
Royaume-Uni	8.6	8.6	5.5	5.3	7.9	8.1	8.0	7.6	6.2	5.4	4.9	4.4	4.1	3.8	4.5
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.6	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4	3.9	3.7	8.1
OCDE ¹	5.8 e	8.5 e	8.1 e	8.1 e	8.0 e	7.5 e	6.9 e	6.5 e	5.9 e	5.5 e	5.4 e	7.2 e

.. Non disponible ; e Valeur estimée ; p Donnée provisoire ; | Rupture de série

Note : Les taux de chômage sont compilés pour les 38 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives du Bureau international du travail. Les données ont été ajustées, dans la mesure du possible, pour améliorer la comparaison internationale et en assurer la cohérence temporelle. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes sur la population active. Les données pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, la Suisse et la Turquie sont calculées par l'Office statistique de l'Union Européenne (Eurostat). Les données pour les autres pays de l'OCDE sont calculées par l'OCDE. Notes méthodologiques : www.oecd.org/fr/emploi/statistiquesurlemarchedutravail/44743435.pdf.

1. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemplm.htm.

StatLink  <https://stat.link/k9lbp>

Tableau B1. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	69.1	72.8	74.3	72.7	61.7	64.1	60.1	56.8	76.2	79.9	81.6	80.1	46.1	56.5	64.5	63.6
Autriche	68.3	69.9	73.6	72.4	52.8	53.8	51.6	50.2	82.5	82.9	85.3	83.9	28.3	36.0	54.5	54.7
Belgique	60.5	62.0	65.3	64.7	29.1	27.5	26.6	24.1	77.4	79.7	80.8	80.3	26.3	34.4	52.1	53.3
Canada	70.9	73.3	74.2	70.0	56.2	60.2	57.8	49.5	79.9	81.9	83.1	79.5	48.1	56.2	62.6	60.4
Chili ¹	54.5	57.6	62.4	55.8	29.0	29.0	25.4	20.0	65.6	70.1	74.8	67.1	47.7	54.8	66.1	56.2
Colombie	..	60.2	65.2	57.5	..	38.0	40.7	34.2	..	72.0	76.4	68.0	..	51.9	61.3	54.3
Costa Rica	59.6	64.1	61.6	54.8	44.9	46.3	30.8	25.9	69.1	74.6	74.7	67.3	46.4	54.8	58.1	50.2
Rép. tchèque	65.2	66.1	75.1	74.4	38.3	28.5	28.0	25.1	81.6	83.5	87.4	86.5	36.3	46.0	66.7	68.2
Danemark	76.4	77.3	75.0	74.4	66.0	65.3	55.0	53.2	84.2	86.4	82.6	82.1	55.9	59.2	71.3	71.4
Estonie	60.6	69.6	75.2	73.8	34.9	34.6	40.7	34.7	74.4	84.6	84.2	83.0	42.8	59.4	72.1	73.5
Finlande	67.5	70.5	73.1	72.2	42.9	46.4	46.3	43.0	80.9	83.3	83.2	82.4	42.3	55.0	66.8	67.5
France	62.7	63.8	65.5	65.3	30.4	30.6	29.7	28.5	79.6	81.4	80.9	80.8	29.9	38.2	53.0	53.8
Allemagne	65.6	69.0	76.7	76.2	47.2	45.9	48.5	48.3	79.3	80.3	85.4	85.1	37.6	51.3	72.7	71.8
Grèce	56.5	60.9	56.5	56.3	27.6	24.0	14.6	13.8	70.5	75.4	70.8	70.4	39.0	42.7	43.2	44.6
Hongrie	56.0	57.0	70.1	69.7	32.5	21.1	28.5	27.2	73.0	74.7	84.4	82.9	21.9	32.2	56.7	59.6
Islande ²	84.6	84.2	81.5	77.9	68.2	72.5	69.0	62.2	90.6	87.9	86.1	82.6	84.2	83.2	78.0	76.8
Irlande	65.4	71.8	69.5	67.7	50.4	63.0	41.2	37.0	75.4	78.6	80.1	78.7	45.9	54.4	61.8	61.8
Israël ³	62.1	64.5	68.9	66.8	48.1	46.4	42.9	38.9	71.3	74.0	80.2	78.3	46.5	57.1	67.9	67.9
Italie ²	53.9	58.6	59.0	58.1	27.8	24.5	18.5	16.8	68.0	73.4	70.5	69.6	27.7	33.7	54.3	54.2
Japon	68.9	70.7	77.6	77.3	42.7	41.4	47.4	46.4	78.6	80.2	85.8	85.4	62.8	66.1	76.3	76.7
Corée	61.5	64.1	66.8	65.9	29.4	26.3	26.5	25.2	72.3	74.1	76.4	74.9	57.8	60.6	66.9	66.6
Lettonie	57.3	68.1	72.3	71.6	29.2	38.1	31.8	29.6	73.5	82.1	83.1	82.2	35.9	58.0	67.3	68.6
Lituanie	58.8	65.0	73.0	71.6	25.2	24.8	32.9	29.4	75.0	82.2	85.1	83.7	40.3	53.2	68.4	67.6
Luxembourg	62.7	64.2	67.9	67.2	31.8	22.5	28.7	24.9	78.2	81.9	84.3	84.0	27.2	32.0	43.1	44.0
Mexique	60.1	61.0	62.2	59.4	48.9	44.9	41.6	38.9	67.4	70.0	72.4	69.6	51.7	54.5	56.0	52.3
Pays-Bas	72.1	73.6	78.2	77.8	66.5	63.1	65.3	62.5	81.0	84.1	85.2	85.1	37.6	47.8	69.7	71.0
Nouvelle-Zélande	70.3	75.1	77.5	76.8	54.2	58.0	56.4	55.1	78.2	81.8	84.7	83.8	56.9	71.8	76.2	76.8
Norvège ²	77.5	76.8	75.3	74.7	57.6	54.5	50.0	49.3	85.3	85.7	83.6	82.7	65.2	69.0	72.8	72.8
Pologne	55.0	57.0	68.2	68.7	24.5	25.8	31.7	28.4	70.9	74.9	82.9	83.3	28.4	29.7	49.5	51.8
Portugal	68.3	67.6	70.5	69.0	41.8	34.4	28.0	23.4	81.8	80.9	85.2	84.2	50.8	51.0	60.4	60.7
Rép. slovaque	56.8	60.7	68.4	67.5	29.0	27.6	24.9	22.7	74.7	78.0	82.0	80.6	21.3	35.7	57.0	58.3
Slovénie	62.8	67.8	71.8	70.9	32.8	37.6	33.3	27.0	82.6	85.3	88.6	88.1	22.7	33.5	48.6	50.5
Espagne ²	57.4	66.8	64.3	61.9	36.3	43.0	24.9	20.7	68.4	77.1	75.8	73.1	37.0	44.5	53.8	54.7
Suède ²	74.3	74.2	77.1	75.5	46.7	42.1	43.8	39.4	83.8	86.1	86.4	85.0	65.1	70.1	77.9	77.8
Suisse	78.3	78.6	80.5	79.9	65.0	62.6	61.2	59.4	85.4	86.1	87.5	87.0	63.3	67.2	73.0	73.5
Turquie	48.9	44.6	50.3	47.5	37.0	30.2	33.1	29.2	56.7	53.2	59.8	57.4	36.4	27.1	33.6	31.1
Royaume-Uni ²	72.3	72.4	75.6	75.3	61.4	57.3	54.1	52.3	80.3	81.0	84.2	84.4	50.8	57.4	66.2	65.3
États-Unis ²	74.1	71.8	71.4	67.1	59.7	53.1	51.2	45.9	81.5	79.9	80.0	75.6	57.8	61.8	63.7	60.3
OCDE ⁴	65.5	66.2	68.7	66.3	45.6	43.1	42.5	39.0	75.9	76.8	78.7	76.3	47.5	53.4	62.0	60.4
Brésil	..	67.4	62.6	56.7	..	52.9	41.7	33.9	..	76.1	73.2	67.6	..	53.8	49.2	44.4
Chine ⁵	79.3	61.9	88.0	59.2
Inde	58.2	..	46.5	49.0	41.3	..	20.0	22.0	67.4	..	58.9	60.9	54.1	..	46.5	50.1
Indonésie	65.0	62.0	65.9	..	41.5	39.5	39.3	..	75.6	71.4	75.8	..	67.8	66.9	68.0	..
Russie	63.3	68.5	70.8	70.0	34.6	33.7	28.1	26.6	80.2	84.7	87.0	85.8	34.8	52.0	49.6	50.7
Afrique de Sud	..	44.4	42.5	38.5	..	15.7	11.0	8.5	..	60.6	56.2	51.2	..	42.2	40.1	37.2

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.
2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau B2. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	76.9	79.5	78.7	76.8	62.6	65.0	59.5	55.9	85.6	88.1	87.3	85.6	57.6	65.7	70.3	69.3
Autriche	77.3	76.3	78.0	76.5	57.6	57.0	54.8	52.7	91.4	89.0	88.5	86.9	40.5	46.0	63.1	62.7
Belgique	69.5	68.7	68.9	68.4	32.8	29.9	27.3	25.6	87.3	87.0	84.7	84.2	36.4	42.9	57.3	58.7
Canada	76.2	77.1	77.1	73.2	56.7	59.8	56.6	49.3	85.8	86.1	86.6	83.1	57.4	63.3	68.2	66.1
Chili ¹	72.4	72.9	71.5	65.1	37.5	36.0	27.3	23.4	86.4	88.0	85.2	76.5	70.6	76.0	83.2	73.1
Colombie	..	75.2	77.6	70.8	..	47.9	48.9	42.9	..	88.9	89.4	82.2	..	72.8	79.6	72.4
Costa Rica	80.1	81.4	74.6	67.9	58.6	58.3	36.9	32.6	92.5	94.1	89.4	81.9	74.3	79.3	78.0	69.0
Rép. tchèque	73.6	74.8	81.9	81.4	42.8	32.8	31.6	30.4	89.3	91.7	94.5	93.8	51.7	59.6	74.7	75.2
Danemark	80.9	81.1	78.0	77.4	68.5	66.5	54.2	52.6	88.6	90.3	86.3	85.8	64.4	65.3	75.8	75.8
Estonie	64.1	73.2	78.6	76.0	40.8	39.1	43.2	35.9	75.8	89.4	89.4	87.5	51.0	58.1	69.2	68.4
Finlande	70.5	72.4	74.3	73.7	45.7	47.9	47.2	44.4	84.1	85.9	85.6	84.7	43.7	55.1	64.8	66.6
France	69.5	68.7	68.8	68.5	33.9	33.7	31.5	30.4	88.0	87.7	85.2	85.0	34.1	40.6	55.4	56.0
Allemagne	72.9	74.7	80.5	79.0	49.7	48.2	50.6	49.7	87.2	86.4	89.6	88.2	46.4	59.4	77.1	75.5
Grèce	71.5	74.2	65.9	65.2	32.7	29.1	15.9	15.9	88.5	90.1	80.8	79.7	55.2	59.1	56.1	57.0
Hongrie	62.7	63.7	77.3	77.0	36.0	24.4	32.8	31.1	79.2	81.6	90.8	89.8	32.8	40.1	69.0	71.6
Islande ²	88.2	88.3	83.8	80.2	66.1	71.6	64.4	58.9	95.1	93.2	88.9	85.3	94.2	88.5	84.7	82.5
Irlande	76.5	80.5	75.0	73.2	54.2	66.8	41.4	37.5	88.2	87.8	86.7	85.3	64.4	68.3	69.9	69.6
Israël ³	68.9	70.1	71.4	68.7	51.2	49.3	42.4	38.2	79.6	80.6	83.4	80.8	56.9	65.1	74.6	73.7
Italie ²	68.2	70.6	68.0	67.2	33.2	29.4	21.6	20.5	84.9	87.4	80.8	80.1	40.9	45.0	64.6	64.5
Japon	80.9	81.7	84.1	83.8	42.5	41.3	46.4	45.6	93.4	92.8	93.1	92.7	78.4	81.5	86.8	87.1
Corée	73.2	74.9	75.7	74.8	24.6	21.3	23.1	21.8	88.0	87.3	86.6	85.1	68.6	74.8	78.1	77.7
Lettonie	61.1	72.7	73.9	73.1	34.3	43.8	33.9	32.5	74.4	86.0	85.2	83.8	48.1	64.3	67.6	69.5
Lituanie	60.1	68.2	73.5	72.2	28.3	29.4	33.4	30.5	73.8	84.2	85.4	84.0	49.9	60.7	69.4	68.4
Luxembourg	75.0	72.3	72.1	70.4	35.3	26.5	31.1	25.3	92.8	92.2	88.6	88.0	37.9	35.6	48.9	47.3
Mexique	82.8	80.8	78.8	75.6	64.7	58.5	53.4	49.9	93.8	92.7	91.2	87.9	78.1	78.3	75.4	71.4
Pays-Bas	81.2	80.5	82.2	81.6	67.9	63.9	64.6	61.4	91.4	91.7	89.3	89.0	49.7	58.5	78.3	79.4
Nouvelle-Zélande	77.8	82.0	81.8	81.5	56.2	60.3	56.7	56.1	87.0	90.0	90.4	89.6	67.9	80.7	81.6	82.5
Norvège ²	81.3	79.5	77.4	76.6	59.4	52.8	49.5	48.8	88.9	89.1	85.9	84.9	71.4	73.8	76.8	76.4
Pologne	61.2	63.6	75.3	75.9	27.3	29.2	35.4	32.3	77.6	81.1	89.2	89.7	36.7	41.4	61.0	63.7
Portugal	76.3	73.6	73.6	71.6	47.3	38.5	30.5	25.5	90.0	87.2	88.1	86.7	62.2	58.7	66.5	65.6
Rép. slovaque	62.2	68.4	74.4	73.3	29.8	30.9	31.6	28.5	79.6	85.0	88.3	86.9	35.4	52.6	60.3	61.7
Slovénie	67.2	72.7	74.8	73.7	35.7	43.2	36.2	29.6	85.7	88.1	90.9	90.4	32.3	45.3	53.2	54.4
Espagne ²	72.7	77.3	69.9	67.3	43.2	48.6	27.1	22.7	85.6	87.5	81.6	78.8	55.2	59.6	61.1	61.6
Suède ²	76.3	76.5	78.8	77.3	47.9	41.9	42.7	39.0	85.9	89.0	88.9	87.7	67.7	73.1	80.0	79.9
Suisse	87.3	85.6	84.5	83.9	66.5	65.4	60.8	59.4	95.2	93.6	92.0	91.4	77.0	76.4	79.4	79.2
Turquie	71.7	66.8	68.3	65.2	49.7	41.5	43.4	38.8	85.0	80.7	81.0	78.5	51.9	40.5	48.8	45.8
Royaume-Uni ²	79.0	78.6	79.7	78.6	63.6	58.8	53.8	51.7	87.5	87.8	89.4	88.6	60.0	66.4	71.0	69.7
États-Unis ²	80.6	77.8	76.5	72.1	61.9	54.4	51.3	46.4	89.0	87.5	86.4	81.8	65.7	67.4	69.8	66.2
OCDE ⁴	76.1	75.8	76.3	73.7	50.3	47.4	45.6	42.2	88.2	87.9	87.3	84.8	59.2	64.0	70.6	68.9
Brésil	..	79.7	72.6	66.9	..	63.0	48.7	40.4	..	89.0	83.7	78.6	..	70.1	63.6	58.2
Chine ⁵	84.6	61.8	94.2	70.4
Inde	81.1	..	71.9	71.9	57.2	..	31.5	32.8	93.8	..	91.1	89.8	78.7	..	74.9	75.7
Indonésie	80.7	78.2	80.6	..	48.8	48.7	46.3	..	95.0	91.1	93.6	..	83.6	82.8	82.9	..
Russie	67.6	72.0	75.9	74.9	38.2	36.6	31.1	29.7	82.7	87.0	90.5	89.2	46.8	63.9	60.4	61.0
Afrique de Sud	..	52.2	48.0	43.7	..	18.8	13.2	10.1	..	71.3	62.9	57.5	..	55.3	47.7	44.5

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau B3. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	61.3	66.1	70.0	68.6	60.8	63.2	60.8	57.7	67.0	71.9	76.0	74.8	34.2	47.3	59.0	58.2
Autriche	59.4	63.5	69.2	68.3	48.1	50.6	48.4	47.8	73.6	76.7	82.1	80.8	16.8	26.5	46.0	47.0
Belgique	51.5	55.3	61.7	61.0	25.4	25.0	25.8	22.5	67.2	72.3	76.8	76.4	16.6	26.0	47.0	48.0
Canada	65.6	69.6	71.2	66.8	55.7	60.7	59.1	49.8	73.9	77.7	79.7	75.9	39.1	49.3	57.2	54.9
Chili ¹	36.8	42.3	53.3	46.6	20.2	21.7	23.3	16.5	45.0	52.3	64.8	57.6	26.6	35.1	49.7	40.6
Colombie	..	46.0	53.4	44.9	..	28.2	32.4	25.6	..	56.3	63.9	54.3	..	33.4	45.7	38.7
Costa Rica	38.8	46.3	48.6	41.4	30.2	33.3	23.8	18.1	45.7	55.2	60.0	52.5	20.3	31.2	40.1	32.9
Rép. tchèque	56.9	57.3	68.1	67.1	33.6	23.9	24.3	19.4	73.7	74.9	80.0	78.8	22.4	33.5	58.9	61.3
Danemark	71.7	73.4	72.0	71.4	63.4	64.0	55.8	53.9	79.9	82.5	78.8	78.3	46.7	53.1	66.9	67.1
Estonie	57.3	66.1	71.9	71.6	28.5	29.8	38.0	33.4	73.2	79.9	78.7	78.3	36.5	60.5	74.6	77.9
Finlande	64.5	68.5	71.8	70.7	39.9	44.7	45.3	41.5	77.6	80.7	80.7	80.0	40.9	54.8	68.6	68.4
France	56.2	59.1	62.4	62.2	26.9	27.5	27.8	26.5	71.4	75.3	76.8	76.7	26.0	36.0	50.9	51.8
Allemagne	58.1	63.2	72.8	73.2	44.6	43.5	46.1	46.8	71.2	74.0	81.1	81.9	29.0	43.4	68.4	68.1
Grèce	41.7	47.7	47.3	47.5	22.4	18.8	13.2	11.7	52.7	60.9	60.8	61.1	24.3	27.0	31.6	33.5
Hongrie	49.6	50.7	63.0	62.3	28.8	17.7	24.0	23.1	66.9	67.9	78.0	75.9	13.1	25.8	46.2	49.2
Islande ²	81.0	79.7	79.1	75.5	70.5	73.4	74.0	65.8	86.0	82.1	83.0	79.5	74.4	77.7	71.2	71.0
Irlande	54.1	63.0	64.2	62.4	46.6	59.1	41.0	36.5	62.7	69.2	73.7	72.2	27.4	40.3	53.9	54.3
Israël ³	55.5	59.0	66.4	64.9	44.8	43.4	43.4	39.7	63.5	67.7	77.0	75.8	36.8	49.3	61.5	62.4
Italie ²	39.6	46.6	50.1	49.0	22.1	19.5	15.2	12.8	50.9	59.6	60.1	59.1	15.3	23.0	44.6	44.6
Japon	56.7	59.5	70.9	70.6	43.0	41.5	48.4	47.2	63.6	67.4	78.2	77.9	47.9	51.2	65.9	66.4
Corée	50.1	53.4	57.8	56.7	33.6	30.8	29.6	28.3	56.1	60.5	65.6	64.1	48.0	46.9	55.8	55.6
Lettonie	53.8	63.9	70.7	70.2	23.8	32.2	29.5	26.7	72.6	78.4	81.0	80.6	26.8	53.4	67.1	67.9
Lituanie	57.5	62.0	72.5	71.0	22.1	20.0	32.3	28.3	76.1	80.2	84.8	83.4	33.0	47.5	67.5	66.9
Luxembourg	50.0	56.1	63.6	63.9	28.3	18.4	26.3	24.4	63.0	71.7	79.9	80.0	16.8	28.6	37.1	40.6
Mexique	39.6	43.6	47.0	44.6	34.0	32.2	29.8	27.7	44.3	50.6	55.7	53.3	27.7	33.1	39.4	35.9
Pays-Bas	62.7	66.5	74.1	73.9	65.1	62.2	66.0	63.6	70.3	76.4	81.1	81.2	25.5	37.1	61.2	62.6
Nouvelle-Zélande	63.1	68.6	73.2	72.2	52.1	55.6	56.0	54.0	69.9	74.2	79.2	78.0	46.1	63.2	71.1	71.4
Norvège ²	73.6	74.0	73.1	72.7	55.9	56.2	50.5	49.8	81.6	82.3	81.1	80.4	58.9	64.0	68.7	69.1
Pologne	48.9	50.6	61.1	61.5	21.8	22.4	27.8	24.2	64.3	68.8	76.4	76.7	21.4	19.4	39.2	41.0
Portugal	60.5	61.8	67.6	66.6	36.1	30.2	25.5	21.2	73.9	74.8	82.5	81.8	40.9	44.3	55.1	56.5
Rép. slovaque	51.5	53.0	62.4	61.7	28.2	24.1	17.8	16.5	69.8	71.0	75.4	74.0	9.8	21.2	53.9	55.2
Slovénie	58.4	62.6	68.6	67.8	29.7	31.4	29.9	24.0	79.3	82.4	86.1	85.6	13.8	22.2	44.0	46.6
Espagne ²	42.0	56.0	58.8	56.6	29.0	37.2	22.5	18.5	51.0	66.3	69.9	67.4	20.1	30.2	46.9	48.0
Suède ²	72.2	71.8	75.4	73.5	45.4	42.2	45.0	39.9	81.7	83.0	83.7	82.1	62.4	67.2	75.7	75.6
Suisse	69.3	71.6	76.3	75.9	63.4	59.7	61.6	59.4	75.6	78.5	83.0	82.5	50.1	58.1	66.6	67.8
Turquie	26.2	22.8	32.2	29.7	24.8	19.3	22.6	19.2	27.6	25.6	38.4	36.2	21.5	14.6	18.8	16.7
Royaume-Uni ²	65.7	66.4	71.6	72.0	59.1	55.8	54.4	53.0	73.2	74.4	79.1	80.3	41.8	48.8	61.5	61.1
États-Unis ²	67.8	65.9	66.3	62.2	57.4	51.8	51.1	45.3	74.2	72.5	73.7	69.6	50.6	56.6	58.0	54.8
OCDE ⁴	55.1	56.8	61.3	59.0	40.8	38.8	39.2	35.7	63.9	65.9	70.1	67.9	36.6	43.4	53.8	52.4
Brésil	..	55.9	53.3	47.4	..	42.7	34.6	27.2	..	64.3	63.7	57.8	..	39.5	36.8	32.5
Chine ⁵	73.8	62.1	81.6	47.1
Inde	34.5	..	20.9	25.9	24.1	..	7.5	9.9	40.4	..	27.2	32.8	29.5	..	19.1	25.2
Indonésie	49.5	45.6	51.1	..	34.4	29.8	32.0	..	56.3	52.0	57.9	..	52.4	49.4	53.3	..
Russie	59.3	65.3	66.1	65.5	30.9	30.8	24.9	23.5	77.8	82.5	83.6	82.5	25.9	43.1	41.4	42.9
Afrique de Sud	..	37.4	37.0	33.4	..	12.6	8.9	6.9	..	51.2	49.5	44.8	..	31.8	34.0	31.4

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau C1. Taux d'activité par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	73.8	76.2	78.5	77.9	70.2	70.8	68.1	66.2	80.3	82.7	84.9	84.5	48.2	58.1	67.2	67.1
Autriche	70.8	73.5	77.1	76.6	55.7	59.4	56.4	56.1	85.2	86.5	89.0	88.3	29.8	37.2	56.4	57.0
Belgique	65.1	67.1	69.0	68.6	35.3	33.9	31.0	28.4	82.4	85.3	84.8	84.5	27.1	35.9	54.3	55.6
Canada	76.2	78.1	78.7	77.4	64.4	67.6	64.9	61.9	84.8	86.3	87.3	86.2	50.9	59.3	66.2	65.7
Chili ¹	61.0	63.0	67.4	62.7	38.6	37.0	31.5	26.4	71.5	75.1	80.2	74.9	51.3	57.6	68.7	60.3
Colombie	..	68.0	73.2	68.8	..	48.8	51.4	46.9	..	79.1	84.0	79.8	..	55.2	65.5	60.6
Costa Rica	62.8	67.2	70.1	68.3	50.4	51.9	45.3	44.5	71.4	76.8	82.1	80.7	47.7	56.0	61.7	57.0
Rép. tchèque	71.6	69.8	76.7	76.4	46.1	31.9	29.7	27.3	88.4	87.8	89.1	88.7	38.2	48.2	68.0	69.6
Danemark	79.9	80.0	79.1	79.0	70.7	70.6	61.1	60.2	87.9	88.8	86.5	86.3	58.1	60.9	73.8	74.6
Estonie	71.1	73.0	78.8	79.4	44.8	38.4	45.5	42.2	86.6	88.3	87.7	88.2	48.3	61.6	75.2	78.6
Finlande	74.9	75.7	78.4	78.4	53.8	55.0	55.3	53.8	87.9	88.0	87.7	87.5	46.6	58.8	71.5	73.0
France	68.6	69.4	71.7	71.0	36.5	38.0	36.9	35.6	86.3	87.5	87.4	86.9	31.8	40.0	56.9	57.1
Allemagne	71.1	75.6	79.2	79.2	51.5	52.0	51.4	52.0	85.3	87.2	88.0	88.3	42.9	57.2	74.7	74.1
Grèce	63.8	66.5	68.4	67.4	39.0	31.0	22.5	21.2	78.1	81.8	85.4	84.0	40.5	44.2	49.8	50.8
Hongrie	59.9	61.6	72.6	72.8	37.2	25.7	32.2	31.2	77.3	80.1	87.0	86.2	22.6	33.7	58.0	61.4
Islande ²	86.6	86.3	85.0	83.5	71.6	78.3	76.1	70.6	92.2	89.3	89.0	88.0	85.7	84.1	79.6	80.0
Irlande	68.1	75.5	72.9	71.5	54.2	69.4	47.1	43.7	78.3	82.1	83.4	82.3	45.9	54.7	62.6	62.8
Israël ³	69.9	71.2	71.7	69.9	58.2	55.5	46.0	42.3	78.7	80.3	83.0	81.5	50.9	61.2	69.9	70.1
Italie ²	60.3	62.4	65.7	64.1	39.5	30.8	26.1	23.8	74.3	77.5	78.1	76.5	29.0	34.5	57.4	57.1
Japon	72.5	73.6	79.5	79.6	47.0	44.9	49.2	48.6	81.9	83.3	87.9	87.9	66.5	68.4	77.9	78.7
Corée	64.5	66.4	69.5	68.6	33.0	28.8	29.6	28.2	75.2	76.5	79.1	77.8	59.6	61.9	68.9	68.8
Lettonie	67.0	72.6	77.3	78.2	37.4	42.6	36.3	34.8	85.5	87.1	88.3	89.3	39.8	60.7	72.1	74.6
Lituanie	70.5	67.9	78.0	78.5	36.2	27.1	37.3	36.6	88.8	85.6	90.3	90.4	45.4	55.3	73.4	75.0
Luxembourg	64.2	66.9	72.0	72.2	34.0	26.5	34.6	32.4	79.8	84.7	88.5	89.1	27.6	32.7	45.0	45.9
Mexique	61.7	63.4	64.6	62.3	51.5	48.4	44.8	42.3	68.6	72.0	74.7	72.5	52.4	55.6	57.1	53.7
Pays-Bas	74.3	76.8	80.9	80.9	70.8	69.6	70.0	68.7	83.1	86.7	87.4	87.6	38.5	50.1	72.0	73.0
Nouvelle-Zélande	75.0	78.1	80.9	80.7	62.7	64.5	63.5	62.9	82.0	84.0	87.4	86.8	59.7	72.9	78.3	79.0
Norvège ²	80.2	78.8	78.3	78.2	64.4	58.8	55.5	55.6	87.4	87.4	86.3	86.0	65.8	69.6	74.0	74.3
Pologne	65.8	63.2	70.6	71.0	37.8	33.0	35.2	31.8	82.4	81.7	85.3	85.6	31.3	31.8	50.7	52.9
Portugal	71.2	73.9	75.5	74.3	45.7	41.3	34.3	30.2	84.8	87.7	90.3	89.5	52.5	54.6	64.4	64.5
Rép. slovaque	69.9	68.2	72.7	72.4	46.0	34.5	29.7	28.1	88.4	86.8	86.5	85.9	24.3	38.8	59.8	61.3
Slovénie	67.5	71.3	75.2	74.6	39.2	41.8	36.2	31.5	87.4	89.3	92.4	92.4	24.0	34.6	50.9	52.4
Espagne ²	66.7	72.8	75.0	73.4	48.5	52.5	36.9	33.5	78.0	83.1	87.0	85.5	40.9	47.4	61.6	62.5
Suède ²	79.0	79.1	82.9	82.5	52.9	52.1	54.7	51.9	88.2	90.0	91.2	91.2	69.3	73.0	81.7	82.6
Suisse	80.5	81.6	84.3	84.1	68.3	67.4	66.5	65.0	87.4	88.9	91.3	91.2	65.1	69.3	76.0	76.5
Turquie	52.4	49.8	58.5	54.9	42.5	37.7	44.4	39.0	59.6	58.2	68.1	65.0	37.2	28.3	36.6	33.5
Royaume-Uni ²	76.4	76.4	78.8	78.9	69.6	66.4	61.0	60.4	83.9	84.2	86.7	87.3	53.0	59.1	68.1	67.8
États-Unis ²	77.2	75.3	74.1	73.0	65.8	59.4	55.9	53.9	84.0	83.0	82.5	81.4	59.2	63.8	65.3	64.7
OCDE ⁴	69.9	70.5	72.8	71.5	51.9	49.4	48.1	45.9	80.2	80.9	82.8	81.6	50.0	55.6	64.4	63.7
Brésil	..	73.5	71.0	65.8	..	63.6	57.0	49.3	..	81.1	80.7	76.0	..	55.4	52.2	48.2
Chine ⁵	82.3	67.9	90.5	59.4
Inde	60.9	..	51.1	53.8	45.9	..	27.9	29.8	69.4	..	62.4	65.0	55.0	..	48.1	51.9
Indonésie	69.4	68.7	69.8	..	51.8	52.8	48.3	..	77.8	75.8	78.2	..	68.1	68.4	68.8	..
Russie	70.9	72.9	74.2	74.3	43.6	39.4	33.2	32.2	88.3	89.2	90.7	90.6	37.5	53.7	51.1	52.6
Afrique de Sud	..	57.2	59.5	54.6	..	29.3	25.7	20.9	..	74.5	76.4	70.6	..	44.8	44.5	41.9

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau C2. Taux d'activité par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	82.3	83.0	83.2	82.4	71.9	71.8	68.2	65.9	90.2	90.8	90.7	90.2	60.9	67.7	73.3	73.3
Autriche	79.9	80.0	81.8	81.0	60.6	62.9	60.3	59.5	94.0	92.5	92.4	91.4	42.8	47.6	65.6	65.5
Belgique	73.7	73.6	73.1	72.6	38.7	36.1	32.5	30.3	91.8	92.5	89.3	88.7	37.5	44.4	59.8	61.5
Canada	81.9	82.4	82.2	81.1	65.8	68.0	64.5	62.2	91.0	91.0	91.1	90.1	60.7	66.8	72.4	72.1
Chili ¹	80.1	78.5	76.8	73.0	47.6	44.0	33.5	30.4	93.5	93.0	90.8	85.4	76.8	79.8	86.5	78.5
Colombie	..	82.6	84.6	81.4	..	58.2	58.6	54.6	..	95.2	95.6	92.8	..	77.7	85.2	80.8
Costa Rica	83.8	84.2	82.4	80.6	64.7	63.6	51.5	50.4	95.2	95.7	95.4	93.8	76.3	80.9	82.0	77.0
Rép. tchèque	79.4	78.1	83.4	83.3	51.3	36.7	33.4	32.8	94.9	95.0	95.9	95.8	54.5	62.4	76.2	76.5
Danemark	84.2	83.6	82.0	81.9	73.4	72.0	60.5	60.1	91.7	92.3	90.1	89.7	66.6	66.8	78.4	79.1
Estonie	76.3	77.5	82.0	81.8	52.1	44.3	47.9	43.5	89.2	93.2	92.4	92.8	60.0	62.4	72.9	74.2
Finlande	77.6	77.4	80.1	80.2	56.4	56.3	56.8	56.0	90.7	90.3	90.3	90.0	48.1	59.2	70.5	72.5
France	75.1	74.4	75.3	74.5	40.2	41.5	39.8	38.2	94.2	93.8	91.9	91.5	35.9	42.6	59.4	59.4
Allemagne	78.9	81.8	83.5	82.6	54.7	54.9	54.2	53.7	93.4	93.8	92.7	92.0	52.4	65.8	79.5	78.2
Grèce	77.4	78.4	76.7	75.5	41.7	34.4	23.9	23.1	94.4	94.6	93.2	91.6	57.3	60.9	63.8	64.5
Hongrie	67.5	68.6	80.0	80.3	41.8	29.5	37.2	35.3	84.4	87.2	93.4	93.1	34.1	42.1	70.6	74.0
Islande ²	89.8	90.5	87.7	86.1	70.1	78.2	73.8	67.3	96.1	94.5	91.9	91.2	94.7	89.3	86.8	85.8
Irlande	79.9	84.7	79.0	77.5	58.1	74.5	48.2	44.3	92.0	91.6	90.6	89.5	64.4	68.9	71.5	71.5
Israël ³	77.5	77.0	74.2	72.1	61.9	58.3	45.2	41.4	87.5	87.0	86.3	84.4	63.5	70.3	76.9	76.4
Italie ²	74.3	74.3	75.0	73.5	44.6	36.0	29.8	28.5	90.6	91.0	88.5	87.0	42.7	46.2	68.6	68.0
Japon	85.2	85.2	86.4	86.5	47.4	45.1	48.3	48.0	97.1	96.3	95.5	95.5	84.1	84.9	88.8	89.7
Corée	77.2	77.9	78.8	77.9	28.5	24.0	26.0	24.6	92.2	90.5	89.8	88.3	71.3	76.8	81.1	80.6
Lettonie	72.3	77.9	79.8	80.7	43.4	49.2	39.6	37.9	87.8	91.6	91.2	92.0	53.9	67.6	73.0	76.8
Lituanie	74.3	71.3	79.2	79.9	41.6	31.6	38.9	38.9	89.7	87.7	91.4	91.4	57.9	63.3	74.6	76.6
Luxembourg	76.4	75.0	76.4	75.4	37.4	30.6	37.8	33.7	94.2	94.9	92.8	92.8	38.6	36.4	51.2	49.7
Mexique	84.7	83.8	81.8	79.3	67.7	62.6	57.3	54.0	95.2	95.2	94.0	91.7	79.3	80.2	77.2	73.8
Pays-Bas	83.2	83.3	85.1	84.8	71.6	70.6	69.7	67.7	93.2	93.5	91.5	91.5	50.9	61.1	81.0	81.5
Nouvelle-Zélande	83.1	84.9	85.2	85.2	65.8	67.1	63.8	63.9	91.1	92.1	92.9	92.4	71.9	81.9	84.0	85.0
Norvège ²	84.2	81.6	80.7	80.4	66.4	57.5	55.2	55.5	91.2	90.8	88.9	88.5	72.3	74.6	78.4	78.2
Pologne	71.7	70.0	77.7	78.3	40.9	36.5	39.2	36.1	88.3	87.9	91.5	92.1	40.4	44.8	62.6	65.3
Portugal	78.9	79.2	78.3	76.9	50.5	44.7	36.1	32.2	92.5	92.9	92.7	91.8	64.5	63.2	70.9	70.3
Rép. slovaque	76.8	75.8	78.8	78.3	49.4	38.7	36.8	34.9	93.9	93.0	93.2	92.3	41.0	56.9	62.8	64.5
Slovénie	71.9	75.8	78.0	77.1	41.7	47.6	39.1	33.9	90.6	91.3	94.4	94.2	34.6	46.7	55.7	56.3
Espagne ²	80.4	82.6	79.9	78.2	53.6	57.3	39.3	36.0	93.0	92.5	91.7	90.1	60.5	62.8	69.2	69.6
Suède ²	81.5	81.4	84.6	84.6	54.4	51.5	53.6	52.0	90.7	92.9	93.6	93.8	72.6	76.4	84.2	85.5
Suisse	89.4	88.2	88.3	88.1	70.5	70.2	66.6	65.4	96.7	95.8	95.4	95.4	79.3	78.4	82.8	82.9
Turquie	76.9	74.4	78.2	74.6	57.6	51.6	55.9	50.1	89.5	88.1	91.0	88.4	53.4	42.9	53.9	50.0
Royaume-Uni ²	84.1	83.1	83.2	82.7	73.3	69.4	61.9	60.5	91.9	91.2	92.0	91.7	63.4	68.8	73.3	72.9
États-Unis ²	83.9	81.7	79.5	78.3	68.6	61.5	56.6	54.6	91.6	90.9	89.1	87.9	67.3	69.6	71.5	70.7
OCDE ⁴	80.9	80.4	80.7	79.4	57.2	54.2	51.8	49.5	92.6	92.2	91.6	90.4	62.5	66.8	73.6	72.8
Brésil	..	84.9	80.6	75.9	..	72.3	63.0	55.2	..	92.8	90.2	86.7	..	72.3	67.5	63.2
Chine ⁵	87.8	68.0	96.8	70.8
Inde	84.9	..	79.0	79.5	63.6	..	43.7	44.8	96.7	..	96.5	96.3	80.0	..	77.6	78.6
Indonésie	85.8	85.6	85.3	..	60.8	63.6	56.7	..	97.6	95.9	96.8	..	83.9	84.8	84.0	..
Russie	75.9	76.9	79.7	79.5	47.5	42.7	36.6	35.6	91.4	92.0	94.4	94.1	50.6	66.3	62.7	63.7
Afrique de Sud	..	64.3	65.8	60.6	..	32.0	28.1	22.7	..	84.0	83.5	77.8	..	59.1	54.0	51.1

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau C3. Taux d'activité par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	65.3	69.4	73.9	73.4	68.5	69.7	68.0	66.5	70.5	74.8	79.3	78.9	35.3	48.6	61.3	61.2
Autriche	61.8	67.1	72.3	72.1	50.8	56.0	52.5	52.8	76.3	80.5	85.7	85.1	17.6	27.5	47.4	48.8
Belgique	56.4	60.4	64.9	64.5	31.8	31.6	29.5	26.5	72.7	78.0	80.3	80.3	17.1	27.5	48.9	49.8
Canada	70.4	73.8	75.2	73.8	62.9	67.3	65.4	61.7	78.5	81.7	83.5	82.3	41.4	51.9	60.1	59.5
Chili ¹	42.1	47.6	58.0	52.5	29.4	29.7	29.1	22.2	49.7	57.3	70.0	64.3	27.8	36.8	51.6	43.6
Colombie	..	54.2	62.2	56.8	..	39.5	44.2	39.3	..	64.2	72.8	67.2	..	35.2	48.6	43.3
Costa Rica	41.6	49.7	57.6	55.7	35.2	39.2	38.0	37.9	47.7	57.8	68.8	67.4	21.0	31.9	43.3	38.7
Rép. tchèque	63.7	61.5	69.8	69.2	40.6	26.9	25.9	21.4	81.8	80.3	81.8	81.1	23.7	35.2	60.1	62.8
Danemark	75.6	76.3	76.1	76.0	67.8	69.1	61.8	60.3	84.0	85.3	82.8	82.9	48.9	55.0	69.2	70.1
Estonie	66.3	68.8	75.7	76.9	37.1	32.1	43.0	40.9	84.1	83.4	82.7	83.3	39.4	61.0	77.1	82.4
Finlande	72.1	73.9	76.6	76.6	51.1	53.7	53.6	51.4	85.0	85.6	84.9	84.9	45.2	58.3	72.4	73.5
France	62.4	64.5	68.2	67.6	32.8	34.4	34.0	33.1	78.7	81.4	83.1	82.6	27.9	37.6	54.6	54.9
Allemagne	63.3	69.4	74.9	75.8	48.2	49.0	48.4	50.1	76.9	80.6	83.3	84.5	33.5	48.9	70.0	70.1
Grèce	50.5	54.8	60.4	59.3	36.2	27.5	21.0	19.3	62.0	69.2	77.6	76.3	25.4	28.2	37.3	38.6
Hongrie	52.6	54.9	65.3	65.3	32.5	21.8	26.9	26.9	70.5	73.2	80.6	79.1	13.3	26.9	47.2	50.6
Islande ²	83.3	81.8	82.0	80.7	73.2	78.5	78.6	74.0	88.2	83.6	85.9	84.5	76.8	78.5	72.3	74.2
Irlande	56.2	66.2	66.9	65.6	50.1	64.2	45.9	43.1	64.5	72.4	76.4	75.2	27.4	40.3	53.9	54.3
Israël ³	62.5	65.5	69.2	67.7	54.3	52.5	46.8	43.2	70.3	73.9	79.9	78.7	39.1	52.4	63.2	63.9
Italie ²	46.3	50.6	56.5	54.7	34.3	25.4	22.0	18.8	57.9	64.1	67.8	66.0	16.1	23.4	47.0	46.9
Japon	59.6	61.9	72.6	72.5	46.6	44.7	50.1	49.2	66.5	70.1	80.0	80.0	49.7	52.5	67.1	67.8
Corée	52.1	54.9	60.0	59.1	37.0	33.2	32.9	31.4	57.8	62.0	67.8	66.6	48.8	47.5	57.0	57.2
Lettonie	62.1	67.8	75.0	75.8	31.2	35.8	32.8	31.5	83.3	82.8	85.5	86.6	29.2	55.7	71.4	72.9
Lituanie	67.1	64.9	76.9	77.2	30.5	22.3	35.6	34.2	87.9	83.6	89.2	89.4	35.9	49.2	72.5	73.6
Luxembourg	51.7	58.9	67.4	68.8	30.6	22.3	31.3	31.0	64.9	74.7	84.0	85.3	16.8	29.1	38.4	41.9
Mexique	41.0	45.4	48.8	46.7	36.3	35.1	32.4	30.4	45.4	52.3	57.5	55.4	28.0	33.4	39.8	36.4
Pays-Bas	65.2	70.2	76.7	77.0	70.0	68.5	70.3	69.9	72.7	79.8	83.3	83.7	25.9	38.9	63.1	64.4
Nouvelle-Zélande	67.2	71.5	76.7	76.1	59.5	61.9	63.2	61.8	73.4	76.5	82.0	81.3	47.8	64.1	73.1	73.5
Norvège ²	76.1	75.9	75.7	75.8	62.4	60.1	55.8	55.7	83.4	83.9	83.5	83.4	59.4	64.5	69.5	70.3
Pologne	59.9	56.5	63.4	63.6	34.8	29.3	31.0	27.4	76.5	75.6	79.0	79.1	23.7	20.6	40.0	41.7
Portugal	63.8	68.7	72.9	71.8	40.9	37.8	32.5	28.1	77.3	82.7	88.0	87.4	42.0	47.0	58.8	59.5
Rép. slovaque	63.2	60.7	66.4	66.4	42.6	30.1	22.2	21.0	82.9	80.5	79.6	79.3	10.7	23.3	56.9	58.3
Slovénie	62.9	66.6	72.2	71.9	36.4	35.4	33.0	28.7	84.2	87.3	90.4	90.3	14.1	23.1	46.0	48.5
Espagne ²	52.9	62.8	70.1	68.7	43.3	47.5	34.3	30.7	62.8	73.3	82.3	80.8	22.6	32.7	54.4	55.7
Suède ²	76.4	76.8	81.1	80.3	51.2	52.6	55.9	51.7	85.6	87.1	88.7	88.4	65.9	69.6	79.0	79.6
Suisse	71.6	75.0	80.2	80.0	66.0	64.5	66.3	64.6	78.0	81.9	87.0	86.9	51.3	60.3	69.1	70.0
Turquie	28.0	25.7	38.7	35.0	28.1	24.4	32.6	27.4	28.9	28.0	45.1	41.6	21.6	14.8	19.6	17.3
Royaume-Uni ²	69.0	69.8	74.4	75.1	65.8	63.5	60.0	60.2	76.1	77.4	81.5	82.8	43.1	49.8	63.1	63.0
États-Unis ²	70.7	69.1	68.9	67.8	63.0	57.2	55.1	53.2	76.7	75.4	76.0	75.1	51.9	58.3	59.6	59.0
OCDE ⁴	59.2	60.7	65.0	63.8	46.5	44.4	44.4	42.2	68.0	69.8	74.0	72.8	38.3	45.1	55.7	55.2
Brésil	..	62.8	62.2	56.6	..	54.7	50.8	43.2	..	70.2	71.9	66.5	..	40.6	39.0	35.3
Chine ⁵	76.7	67.8	84.0	47.2
Inde	36.0	..	22.9	28.0	26.9	..	10.6	13.2	41.5	..	29.0	34.6	30.0	..	19.7	26.1
Indonésie	53.2	51.7	54.1	..	43.1	41.7	39.5	..	58.1	56.2	59.6	..	52.6	50.5	53.8	..
Russie	66.2	69.2	69.2	69.5	39.7	36.0	29.7	28.8	85.3	86.6	87.1	87.3	27.8	44.2	42.3	44.2
Afrique de Sud	..	50.8	53.4	48.6	..	26.6	23.2	19.1	..	66.2	69.2	63.5	..	33.3	36.9	34.5

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.
2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été réropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink  <https://stat.link/zd7cm9>

Tableau D1. Taux de chômage par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	6.4	4.4	5.3	6.6	12.1	9.4	11.7	14.2	5.0	3.4	4.0	5.2	4.5	2.7	4.0	5.1
Autriche	3.5	4.9	4.6	5.4	5.1	9.4	8.5	10.5	3.1	4.2	4.2	5.0	5.2	3.4	3.4	4.0
Belgique	7.0	7.5	5.4	5.6	17.5	18.8	14.2	15.3	6.1	6.6	4.8	5.0	3.0	4.2	4.1	4.2
Canada	6.9	6.1	5.8	9.6	12.7	10.9	11.0	20.1	5.7	5.1	4.8	7.8	5.5	5.2	5.4	8.0
Chili ¹	10.7	8.7	7.4	11.0	25.0	21.6	19.1	24.1	8.2	6.6	6.8	10.4	7.0	4.7	3.8	6.9
Colombie	..	11.5	10.8	16.4	..	22.2	20.8	27.1	..	9.0	9.0	14.7	..	5.9	6.3	10.5
Costa Rica	5.2	4.6	12.0	19.7	11.0	10.8	32.0	41.9	3.2	2.8	9.0	16.6	2.8	2.0	5.8	12.0
Rép. tchèque	8.8	5.4	2.1	2.6	17.0	10.7	5.6	8.0	7.7	4.9	1.8	2.4	5.2	4.6	2.0	2.0
Danemark	4.5	3.4	5.1	5.8	6.6	7.5	10.1	11.6	4.1	2.7	4.5	4.9	3.8	2.8	3.4	4.2
Estonie	14.8	4.7	4.6	7.0	22.2	9.9	10.7	17.9	14.0	4.2	4.0	5.9	11.5	3.6	4.0	6.5
Finlande	9.8	6.9	6.8	7.9	20.3	15.7	16.3	20.0	8.0	5.3	5.1	5.8	9.4	6.5	6.6	7.5
France	8.6	8.0	8.5	8.1	16.7	19.4	19.6	20.2	7.8	7.0	7.5	7.1	5.9	4.5	6.8	5.8
Allemagne	7.8	8.7	3.2	3.9	8.4	11.7	5.8	7.0	7.0	8.0	3.0	3.7	12.3	10.3	2.7	3.2
Grèce	11.6	8.5	17.5	16.5	29.2	22.7	35.2	35.0	9.7	7.8	17.1	16.2	3.9	3.4	13.4	12.2
Hongrie	6.4	7.5	3.5	4.3	12.7	18.0	11.4	12.8	5.7	6.9	3.0	3.8	3.0	4.4	2.2	3.0
Islande ²	2.3	2.5	4.0	6.7	4.7	7.5	9.3	11.8	1.7	1.5	3.3	6.2	1.7	1.0	2.0	4.0
Irlande	4.0	4.9	4.6	5.2	6.9	9.2	12.5	15.3	3.6	4.3	3.9	4.4	0.0	0.6	1.3	1.5
Israël ³	11.2	9.4	3.9	4.5	17.3	16.3	6.7	7.9	9.4	7.8	3.5	4.0	8.7	6.8	2.9	3.1
Italie ²	10.6	6.2	10.2	9.4	29.7	20.4	29.2	29.4	8.5	5.3	9.8	9.0	4.5	2.4	5.4	5.0
Japon	5.0	4.1	2.5	3.0	9.2	7.7	3.7	4.6	4.1	3.7	2.4	2.8	5.6	3.4	2.0	2.6
Corée	4.6	3.4	3.8	4.0	10.8	8.7	10.4	10.5	4.0	3.1	3.5	3.7	2.9	2.2	3.0	3.3
Lettonie	14.5	6.2	6.5	8.4	22.1	10.6	12.4	14.9	14.0	5.7	5.9	7.9	9.6	4.5	6.6	8.1
Lituanie	16.7	4.3	6.5	8.8	30.2	8.4	11.9	19.6	15.6	4.0	5.8	7.4	11.2	3.7	6.9	9.9
Luxembourg	2.4	4.1	5.6	6.8	6.4	15.2	17.0	23.2	2.0	3.4	4.7	5.7	1.4	2.1	4.1	4.1
Mexique	2.6	3.8	3.7	4.5	5.1	7.2	7.2	8.0	1.8	2.9	3.0	4.0	1.4	1.9	1.9	2.6
Pays-Bas	3.1	4.2	3.4	3.9	6.1	9.4	6.7	9.1	2.5	3.0	2.6	2.9	2.1	4.4	3.2	2.7
Nouvelle-Zélande	6.2	3.8	4.3	4.8	13.5	10.1	11.3	12.4	4.7	2.6	3.0	3.5	4.7	1.4	2.7	2.8
Norvège ²	3.3	2.5	3.8	4.5	10.5	7.4	10.0	11.3	2.4	1.9	3.2	3.9	1.0	0.9	1.6	2.0
Pologne	16.4	9.7	3.3	3.2	35.2	21.7	9.9	10.8	13.9	8.4	2.9	2.8	9.4	6.8	2.4	2.1
Portugal	4.2	8.5	6.7	7.1	8.6	16.7	18.3	22.6	3.5	7.7	5.7	6.0	3.2	6.5	6.2	5.9
Rép. slovaque	18.8	11.0	5.8	6.8	37.0	20.1	16.1	19.3	15.5	10.1	5.3	6.2	12.3	8.1	4.7	4.8
Slovénie	6.9	5.0	4.5	5.0	16.3	10.1	8.1	14.2	5.6	4.5	4.2	4.6	5.3	3.3	4.5	3.7
Espagne ²	13.9	8.3	14.2	15.6	25.3	18.1	32.5	38.3	12.3	7.2	12.9	14.5	9.4	6.0	12.6	12.5
Suède ²	5.9	6.2	6.9	8.5	11.7	19.2	20.0	24.0	4.9	4.4	5.3	6.8	6.1	3.9	4.6	5.8
Suisse	2.7	3.7	4.5	5.0	4.8	7.1	8.0	8.6	2.3	3.1	4.1	4.6	2.7	3.1	3.9	3.9
Turquie	6.7	10.5	14.0	13.4	13.1	20.0	25.4	25.1	4.9	8.5	12.2	11.8	2.1	4.3	8.1	7.2
Royaume-Uni ²	5.4	5.2	4.0	4.6	11.7	13.7	11.3	13.3	4.3	3.8	2.9	3.3	4.2	2.9	2.9	3.7
États-Unis ²	4.0	4.7	3.7	8.1	9.3	10.5	8.4	14.9	3.1	3.7	3.1	7.1	2.5	3.1	2.6	6.7
OCDE ⁴	6.3	6.0	5.6	7.3	12.1	12.6	11.8	15.0	5.3	5.1	4.9	6.5	4.9	4.0	3.8	5.2
Brésil	..	8.3	11.9	13.9	..	16.8	26.7	31.3	..	6.1	9.2	11.1	..	2.9	5.7	7.9
Chine ⁵	3.7	8.8	2.8	0.4
Inde	4.4	..	8.9	9.0	10.1	..	28.1	26.3	2.9	..	5.7	6.3	1.6	..	3.3	3.6
Indonésie	6.3	9.8	5.5	..	19.9	25.3	18.6	..	2.9	5.9	3.2	..	0.4	2.2	1.1	..
Russie	10.7	6.1	4.6	5.8	20.7	14.4	15.5	17.3	9.2	5.1	4.1	5.3	7.3	3.1	2.9	3.6
Afrique de Sud	..	22.3	28.7	29.4	..	46.5	57.0	59.3	..	18.6	26.4	27.6	..	5.6	9.9	11.2

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau D2. Taux de chômage par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population active des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	6.6	4.1	5.4	6.8	12.9	9.5	12.8	15.3	5.1	3.0	3.8	5.1	5.3	2.8	4.1	5.4
Autriche	3.3	4.6	4.7	5.6	5.0	9.3	9.2	11.3	2.8	3.8	4.2	5.0	5.4	3.4	3.8	4.4
Belgique	5.8	6.7	5.8	5.8	15.3	17.1	16.0	15.5	4.9	5.9	5.1	5.1	3.0	3.6	4.3	4.6
Canada	7.0	6.5	6.2	9.8	13.8	12.1	12.2	20.7	5.7	5.4	5.0	7.8	5.5	5.2	5.8	8.3
Chili ¹	9.7	7.2	6.9	10.9	21.2	18.2	18.5	22.9	7.6	5.4	6.2	10.4	8.0	4.8	3.8	6.9
Colombie	..	8.9	8.3	13.0	..	17.8	16.5	21.6	..	6.6	6.5	11.4	..	6.3	6.6	10.3
Costa Rica	4.4	3.3	9.5	15.7	9.3	8.3	28.4	35.3	2.8	1.7	6.3	12.7	2.6	2.0	4.8	10.3
Rép. tchèque	7.4	4.3	1.8	2.3	16.7	10.6	5.4	7.2	6.0	3.5	1.5	2.1	5.0	4.5	1.9	1.7
Danemark	3.9	3.0	4.9	5.5	6.8	7.6	10.4	12.6	3.4	2.2	4.2	4.4	3.3	2.3	3.3	4.1
Estonie	16.0	5.5	4.1	7.1	21.7	11.8	9.8	17.4	15.0	4.2	3.2	5.8	15.0	6.9	5.1	7.9
Finlande	9.1	6.5	7.3	8.1	18.9	14.8	16.9	20.6	7.2	4.8	5.3	5.9	9.3	6.9	8.1	8.1
France	7.4	7.7	8.6	8.2	15.6	18.9	20.8	20.3	6.6	6.5	7.3	7.0	5.0	4.8	6.8	5.8
Allemagne	7.6	8.6	3.6	4.3	9.2	12.2	6.6	7.4	6.6	7.8	3.3	4.1	11.5	9.7	3.0	3.4
Grèce	7.6	5.3	14.1	13.7	21.6	15.5	33.5	31.4	6.2	4.7	13.3	13.1	3.7	2.9	12.1	11.6
Hongrie	7.1	7.2	3.4	4.1	13.8	17.4	11.9	11.9	6.2	6.5	2.8	3.6	3.7	4.8	2.3	3.2
Islande ²	1.8	2.4	4.5	6.8	5.7	8.4	12.8	12.6	1.1	1.3	3.2	6.5	0.5	0.9	2.4	3.9
Irlande	4.2	5.0	5.1	5.6	6.8	10.2	14.2	15.2	4.2	4.2	4.2	4.7	0.0	0.9	2.2	2.7
Israël ³	11.1	9.0	3.8	4.7	17.3	15.3	6.1	7.6	9.1	7.4	3.4	4.3	10.4	7.4	3.0	3.6
Italie ²	8.2	5.0	9.3	8.6	25.4	18.4	27.8	27.9	6.3	4.0	8.7	8.0	4.4	2.6	5.8	5.1
Japon	5.1	4.1	2.6	3.1	10.4	8.3	3.9	5.0	3.9	3.6	2.5	3.0	6.8	4.1	2.2	2.9
Corée	5.1	3.8	4.0	4.0	13.5	11.1	11.1	11.1	4.5	3.6	3.6	3.6	3.9	2.7	3.7	3.6
Lettonie	15.5	6.7	7.3	9.4	20.9	11.0	14.2	14.4	15.3	6.1	6.6	8.9	10.7	4.9	7.3	9.6
Lituanie	19.1	4.3	7.3	9.6	32.1	7.0	14.1	21.5	17.7	3.9	6.6	8.1	13.7	4.1	7.0	10.7
Luxembourg	1.8	3.6	5.7	6.6	5.7	13.5	17.8	24.8	1.4	2.8	4.6	5.2	2.0	2.3	4.7	4.8
Mexique	2.3	3.5	3.6	4.7	4.4	6.6	6.8	7.6	1.5	2.7	3.0	4.2	1.5	2.4	2.3	3.2
Pays-Bas	2.5	3.3	3.4	3.7	5.3	9.4	7.3	9.2	1.9	1.9	2.5	2.8	2.5	4.3	3.3	2.6
Nouvelle-Zélande	6.4	3.5	4.0	4.4	14.5	10.0	11.1	12.2	4.6	2.2	2.6	3.0	5.5	1.5	2.8	2.9
Norvège ²	3.4	2.6	4.1	4.8	10.5	8.3	10.4	12.1	2.5	1.9	3.4	4.1	1.2	1.0	2.0	2.3
Pologne	14.6	9.1	3.1	3.1	33.3	20.0	9.6	10.3	12.1	7.8	2.5	2.6	9.1	7.4	2.6	2.5
Portugal	3.3	7.0	6.1	6.9	6.3	13.8	15.5	21.0	2.7	6.1	5.0	5.6	3.6	7.1	6.2	6.6
Rép. slovaque	19.0	9.8	5.7	6.5	39.7	20.3	14.0	18.3	15.2	8.6	5.2	5.8	13.5	7.7	4.0	4.4
Slovénie	6.6	4.1	4.1	4.5	14.6	9.4	7.4	12.7	5.4	3.4	3.7	4.0	6.6	3.0	4.6	3.5
Espagne ²	9.6	6.5	12.5	14.0	19.4	15.2	30.9	37.1	8.0	5.5	11.0	12.6	8.6	5.0	11.7	11.5
Suède ²	6.3	6.0	6.8	8.6	12.1	18.6	20.4	25.1	5.3	4.1	5.0	6.5	6.8	4.3	5.1	6.5
Suisse	2.3	3.0	4.3	4.8	5.6	6.8	8.8	9.2	1.6	2.3	3.5	4.2	3.0	2.6	4.1	4.5
Turquie	6.8	10.2	12.7	12.6	13.7	19.6	22.5	22.5	5.0	8.5	11.0	11.2	2.9	5.4	9.5	8.4
Royaume-Uni ²	6.0	5.5	4.2	5.0	13.2	15.3	13.2	14.6	4.7	3.7	2.8	3.5	5.2	3.5	3.2	4.4
États-Unis ²	3.9	4.8	3.8	7.9	9.7	11.6	9.4	15.0	2.9	3.7	3.0	6.9	2.4	3.2	2.5	6.4
OCDE ⁴	5.9	5.7	5.4	7.1	12.0	12.6	12.0	14.7	4.8	4.7	4.7	6.2	5.3	4.2	4.0	5.3
Brésil	..	6.1	9.9	11.9	..	12.9	22.7	26.8	..	4.2	7.2	9.3	..	3.0	5.9	7.9
Chine ⁵	3.6	9.2	2.7	0.6
Inde	4.5	..	8.9	9.6	10.1	..	27.8	26.7	2.9	..	5.6	6.7	1.6	..	3.4	3.7
Indonésie	5.9	8.6	5.6	..	19.7	23.3	18.4	..	2.7	5.0	3.4	..	0.4	2.3	1.2	..
Russie	10.9	6.4	4.8	5.9	19.5	14.5	15.1	16.4	9.6	5.4	4.1	5.3	7.5	3.5	3.6	4.4
Afrique de Sud	..	18.8	27.0	28.0	..	41.1	53.2	55.4	..	15.1	24.7	26.1	..	6.4	11.7	13.0

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau D3. Taux de chômage par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population active des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	6.1	4.8	5.3	6.5	11.2	9.2	10.6	13.2	4.9	3.9	4.2	5.3	3.2	2.6	3.8	4.8
Autriche	3.8	5.4	4.4	5.3	5.2	9.6	7.8	9.5	3.5	4.7	4.2	5.0	4.7	3.5	2.9	3.6
Belgique	8.7	8.5	5.0	5.4	20.3	20.9	12.3	15.1	7.6	7.4	4.4	4.9	2.9	5.3	3.9	3.6
Canada	6.7	5.8	5.4	9.5	11.4	9.8	9.6	19.4	5.8	4.9	4.5	7.8	5.5	5.1	4.8	7.7
Chili ¹	12.7	11.1	8.1	11.1	31.3	26.9	20.0	25.8	9.4	8.7	7.5	10.3	4.3	4.6	3.7	6.9
Colombie	..	15.1	14.1	21.0	..	28.6	26.7	34.9	..	12.3	12.2	19.2	..	5.0	5.9	10.7
Costa Rica	6.7	6.9	15.7	25.6	14.2	15.1	37.5	52.1	4.2	4.6	12.8	22.2	3.3	2.1	7.5	15.1
Rép. tchèque	10.6	6.8	2.4	3.0	17.4	11.0	6.0	9.1	9.9	6.7	2.3	2.8	5.4	4.8	2.0	2.4
Danemark	5.1	3.9	5.3	6.1	6.4	7.4	9.7	10.6	4.9	3.2	4.8	5.5	4.6	3.4	3.4	4.3
Estonie	13.5	3.9	5.1	6.9	23.0	7.2	11.7	18.4	12.9	4.2	4.9	6.0	7.5	0.9	3.2	5.5
Finlande	10.6	7.3	6.3	7.6	21.8	16.8	15.5	19.4	8.8	5.8	4.9	5.8	9.4	6.0	5.2	6.9
France	10.0	8.4	8.4	8.0	18.0	20.1	18.2	19.9	9.2	7.5	7.6	7.1	7.0	4.2	6.8	5.8
Allemagne	8.1	8.9	2.8	3.4	7.5	11.1	4.8	6.5	7.5	8.1	2.6	3.1	13.6	11.2	2.4	2.9
Grèce	17.5	13.0	21.7	20.0	38.2	31.7	37.1	39.3	15.1	12.0	21.7	20.0	4.3	4.3	15.4	13.0
Hongrie	5.7	7.8	3.5	4.5	11.2	18.9	10.6	14.0	5.0	7.3	3.2	4.1	1.6	3.9	2.1	2.7
Islande ²	2.8	2.6	3.5	6.5	3.6	6.5	5.8	11.1	2.4	1.8	3.4	5.9	3.2	1.0	1.5	4.2
Irlande	3.6	4.8	4.0	4.9	7.1	7.9	10.6	15.3	2.9	4.4	3.6	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Israël ³	11.2	9.9	4.0	4.2	17.4	17.3	7.2	8.2	9.7	8.4	3.6	3.7	6.0	6.0	2.7	2.4
Italie ²	14.6	7.9	11.3	10.4	35.4	23.3	31.2	31.8	12.1	7.1	11.3	10.4	4.7	2.1	5.0	4.9
Japon	4.7	3.9	2.3	2.7	7.9	7.1	3.4	4.1	4.4	3.9	2.3	2.7	3.6	2.4	1.8	2.1
Corée	3.8	2.8	3.6	4.0	9.1	7.2	9.9	10.1	3.0	2.4	3.3	3.7	1.6	1.3	2.1	2.7
Lettonie	13.4	5.7	5.7	7.4	23.7	10.0	10.1	15.5	12.8	5.3	5.2	6.9	8.0	4.1	6.1	6.8
Lituanie	14.3	4.4	5.7	8.0	27.5	10.4	9.3	17.3	13.5	4.0	5.0	6.7	8.1	3.4	6.8	9.1
Luxembourg	3.2	4.7	5.5	7.0	7.3	17.5	16.0	21.3	2.9	4.0	4.8	6.2	0.0	1.7	3.4	3.3
Mexique	3.4	4.1	3.7	4.3	6.2	8.2	8.1	8.8	2.4	3.2	3.1	3.8	0.9	1.0	1.1	1.5
Pays-Bas	3.9	5.2	3.4	4.0	7.0	9.3	6.2	9.0	3.3	4.3	2.7	3.0	1.5	4.7	3.1	2.9
Nouvelle-Zélande	6.0	4.0	4.6	5.2	12.4	10.2	11.5	12.6	4.8	3.0	3.5	4.1	3.6	1.3	2.7	2.8
Norvège ²	3.2	2.5	3.5	4.2	10.5	6.6	9.5	10.5	2.2	1.9	2.9	3.6	0.8	0.8	1.1	1.7
Pologne	18.4	10.4	3.7	3.3	37.3	23.8	10.3	11.5	16.0	9.1	3.3	3.0	9.7	5.7	2.0	1.6
Portugal	5.2	10.1	7.3	7.3	11.6	20.3	21.4	24.5	4.4	9.5	6.3	6.4	2.6	5.8	6.3	5.1
Rép. slovaque	18.6	12.6	6.0	7.1	33.8	19.9	19.7	21.2	15.8	11.9	5.3	6.7	8.7	9.1	5.4	5.3
Slovénie	7.2	6.0	5.0	5.7	18.5	11.2	9.2	16.2	5.8	5.6	4.8	5.3	2.5	3.8	4.4	4.1
Espagne ²	20.6	10.7	16.1	17.5	32.9	21.7	34.5	39.7	18.9	9.5	15.0	16.6	11.3	7.7	13.8	13.7
Suède ²	5.4	6.5	7.0	8.5	11.3	19.8	19.5	22.8	4.5	4.7	5.6	7.1	5.4	3.5	4.2	5.1
Suisse	3.2	4.6	4.8	5.1	3.9	7.4	7.2	8.0	3.1	4.1	4.7	5.1	2.3	3.8	3.6	3.2
Turquie	6.5	11.3	16.8	15.1	11.9	20.8	30.6	29.9	4.6	8.8	14.7	13.0	0.5	1.1	4.2	3.8
Royaume-Uni ²	4.7	4.9	3.7	4.2	10.2	12.0	9.3	12.0	3.8	3.8	2.9	3.1	2.8	2.1	2.5	2.9
États-Unis ²	4.1	4.6	3.6	8.3	8.9	9.4	7.3	14.8	3.3	3.8	3.1	7.3	2.5	3.0	2.7	7.1
OCDE ⁴	6.9	6.4	5.8	7.5	12.3	12.6	11.6	15.4	6.1	5.6	5.3	6.8	4.4	3.7	3.5	5.1
Brésil	..	11.0	14.3	16.2	..	21.9	31.8	37.1	..	8.5	11.4	13.1	..	2.7	5.5	7.9
Chine ⁵	3.8	8.4	2.9	0.2
Inde	4.2	..	8.8	7.5	10.2	..	29.5	24.8	2.6	..	6.3	5.3	1.6	..	3.1	3.4
Indonésie	7.0	11.7	5.5	..	20.1	28.4	19.0	..	3.2	7.5	2.9	..	0.4	2.1	0.9	..
Russie	10.4	5.7	4.5	5.8	22.2	14.4	15.9	18.5	8.8	4.8	4.0	5.4	7.1	2.6	2.3	2.9
Afrique de Sud	..	26.4	30.7	31.3	..	52.8	61.7	64.0	..	22.6	28.5	29.4	..	4.5	7.8	8.9

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données observées au quatrième trimestre de 2009.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.

4. Moyenne pondérée.

5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2019

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	61.9	79.0	84.6	70.5	85.7	89.6	53.8	70.6	80.5
Autriche	55.6	78.1	86.5	63.1	81.8	89.6	50.5	74.0	83.3
Belgique	47.4	74.6	86.4	56.0	80.2	89.2	37.4	68.2	84.2
Canada	56.4	74.5	83.1	65.0	80.0	86.6	44.7	67.2	80.3
Chili ¹	62.4	71.9	84.5	82.1	85.4	90.9	45.2	59.9	79.1
Colombie	69.5	73.8	81.4	87.7	87.1	88.8	50.3	61.3	75.6
Costa Rica	65.6	72.8	82.2	85.8	88.3	89.2	44.6	59.1	76.0
République tchèque	55.3	84.0	86.6	66.0	90.5	94.9	47.4	76.6	79.3
Danemark	60.7	82.1	87.6	69.5	85.8	90.7	49.9	77.5	85.2
Estonie	62.4	80.6	86.6	67.3	84.9	92.4	53.6	74.8	83.2
Finlande	54.9	76.6	86.4	61.0	78.9	88.0	44.6	73.6	85.3
France	52.5	73.2	85.6	60.9	77.2	87.9	44.6	68.9	83.7
Allemagne	61.9	82.8	89.3	71.0	86.1	92.4	54.0	79.7	85.7
Grèce	52.4	62.3	76.0	66.6	75.2	82.5	36.9	49.6	70.2
Hongrie	57.0	79.9	85.8	68.0	87.3	93.8	48.0	71.1	80.2
Islande	76.0	86.3	91.6	81.8	91.1	93.5	68.4	79.0	90.2
Irlande	53.4	74.7	85.6	65.1	84.4	90.4	37.8	64.8	81.6
Israël	51.1	73.5	87.7	64.3	77.6	90.6	36.3	68.4	85.4
Italie	52.8	71.4	81.4	67.9	81.5	86.1	36.2	61.3	77.9
Japon ²	94.6
Corée	63.6	72.2	77.7	72.2	82.9	87.7	57.8	61.1	66.2
Lettonie	61.9	79.0	84.6	70.5	85.7	89.6	53.8	70.6	80.5
Lituanie	55.2	74.8	91.3	59.5	78.0	92.3	47.5	71.0	90.5
Luxembourg	61.6	74.7	85.6	67.8	77.8	89.6	55.3	70.8	81.6
Mexique	65.6	71.5	79.7	88.2	89.1	88.1	46.0	56.0	71.8
Pays-Bas	63.3	82.3	89.7	75.0	87.0	91.9	51.9	77.5	87.5
Nouvelle-Zélande	71.7	82.9	88.3	79.6	89.7	92.5	63.9	76.0	85.0
Norvège	61.5	80.8	89.5	67.4	85.0	90.7	54.9	75.2	88.5
Pologne	45.0	70.7	89.0	57.9	81.1	93.6	30.7	58.4	85.8
Portugal	70.3	84.8	88.6	77.5	87.1	89.9	62.5	82.6	87.7
République slovaque	38.0	78.4	83.8	45.8	83.6	91.3	31.4	72.3	78.4
Slovénie	50.6	76.8	90.3	57.4	80.9	92.8	44.0	71.2	88.5
Espagne	58.5	71.9	81.9	68.3	78.9	85.5	47.2	65.1	78.9
Suède	67.0	85.6	90.3	75.5	88.2	91.2	56.4	82.0	89.5
Suisse	68.8	82.1	89.4	76.7	86.9	93.0	62.0	77.8	85.0
Turquie	50.1	60.0	73.6	71.9	78.9	83.0	28.9	32.8	62.2
Royaume-Uni ³	65.4	81.4	86.6	74.5	86.7	90.0	56.0	75.8	83.7
États-Unis	56.1	71.0	82.7	68.1	77.6	87.5	42.1	64.0	78.7
OCDE ⁴	59.1	76.5	85.6	69.5	83.4	90.1	48.1	68.8	81.6
Brésil ⁵	58.8	72.0	82.6	73.3	83.2	88.8	43.9	62.1	78.4
Indonésie ¹	73.0	74.1	85.1	91.3	90.8	91.9	56.7	52.4	78.5
Russie ⁵	54.0	73.5	83.2	62.0	81.4	89.7	44.1	63.6	78.6
Afrique du Sud ⁵	43.9	57.1	84.6	51.5	64.4	88.2	36.3	50.1	81.2

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

5. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2019

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	65.8	82.4	87.1	75.7	88.8	92.3	56.5	74.1	82.9
Autriche	61.7	81.0	89.0	71.7	85.0	91.8	55.1	76.6	86.1
Belgique	52.9	78.2	89.0	62.4	84.0	92.0	41.8	71.5	86.6
Canada	61.8	79.1	86.6	71.0	85.1	90.3	49.1	71.1	83.6
Chili ¹	66.6	77.3	89.5	86.9	91.3	95.8	48.9	64.9	84.2
Colombie	75.0	81.7	89.7	92.9	93.9	95.9	56.1	70.3	84.9
Costa Rica	72.6	79.8	87.5	91.8	93.9	93.6	52.5	67.3	82.2
République tchèque	61.5	85.4	87.5	72.5	91.8	95.7	53.5	78.2	80.1
Danemark	64.8	85.0	91.3	74.2	88.5	94.3	53.1	80.9	89.0
Estonie	67.7	84.5	89.0	72.1	88.1	94.7	59.7	79.6	85.5
Finlande	61.5	81.7	89.9	68.0	84.3	92.0	50.5	78.2	88.4
France	60.7	79.4	89.8	69.9	83.1	92.4	52.0	75.5	87.6
Allemagne	67.1	85.0	91.0	78.0	88.7	94.1	57.6	81.5	87.3
Grèce	65.5	76.8	86.0	80.2	88.0	89.8	49.5	65.8	82.6
Hongrie	62.0	82.0	87.0	73.5	89.4	95.0	52.6	73.2	81.4
Islande	78.6	89.0	93.8	84.6	93.5	95.8	70.6	82.0	92.3
Irlande	57.2	78.3	88.1	69.9	88.2	93.1	40.2	68.2	84.1
Israël	53.3	76.5	90.2	67.2	80.6	93.1	37.6	71.5	87.9
Italie	60.6	77.6	86.3	76.6	87.4	90.4	42.8	67.8	83.2
Japon ²
Corée	66.2	74.9	80.2	76.5	86.3	90.6	59.2	63.0	68.4
Lettonie	73.0	80.8	92.6	78.7	85.2	95.1	63.4	75.9	91.2
Lituanie	66.7	81.2	93.9	70.8	84.6	95.4	59.5	77.2	92.9
Luxembourg	65.2	78.9	89.0	72.2	81.2	93.2	58.2	75.9	84.8
Mexique	67.2	73.8	83.0	90.4	92.0	91.7	47.0	57.7	74.8
Pays-Bas	66.1	84.6	91.6	78.0	89.4	93.9	54.4	79.7	89.3
Nouvelle-Zélande	75.2	85.4	90.3	83.2	91.9	94.3	67.2	78.7	87.1
Norvège	65.5	83.0	91.4	72.2	87.3	92.8	57.7	77.4	90.2
Pologne	49.0	72.9	90.6	62.8	83.1	95.2	33.7	60.7	87.5
Portugal	75.1	90.0	93.0	82.1	91.8	94.2	67.5	88.3	92.2
République slovaque	52.8	82.0	85.8	64.4	87.1	93.1	42.8	76.0	80.4
Slovénie	55.7	80.4	93.1	64.3	83.9	94.9	47.2	75.4	91.8
Espagne	72.2	82.4	89.1	81.2	88.0	91.8	61.7	76.9	86.8
Suède	78.0	89.0	93.5	85.3	91.4	95.0	68.8	85.5	92.5
Suisse	74.8	85.5	92.4	83.3	90.3	95.6	67.5	81.2	88.5
Turquie	57.2	68.2	82.4	82.1	87.1	90.6	33.1	40.8	72.4
Royaume-Uni ³	68.8	83.6	88.5	78.2	89.0	91.9	59.0	78.0	85.5
États-Unis	59.9	74.0	84.5	72.6	80.9	89.4	45.4	66.5	80.3
OCDE ⁴	65.0	80.8	89.0	76.2	87.7	93.3	53.3	73.3	85.2
Brésil ⁵	65.1	80.0	87.4	80.2	90.4	92.9	49.7	70.8	83.8
Indonésie ¹	74.2	76.4	87.5	93.1	93.6	94.6	57.4	54.0	80.5
Russie ⁵	61.0	77.6	85.5	69.7	85.6	92.2	50.1	67.7	80.8
Afrique du Sud ⁵	58.8	76.8	90.2	68.2	84.3	93.4	49.3	69.6	87.2

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

5. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2019

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	5.9	4.1	2.9	6.8	3.6	2.9	4.8	4.8	2.9
Autriche	10.0	3.6	2.8	12.0	3.8	2.5	8.3	3.4	3.2
Belgique	10.4	4.6	2.9	10.3	4.5	3.0	10.5	4.7	2.8
Canada	8.6	5.8	4.0	8.5	6.0	4.1	8.9	5.4	3.9
Chili ¹	6.3	7.0	5.6	5.5	6.5	5.1	7.6	7.7	6.1
Colombie	7.3	9.7	9.3	5.6	7.2	7.4	10.4	12.8	10.9
Costa Rica	9.6	8.8	6.1	6.6	6.0	4.7	15.2	12.3	7.6
République tchèque	10.2	1.6	1.0	9.0	1.4	0.8	11.3	2.0	1.1
Danemark	6.2	3.5	4.1	6.4	3.1	3.8	6.0	4.1	4.3
Estonie	7.8	4.6	2.6	6.7	3.6	2.5	10.3	6.0	2.8
Finlande	10.7	6.2	3.9	10.3	6.4	4.4	11.8	5.9	3.5
France	13.5	7.9	4.7	12.9	7.2	4.9	14.2	8.7	4.5
Allemagne	7.7	2.6	1.8	9.0	3.0	1.8	6.3	2.3	1.8
Grèce	20.0	18.8	11.6	17.0	14.5	8.1	25.4	24.6	15.0
Hongrie	8.1	2.5	1.4	7.5	2.4	1.2	8.7	2.8	1.5
Islande	3.2	3.0	2.3	3.3	2.6	2.4	3.1	3.6	2.3
Irlande	6.6	4.6	2.9	6.8	4.4	2.8	6.0	4.9	2.9
Israël	4.2	4.0	2.8	4.4	3.8	2.7	3.7	4.4	2.9
Italie	12.8	8.0	5.6	11.4	6.7	4.7	15.5	9.6	6.4
Japon ²	1.8
Corée	3.9	3.5	3.2	5.6	3.9	3.2	2.4	3.0	3.2
Lettonie	11.0	7.0	3.6	10.8	7.1	4.2	11.5	6.9	3.3
Lituanie	17.3	8.0	2.8	15.9	7.9	3.2	20.2	8.1	2.6
Luxembourg	5.5	5.2	3.9	3.9	..	6.7	3.8
Mexique	2.3	3.1	4.0	2.5	3.1	4.0	2.2	3.0	4.0
Pays-Bas	4.2	2.8	2.1	3.9	2.7	2.0	4.6	2.8	2.1
Nouvelle-Zélande	4.6	2.9	2.2	4.3	2.4	1.9	4.9	3.4	2.4
Norvège	6.0	2.7	2.1	6.7	2.7	2.2	4.9	2.7	1.9
Pologne	8.2	3.0	1.8	7.8	2.4	1.6	8.9	3.8	2.0
Portugal	6.4	5.8	4.8	5.7	5.2	4.5	7.4	6.4	4.9
République slovaque	27.9	4.4	2.3	29.0	4.0	2.0	26.5	4.9	2.6
Slovénie	9.1	4.4	3.0	10.7	3.7	2.2	7.0	5.6	3.5
Espagne	18.9	12.7	8.1	15.8	10.3	6.9	23.5	15.3	9.2
Suède	14.1	3.8	3.5	11.6	3.6	3.9	18.1	4.1	3.2
Suisse	8.1	2.5	1.4	7.5	2.4	1.2	8.7	2.8	1.5
Turquie	12.4	11.9	10.7	12.4	9.4	8.4	12.5	19.7	14.2
Royaume-Uni ³	4.9	2.7	2.1	4.8	2.5	2.1	5.1	2.9	2.1
Etats-Unis	6.5	4.0	2.1	6.1	4.1	2.2	7.2	3.8	2.0
OCDE ⁴	9.2	5.5	3.8	8.9	4.9	3.5	10.1	6.4	4.2
Brésil ⁵	9.7	10.0	5.5	8.6	8.0	4.4	11.6	12.3	6.4
Indonésie ¹	1.6	3.0	2.7	1.9	3.0	2.9	1.2	2.9	2.6
Russie ⁵	11.4	5.4	2.7	11.1	5.0	2.7	12.0	6.0	2.7
Afrique du Sud ⁵	25.4	25.6	6.2	24.6	23.6	5.5	26.5	28.0	6.9

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <https://dx.doi.org/10.1787/eaq-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

5. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-education.

Tableau H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

Pourcentage

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2019	2020
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020				
Australie ¹	..	23.7	25.5	12.3	15.3	37.7	37.1	71.5	68.3	..
Autriche	11.7	17.3	20.0	19.7	2.4	5.6	7.7	7.7	23.9	31.4	34.0	33.2	88.6	82.4	79.6	79.2
Belgique	19.3	18.1	16.9	16.7	6.9	6.4	7.0	7.3	35.5	32.2	28.0	27.3	79.5	80.7	78.1	76.7
Canada	18.1	18.3	19.0	18.0	10.3	11.2	13.0	12.3	27.2	26.3	25.6	24.5	69.2	67.7	64.0	63.8
Chili	4.7	8.0	18.0	16.1	3.1	5.2	13.2	12.0	8.7	13.9	24.7	21.9	53.9	56.9	57.3	56.1
Colombie	..	14.5	16.3	14.6	..	9.2	9.0	8.5	..	22.8	26.5	23.9	..	61.3	67.5	64.6
Costa Rica	19.1	17.7	11.4	11.6	31.4	28.1	63.5	58.7
Rép. tchèque	3.2	3.5	5.3	4.9	1.6	1.7	3.0	2.7	5.4	5.9	8.3	7.7	72.5	72.3	68.7	69.2
Danemark	15.3	17.3	19.2	18.6	9.1	11.9	14.7	14.1	22.4	23.4	24.3	23.7	68.1	63.3	59.6	59.9
Estonie	7.2	6.8	9.6	9.6	4.6	3.6	5.9	6.3	10.0	10.1	13.5	13.0	67.9	73.2	68.2	65.9
Finlande	10.4	11.7	14.6	14.1	7.1	8.2	10.7	11.3	13.9	15.5	18.7	17.2	63.8	63.7	61.8	58.5
France	14.2	13.3	13.4	13.1	5.3	4.9	6.9	6.9	24.3	22.8	20.4	19.7	80.1	80.5	73.5	73.2
Allemagne	17.6	22.0	22.0	..	4.8	7.8	9.5	..	33.9	39.1	36.3	..	84.5	80.7	77.0	..
Grèce	5.3	7.7	10.5	9.8	3.0	4.1	6.7	6.1	9.4	13.3	15.7	14.8	65.0	67.7	63.2	64.2
Hongrie	3.2	3.1	4.1	4.4	1.7	1.8	2.5	2.7	4.7	4.5	5.8	6.4	71.2	68.6	66.1	66.3
Islande ^{1, 2}	20.2	15.8	15.6	16.9	9.1	7.9	9.7	10.8	32.8	25.3	22.5	24.1	76.0	72.8	66.5	65.5
Irlande	18.1	19.9	20.5	19.1	7.3	7.4	9.9	9.0	32.0	35.0	32.8	30.7	77.1	79.8	74.3	74.7
Israël	15.6	16.1	15.1	14.3	7.4	8.1	9.1	8.5	25.4	25.3	21.5	20.5	74.5	73.3	68.8	69.4
Italie ²	11.7	15.3	18.0	17.9	5.4	5.5	7.9	8.0	22.5	29.8	31.8	31.5	70.9	78.2	74.9	74.0
Japon ³	15.9	18.9	25.2	25.8	7.1	9.2	14.2	15.0	29.0	32.6	39.1	39.5	73.7	71.5	68.5	67.4
Corée ³	7.0	8.8	14.0	15.4	5.1	6.2	8.9	10.4	9.8	12.4	20.8	22.1	57.6	58.9	63.5	60.8
Lettonie	8.8	5.4	7.3	7.2	6.3	3.4	5.1	5.1	11.4	7.4	9.4	9.2	64.6	67.5	65.3	64.7
Lituanie	10.6	6.1	5.8	5.5	7.7	3.6	4.1	3.9	13.5	8.6	7.4	6.9	64.5	69.9	65.9	65.1
Luxembourg	13.0	13.1	11.6	12.8	2.1	1.4	4.4	5.3	28.9	27.6	20.2	21.3	90.4	93.9	79.7	78.0
Mexique	13.5	17.8	17.6	17.7	7.1	11.4	11.7	12.4	25.6	28.5	26.9	26.2	65.1	60.0	59.7	57.3
Pays-Bas	32.1	35.9	37.0	36.9	13.1	16.1	19.4	19.4	57.3	59.9	56.9	56.8	76.7	75.5	72.1	72.1
Nouvelle-Zélande	22.2	21.9	19.5	19.7	10.9	11.0	10.6	11.2	35.7	34.5	29.5	29.3	73.2	73.2	71.3	69.8
Norvège ²	20.2	20.8	20.1	19.9	8.7	10.8	12.7	13.1	33.4	32.0	28.5	27.5	77.0	72.7	66.5	64.9
Pologne	12.8	10.1	5.8	5.8	8.8	6.0	3.3	3.3	17.9	15.0	9.0	8.9	61.7	67.0	68.8	68.5
Portugal	9.3	10.0	7.1	6.2	4.9	6.3	4.2	3.8	14.7	14.4	9.9	8.6	70.9	66.7	70.3	69.8
Rép. slovaque	1.9	2.4	4.8	4.5	1.0	1.1	3.3	2.8	2.9	4.0	6.7	6.6	70.6	74.0	62.8	65.7
Slovénie	4.9	7.8	7.2	7.1	3.9	6.3	4.6	4.8	6.1	9.7	10.4	9.7	56.8	56.2	65.6	62.9
Espagne ²	7.5	10.5	13.2	12.5	2.6	3.6	6.2	5.9	16.1	20.1	21.4	20.3	78.3	80.0	74.9	74.7
Suède ²	14.0	14.4	13.7	14.1	7.3	9.5	10.5	11.4	21.4	19.7	17.3	17.1	72.9	65.0	59.8	57.3
Suisse	23.0	26.8	26.9	26.7	8.4	10.1	11.0	11.1	42.7	47.1	44.9	44.3	79.2	79.4	78.2	77.8
Turquie	9.4	8.1	9.5	11.3	5.7	4.4	6.4	8.3	19.3	18.6	16.2	18.1	55.4	59.6	54.1	49.5
Royaume-Uni ²	23.3	22.9	23.4	22.4	8.5	9.7	11.8	11.4	40.7	38.2	36.2	34.5	80.2	77.2	73.4	73.6
États-Unis ^{2, 4}	12.6	12.6	12.4	11.7	7.7	7.6	8.3	8.0	18.0	17.9	16.8	15.7	68.1	68.4	65.4	64.5
OCDE ⁵	13.9	15.4	16.7	16.7	6.7	7.9	9.7	9.9	23.7	25.2	25.4	25.1	72.4	71.2	68.2	67.2
Brésil	..	18.3	16.0	14.4	..	10.3	11.0	9.7	..	29.1	22.5	20.6	..	67.6	61.4	62.0
Russie	7.4	5.1	4.0	4.1	4.9	3.5	3.0	3.1	10.0	6.6	5.2	5.2	66.0	64.8	62.4	61.6
Afrique de Sud	9.3	10.3	6.4	7.5	13.1	13.9	61.6	59.2

.. Non disponible

Note : L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Heures effectives au lieu des heures habituelles.

4. Les données portent sur les salariés uniquement.

5. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink  <https://stat.link/t9b4si>

Tableau I. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

Pourcentage

	Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total												Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2019	2020
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020				
Australie	6.3	6.6	4.3	4.5	8.8	9.3	23.8	23.5
Autriche	1.8	2.7	2.4	2.5	0.9	1.0	1.2	1.2	3.0	4.6	3.7	4.0	11.1	11.8	8.6	9.0
Belgique	4.6	3.2	1.4	1.1	1.7	1.5	1.0	0.7	8.4	5.5	1.9	1.6	22.1	14.6	5.7	4.5
Canada	4.6	4.0	3.7	4.2	2.8	2.6	2.8	3.2	6.6	5.6	4.7	5.3	25.4	22.1	19.5	23.3
Chili	9.9	8.0	12.5	47.4	..
Colombie	5.9	6.2	3.9	4.2	8.6	9.3	36.1	42.5
Costa Rica
Rép. tchèque	1.4	0.8	0.3	0.5	0.3	0.3	0.2	0.4	2.9	1.4	0.5	0.7	27.1	16.4	4.6	7.2
Danemark	2.9	3.1	2.9	3.0	1.1	1.3	1.8	2.0	5.1	5.0	4.1	4.2	13.8	13.0	13.3	14.2
Estonie	..	1.2	0.8	0.9	..	0.7	0.5	0.6	..	1.8	1.1	1.3	..	15.3	6.2	7.0
Finlande	3.5	2.9	4.0	4.1	1.5	1.3	2.4	2.7	5.7	4.6	5.7	5.6	28.7	20.7	23.4	24.9
France	4.6	5.2	6.5	5.9	2.3	1.8	3.1	2.7	7.3	9.0	10.2	9.2	27.0	29.9	36.2	33.3
Allemagne	2.3	5.3	2.4	..	0.8	2.7	1.3	..	4.2	8.4	3.7	..	12.0	20.3	8.5	..
Grèce	1.9	2.4	5.8	5.4	1.2	1.2	4.0	3.7	3.2	4.3	8.3	7.7	42.9	42.7	63.2	62.0
Hongrie	0.7	1.1	0.9	1.0	0.4	0.7	0.7	0.7	1.2	1.6	1.2	1.2	19.0	26.3	17.6	16.8
Islande ¹	2.2	1.2	3.4	4.3	0.8	..	1.5	2.5	3.8	2.6	5.7	6.5	8.5	5.2	15.4	18.3
Irlande	2.7	1.8	3.6	2.7	2.2	1.3	3.2	2.4	3.4	2.6	4.0	3.1	16.4	10.3	21.6	17.5
Israël	3.6	4.2	1.4	1.2	1.6	1.9	0.8	0.8	6.1	6.8	2.0	1.6	15.9	17.6	6.4	5.6
Italie ¹	3.2	5.2	12.2	11.9	1.8	2.4	6.5	6.4	5.4	9.5	19.9	19.6	37.1	38.3	64.1	64.5
Japon	..	4.5	4.1	5.5	..	2.6	2.2	3.6	..	7.1	6.5	7.9	..	23.6	16.3	21.3
Corée
Lettonie	..	1.4	1.7	2.0	..	1.0	1.0	1.9	..	1.8	2.3	2.1	..	22.2	18.4	20.9
Lituanie	..	2.4	1.5	1.9	..	2.0	1.1	1.4	..	2.9	1.9	2.3	..	26.6	20.1	25.8
Luxembourg	0.8	0.8	2.1	2.1	0.2	0.4	0.7	1.0	1.7	1.3	3.8	3.3	6.8	4.4	12.3	11.2
Mexique
Pays-Bas	1.4	2.1	2.4	2.7	0.9	1.1	1.8	2.1	2.2	3.3	3.2	3.5	3.6	4.6	5.0	5.5
Nouvelle-Zélande	5.9	3.8	4.5	5.1	3.4	2.4	2.8	3.1	8.9	5.3	6.5	7.4	26.1	17.1	22.9	25.9
Norvège ¹	2.7	3.4	1.2	1.3	1.1	1.1	0.6	0.7	4.5	6.0	1.9	1.9	10.5	12.6	4.4	4.9
Pologne	..	2.0	0.9	0.8	..	1.3	0.6	0.5	..	2.8	1.3	1.1	..	21.3	12.5	11.3
Portugal	2.5	3.3	3.5	3.3	1.0	1.5	2.0	2.0	4.3	5.4	5.0	4.7	22.4	26.8	33.7	33.8
Rép. slovaque	0.7	0.9	1.8	1.6	0.2	0.3	1.4	1.3	1.3	1.6	2.3	2.0	33.5	33.8	36.1	32.6
Slovénie	..	0.4	0.4	0.5	..	0.3	0.2	0.3	..	0.6	0.6	0.7	..	4.6	4.3	5.5
Espagne ¹	1.8	3.9	8.0	7.3	0.6	1.4	4.1	3.9	3.8	7.4	12.6	11.3	22.1	33.6	54.6	51.9
Suède ¹	5.1	6.0	1.6	1.6	2.3	2.6	1.1	1.1	8.2	9.8	2.1	2.1	23.8	25.2	7.3	7.1
Suisse	1.3	1.8	2.1	2.0	0.8	0.8	1.1	1.0	1.9	3.1	3.1	3.1	4.4	5.7	5.5	5.3
Turquie	..	0.6	1.4	1.8	..	0.5	1.4	2.0	..	0.7	1.3	1.4	..	7.3	14.5	14.8
Royaume-Uni ¹	2.4	2.3	2.9	3.0	1.8	1.8	2.4	2.4	3.2	3.0	3.5	3.5	9.7	9.3	11.1	11.6
États-Unis ¹	0.7	0.8	0.9	0.8	0.5	0.6	0.7	0.7	0.9	1.0	1.0	1.0	4.1	4.8	4.0	4.4
OCDE ²	2.3	2.9	3.1	3.2	1.3	1.6	1.9	2.1	3.5	4.5	4.5	4.6	13.3	15.7	14.2	15.5
Russie	0.3	0.1	0.2	3.3	0.3	0.1	0.1	2.6	0.4	0.2	0.3	4.1	3.0	1.9	2.7	27.4

.. Non disponible

Note : L'emploi à temps partiel involontaire se réfère aux travailleurs à temps partiel faute de trouver un travail à temps complet. L'emploi à temps partiel est basé sur les définitions nationales.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

2. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink  <https://stat.link/x0eigt>

Tableau J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire

En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	..	6.3	6.0	6.4	52.3
Autriche	7.9	8.8	8.7	8.2	33.0	34.8	33.5	34.6	3.8	4.3	5.7	5.1	47.1	47.5	49.1	48.0
Belgique	9.1	8.7	10.9	10.2	30.8	31.6	48.5	48.3	6.9	6.6	8.3	8.0	58.3	57.3	51.5	51.6
Canada	12.5	13.0	12.9	11.6	29.1	28.8	30.7	30.2	8.8	9.2	9.3	8.4	51.0	51.8	52.2	51.2
Chili	27.0	25.4	43.5	43.3	27.0	25.3	39.7	39.9
Colombie ¹	..	29.7	28.8	27.3	..	42.3	41.1	39.1	..	27.9	27.8	26.4	..	44.3	46.5	44.8
Costa Rica	7.0	6.5	12.0	10.9	6.2	5.7	26.7	25.9
Rép. tchèque	9.3	8.6	8.3	7.4	19.6	17.4	26.4	25.1	5.2	5.6	6.8	6.3	46.6	54.3	57.4	54.6
Danemark	9.7	9.1	10.9	10.9	27.4	22.5	34.0	33.8	6.6	6.9	7.4	7.8	54.8	55.7	53.6	55.5
Estonie	3.0	2.1	3.1	2.8	6.4	6.6	12.7	11.3	2.6	1.6	2.3	2.2	27.4	37.6	51.2	52.2
Finlande	16.5	16.0	15.8	14.9	45.6	42.4	41.6	40.3	13.0	13.2	13.1	12.8	60.3	61.8	59.2	59.0
France	15.4	15.1	16.3	15.4	55.1	53.6	56.0	55.8	11.6	11.1	12.8	12.0	49.6	52.5	51.4	52.1
Allemagne	12.7	14.6	12.0	..	52.4	57.4	50.9	..	7.5	9.1	8.7	..	46.2	46.7	46.8	..
Grèce	13.5	11.0	12.5	10.1	29.5	26.5	30.7	22.3	11.6	10.0	12.1	10.0	46.5	50.9	52.4	52.6
Hongrie	7.1	7.3	6.6	5.9	13.9	18.9	12.4	12.1	5.9	6.5	5.9	5.3	43.8	44.0	50.3	51.2
Islande ²	12.2	12.3	7.6	8.2	28.9	32.0	20.6	24.0	7.5	8.8	5.9	6.3	53.3	53.8	56.7	54.6
Irlande	6.0	8.5	9.8	9.0	15.9	21.2	35.2	34.9	3.0	5.6	6.0	5.4	55.1	56.6	53.2	52.3
Israël
Italie ²	10.1	13.2	17.0	15.1	26.6	42.2	63.3	58.9	8.5	11.4	16.2	14.5	48.1	51.7	46.3	46.0
Japon ³	14.5	13.9	15.7	15.4	24.9	26.4	17.6	16.3	9.5	10.9	11.0	10.5	61.7	65.1	62.4	61.8
Corée	..	24.7	24.4	26.1	..	30.0	30.1	31.7	..	21.3	17.4	18.6	..	44.3	49.3	49.4
Lettonie	6.6	4.1	3.2	2.8	10.9	9.0	11.2	5.6	6.0	3.5	2.7	2.6	33.6	33.8	41.2	47.1
Lituanie	4.4	3.8	1.5	1.3	9.4	10.5	7.6	7.0	4.1	3.1	0.9	0.8	38.0	33.0	51.1	48.8
Luxembourg	3.4	6.8	9.2	7.7	14.5	34.1	36.7	34.4	2.3	5.3	7.4	6.1	54.0	49.9	45.8	51.4
Mexique	20.5	25.7	17.8	19.7
Pays-Bas	13.7	18.1	20.3	18.0	35.5	45.1	53.0	50.3	9.1	12.9	14.8	13.0	53.7	51.1	51.2	51.4
Nouvelle-Zélande	7.7	7.6	18.2	18.2	5.4	5.4	57.0	55.9
Norvège ²	9.3	9.6	8.0	7.8	28.5	28.2	26.0	26.4	6.9	7.4	6.1	5.9	58.8	59.7	56.9	56.4
Pologne	..	28.2	21.8	18.6	..	65.7	59.1	54.7	..	24.0	19.4	16.5	..	45.9	49.7	49.9
Portugal	19.9	22.3	20.8	17.8	41.4	53.1	62.2	56.0	16.4	19.7	19.2	16.9	50.0	49.1	51.9	52.5
Rép. slovaque	4.8	5.1	8.2	6.8	10.5	13.7	19.9	21.4	3.4	3.7	6.9	5.9	44.6	48.3	52.1	53.8
Slovénie	13.7	18.5	13.4	11.0	46.3	68.3	61.8	55.9	9.4	12.9	10.2	8.7	51.3	52.4	53.8	53.2
Espagne ²	32.2	31.6	26.3	24.1	68.3	62.7	69.5	66.4	27.7	29.3	25.7	23.9	40.7	45.4	49.6	51.0
Suède ²	15.2	17.5	16.6	15.4	49.5	57.3	53.8	53.8	11.9	13.0	12.0	11.5	57.6	56.9	54.8	54.9
Suisse	11.5	12.9	12.7	12.9	47.0	50.3	51.0	52.0	5.1	6.4	7.4	7.8	50.1	47.1	47.2	47.2
Turquie	20.3	11.9	11.6	10.9	23.7	12.4	23.8	22.7	18.6	11.3	8.9	8.5	12.1	21.6	29.2	25.0
Royaume-Uni ²	7.0	5.8	5.2	5.3	14.2	13.4	14.0	13.9	5.4	4.2	3.7	3.9	54.4	53.9	54.1	53.3
États-Unis ^{2, 4}
OCDE ⁵	11.9	12.5	12.1	11.4	24.5	25.9	25.2	23.8	9.1	10.4	10.1	9.6	45.6	47.1	47.5	45.9
Russie	5.5	12.3	8.0	7.5	14.5	23.1	20.9	20.5	4.2	11.2	7.5	6.9	36.5	41.9	35.4	35.6

.. Non disponible

Note : L'emploi temporaire se réfère aux salariés dont l'emploi est à durée limitée et doit prendre fin à une date prédéterminée contrairement aux salariés titulaires d'un emploi permanent dont la durée est illimitée. Sont inclus dans ce groupe : i) les personnes ayant un emploi saisonnier ; ii) les personnes engagées par une agence ou une entreprise et embauchées par un tiers pour la réalisation d'une « mission de travail » ; iii) les personnes ayant des contrats de formation spécifiques (y compris les apprentis, les stagiaires, les assistants de recherche, la période probatoire d'un contrat, etc.). Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier (PDF) www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Les données ne couvrent que les salariés qui ont déclaré un contrat de travail écrit.
2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
3. Le Japon applique un seuil maximum d'un an pour classer l'emploi temporaire. Par conséquent, un salarié dans un emploi « régulier » à durée déterminée de plus d'un an n'est pas inclus dans l'emploi temporaire.
4. Se référer à la base de données pour les années disponibles.
5. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau K1. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 12 mois - Total

En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	..	23.6	20.8	47.7	41.9	20.1	18.7	10.2	9.0	..
Autriche	..	15.5	16.5	14.6	..	39.7	42.6	39.1	..	12.3	14.9	13.2	..	5.0	5.2	4.6
Belgique	13.2	13.0	12.3	11.3	50.8	48.8	48.7	45.1	10.1	10.7	10.8	10.2	2.4	2.7	3.6	3.0
Canada	21.4	21.1	19.5	16.2	54.0	53.1	50.0	44.6	16.2	16.2	16.0	13.5	8.0	8.4	8.0	6.5
Chili	26.6	26.7	57.6	58.4	25.9	26.2	16.0	15.0
Colombie	..	37.4	37.3	39.2	..	65.0	64.7	65.6	..	32.6	34.3	36.4	..	19.6	19.0	21.5
Costa Rica	22.8	22.1	46.8	47.0	21.6	21.0	11.3	11.0
Rép. tchèque	..	10.7	9.6	8.7	..	35.0	37.2	35.0	..	8.8	8.8	8.0	..	7.6	5.1	4.2
Danemark	22.5	26.0	19.9	19.3	53.5	56.4	45.9	44.8	18.9	23.3	17.5	17.3	6.5	10.2	8.5	7.3
Estonie	..	15.1	17.8	15.6	..	42.5	51.0	49.2	..	12.7	16.5	14.5	..	7.9	9.6	7.9
Finlande	20.6	20.3	21.1	18.9	65.2	62.6	63.0	58.9	16.1	16.8	18.3	16.6	5.8	6.3	8.2	7.3
France	15.8	15.4	15.1	13.8	56.7	55.0	54.6	52.8	12.6	12.3	13.0	11.8	3.6	4.6	5.0	4.1
Allemagne	14.9	14.9	14.0	13.3	38.8	40.9	41.0	39.0	13.0	12.7	13.1	12.5	4.7	4.9	4.8	5.0
Grèce	9.5	8.4	11.2	9.3	31.0	28.8	41.5	34.7	7.7	7.5	10.9	9.2	2.8	3.1	5.0	4.1
Hongrie	11.7	11.7	13.8	13.6	29.7	39.1	41.1	40.7	9.3	10.3	12.8	12.7	4.5	5.3	7.5	7.4
Islande ¹	25.4	22.5	17.2	16.1	59.1	53.1	41.4	41.0	20.0	18.3	15.0	14.0	6.1	7.2	4.7	3.9
Irlande	19.4	18.0	17.6	14.8	46.8	45.0	49.4	44.1	13.6	14.1	15.1	12.6	5.7	4.6	2.3	2.6
Israël
Italie ¹	10.6	11.6	11.3	10.1	36.8	41.1	45.3	42.0	8.9	10.3	11.0	10.0	3.3	3.7	4.3	3.9
Japon	..	14.1	41.2	10.3	6.3
Corée ²	..	40.0	29.5	28.4	..	72.0	70.0	70.3	..	35.6	24.8	24.1	..	46.4	32.5	30.7
Lettonie	..	19.3	15.3	13.6	..	50.1	47.2	37.4	..	15.7	14.2	12.9	..	10.2	9.5	9.4
Lituanie	14.2	15.0	19.4	18.8	37.1	45.3	54.9	56.3	12.7	13.1	18.3	17.9	5.7	6.7	11.1	10.7
Luxembourg	11.6	10.6	14.3	12.4	40.4	44.0	48.7	41.5	9.6	9.0	12.6	11.3	0.5	1.9	5.8	5.5
Mexique	..	24.1	21.2	21.6	..	45.7	44.8	45.4	..	19.3	17.4	18.1	..	10.4	9.6	9.3
Pays-Bas	..	9.8	18.0	15.9	..	34.3	46.6	43.5	..	8.2	14.5	12.8	..	2.5	5.8	4.6
Nouvelle-Zélande	24.8	22.6	55.0	51.9	22.3	20.3	9.8	9.0
Norvège ¹	..	20.9	15.2	15.0	..	52.5	41.3	40.7	..	18.1	13.4	13.3	..	4.9	3.9	3.9
Pologne	13.7	15.7	11.1	9.2	41.2	47.3	39.2	33.9	11.0	12.8	9.8	8.2	6.0	6.9	4.4	4.1
Portugal	14.1	13.1	15.7	12.9	39.2	40.0	50.6	47.0	11.4	11.7	14.9	12.5	3.2	3.6	4.9	1.6
Rép. slovaque	..	11.8	10.0	8.8	..	35.7	30.6	33.0	..	9.5	9.3	8.3	..	6.3	6.7	4.0
Slovénie	..	13.9	12.0	11.0	..	51.1	50.2	43.8	..	10.5	10.3	10.1	..	2.8	3.7	4.5
Espagne ¹	21.2	21.9	17.7	15.1	54.5	55.5	60.6	56.0	17.8	19.8	17.2	14.8	6.5	6.1	6.9	5.8
Suède ¹	15.8	20.4	20.8	18.3	49.4	65.4	59.8	57.1	14.0	17.0	18.5	16.2	4.6	6.5	8.0	7.0
Suisse	16.5	15.3	17.6	17.1	44.6	41.4	42.1	40.8	13.4	12.7	16.4	16.3	3.9	4.2	6.0	5.8
Turquie	..	19.6	25.8	24.2	..	41.6	57.1	56.8	..	15.7	21.6	20.0	..	6.4	12.9	12.7
Royaume-Uni ¹	19.8	17.9	16.7	14.8	48.5	46.0	44.1	40.2	16.1	14.5	14.3	12.6	8.1	7.2	7.4	6.8
États-Unis ^{1,2}	27.1	23.0	61.8	57.1	21.7	19.6	11.2	9.7
OCDE ³	20.2	20.4	19.6	18.9	49.3	50.3	51.8	49.8	16.2	16.7	16.6	16.2	8.4	8.6	8.5	8.4
Brésil	..	18.8	22.3	20.0	..	37.6	46.4	42.9	..	14.7	19.5	17.9	..	6.5	10.2	9.7

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

StatLink  <https://stat.link/7m49bt>

Tableau K2. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 12 mois - Hommes

En pourcentage de l'emploi masculin dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	..	22.2	20.5	45.6	42.2	19.0	18.4	9.9	8.7	..
Autriche	..	14.7	16.1	13.7	..	39.8	40.5	37.7	..	11.6	15.0	12.4	..	5.0	4.6	4.4
Belgique	12.8	12.5	11.9	11.0	49.3	46.2	45.8	42.2	9.9	10.4	10.6	10.0	2.5	2.8	3.7	3.1
Canada	20.6	20.9	19.4	16.2	53.8	52.7	49.5	43.8	15.6	16.3	16.3	13.7	8.2	8.8	8.4	6.9
Chili	27.6	28.0	59.4	60.4	27.1	27.6	16.8	15.7
Colombie	..	35.5	35.2	37.6	..	62.1	62.1	63.1	..	30.7	32.0	34.9	..	19.4	17.7	20.3
Costa Rica	22.5	21.1	47.6	46.8	20.9	19.9	11.5	9.5
Rép. tchèque	..	9.5	7.9	7.5	..	34.3	33.1	31.7	..	7.5	6.9	6.6	..	6.0	4.4	3.8
Danemark	20.7	24.1	19.1	18.0	49.5	51.6	44.4	43.5	17.5	21.7	16.6	16.0	6.1	9.8	9.6	6.6
Estonie	..	14.6	16.1	14.8	..	39.2	50.3	49.2	..	11.9	14.0	12.8	..	7.7	10.0	8.8
Finlande	19.5	18.9	19.5	17.4	62.5	60.2	60.8	57.8	15.3	15.2	16.6	14.8	5.8	6.9	7.6	6.7
France	15.7	15.2	15.1	13.5	56.7	53.3	52.1	49.9	12.4	12.1	13.0	11.4	4.1	4.5	5.1	4.4
Allemagne	13.8	14.4	13.7	12.6	37.9	39.7	39.9	36.5	12.0	12.4	12.7	11.8	4.1	4.9	4.6	4.7
Grèce	8.6	7.6	10.0	8.3	29.0	26.5	36.8	33.7	7.1	6.8	9.8	7.9	2.5	3.2	4.8	4.1
Hongrie	11.8	11.9	13.4	12.7	29.1	38.2	40.3	37.8	9.6	10.4	12.2	11.9	4.5	6.2	7.4	6.6
Islande ¹	23.9	21.1	15.5	14.1	58.0	52.1	37.3	35.4	19.4	17.1	14.0	12.7	2.8	6.4	4.0	3.9
Irlande	17.1	16.3	16.7	14.5	44.0	40.8	47.7	43.6	12.2	13.2	14.5	12.4	4.9	4.2	2.9	3.3
Israël
Italie ¹	9.6	10.4	10.7	9.5	36.2	38.7	43.0	39.2	8.0	9.0	10.2	9.1	3.2	3.5	4.2	3.8
Japon	..	10.7	39.6	7.1	6.3
Corée ²	..	36.3	27.4	26.7	..	81.9	75.8	75.4	..	32.3	23.1	22.4	..	42.3	31.5	31.2
Lettonie	..	20.8	16.4	13.9	..	47.7	46.1	37.3	..	16.9	15.0	12.7	..	12.3	10.9	10.5
Lituanie	16.4	16.7	21.7	20.7	36.4	45.7	55.1	54.4	14.9	14.4	20.5	19.7	7.8	8.5	13.3	12.8
Luxembourg	10.3	10.0	13.8	12.1	41.2	43.8	51.3	45.9	8.3	8.2	11.9	10.8	0.8	1.3	6.0	5.2
Mexique	..	22.5	19.8	20.0	..	43.1	41.6	41.9	..	17.9	15.9	16.5	..	9.9	9.0	8.8
Pays-Bas	..	9.3	16.9	14.9	..	31.5	44.9	42.2	..	8.1	13.7	12.1	..	2.6	5.8	4.3
Nouvelle-Zélande	23.3	21.3	52.0	50.1	20.7	18.7	9.9	8.8
Norvège ¹	..	20.2	14.9	14.6	..	51.1	39.3	38.5	..	17.9	13.4	13.4	..	5.1	4.6	4.0
Pologne	14.6	15.8	10.6	8.5	40.3	45.5	37.1	31.5	12.2	13.1	9.3	7.5	6.2	7.6	4.7	4.1
Portugal	14.0	13.0	15.7	13.1	38.6	38.4	48.3	43.9	11.1	11.5	14.9	12.7	3.7	3.5	5.8	2.1
Rép. slovaque	..	11.6	9.3	8.5	..	34.8	28.4	29.6	..	9.5	8.2	7.8	..	5.3	6.2	3.9
Slovénie	..	13.5	11.2	10.6	..	49.4	48.5	42.1	..	9.9	9.3	9.4	..	3.1	3.5	4.6
Espagne ¹	19.4	20.4	17.4	14.5	52.8	53.2	59.2	53.0	16.3	18.6	16.7	14.1	6.2	5.7	7.1	6.0
Suède ¹	16.0	20.3	20.2	17.4	46.2	62.7	56.3	55.3	14.7	17.3	18.2	15.4	4.7	7.3	8.3	6.6
Suisse	15.2	13.8	16.8	16.3	41.8	39.2	40.2	38.7	12.6	11.3	15.8	15.6	4.2	3.6	6.1	5.8
Turquie	..	19.7	25.7	24.1	..	43.3	57.5	57.4	..	15.9	21.6	20.1	..	7.2	13.0	12.7
Royaume-Uni ¹	18.7	17.3	15.8	14.1	47.1	44.4	41.9	38.9	15.1	14.1	13.5	12.0	8.6	7.8	7.5	7.0
États-Unis ^{1,2}	25.9	21.9	59.4	54.8	20.6	18.5	11.3	9.8
OCDE ³	18.6	19.4	18.9	18.0	47.3	48.7	50.1	47.7	14.9	15.8	15.9	15.2	8.1	8.4	8.6	8.4
Brésil	..	18.0	21.9	19.7	..	35.3	43.8	41.5	..	14.1	19.2	17.6	..	6.4	10.2	9.8

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

StatLink  <https://stat.link/hb6no2>

Tableau K3. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 12 mois - Femmes

En pourcentage de l'emploi féminin dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	..	25.4	21.2	50.1	41.6	21.4	19.1	10.6	9.3	..
Autriche	..	16.3	16.9	15.5	..	39.6	45.0	40.8	..	13.1	14.8	14.0	..	5.1	5.9	4.9
Belgique	13.8	13.6	12.8	11.6	52.7	52.0	51.9	48.5	10.4	10.9	11.1	10.3	2.2	2.7	3.5	3.0
Canada	22.3	21.4	19.5	16.2	54.2	53.5	50.6	45.4	16.9	16.1	15.8	13.3	7.6	7.9	7.6	6.0
Chili	25.2	25.0	55.3	55.4	24.3	24.3	14.8	13.8
Colombie	..	40.2	40.1	41.5	..	69.7	68.6	69.6	..	35.4	37.4	38.7	..	19.9	20.9	23.6
Costa Rica	23.2	23.8	45.4	47.4	22.5	22.8	10.9	14.0
Rép. tchèque	..	12.3	11.8	10.1	..	36.1	42.9	40.4	..	10.5	11.1	9.8	..	10.1	5.9	4.8
Danemark	24.6	28.2	20.8	20.8	58.1	61.7	47.4	46.2	20.4	24.9	18.4	18.8	7.2	10.7	7.2	8.0
Estonie	..	15.7	19.7	16.5	..	46.9	51.9	49.3	..	13.5	19.5	16.4	..	8.1	9.4	7.1
Finlande	21.7	21.9	22.7	20.5	67.9	64.9	65.1	59.9	17.0	18.5	20.2	18.6	5.8	5.8	8.7	7.9
France	15.9	15.6	15.1	14.0	56.7	57.2	57.6	56.2	12.8	12.6	13.0	12.1	2.9	4.6	4.9	3.8
Allemagne	16.4	15.5	14.5	14.2	39.8	42.2	42.3	42.0	14.2	13.0	13.6	13.2	5.8	4.9	5.0	5.2
Grèce	11.0	9.6	13.0	10.8	34.0	32.6	47.3	36.1	8.9	8.5	12.5	10.8	3.2	3.1	5.3	4.1
Hongrie	11.5	11.5	14.4	14.6	30.4	40.3	42.4	44.7	9.0	10.2	13.6	13.7	4.5	4.2	7.6	8.5
Islande ¹	27.1	24.2	19.1	18.3	60.1	54.2	45.4	46.3	20.7	19.7	16.2	15.5	10.1	8.2	5.4	3.9
Irlande	22.6	20.3	18.7	15.1	50.2	49.8	51.3	44.5	15.7	15.1	15.8	12.8	7.7	5.4	1.7	1.8
Israël
Italie ¹	12.4	13.5	12.2	11.0	37.7	44.7	48.9	47.0	10.4	12.2	12.1	11.1	3.3	4.0	4.4	4.0
Japon	..	18.6	42.9	14.5	6.4
Corée ²	..	45.2	32.2	30.7	..	65.7	65.9	66.7	..	40.7	27.2	26.3	..	53.1	33.8	30.1
Lettonie	..	17.7	14.2	13.4	..	53.4	48.5	37.6	..	14.4	13.4	13.2	..	8.3	8.4	8.6
Lituanie	12.0	13.1	17.2	16.8	38.0	44.7	54.7	58.4	10.6	11.8	16.1	15.9	3.3	4.9	9.4	8.9
Luxembourg	13.6	11.4	14.8	12.8	39.4	44.4	45.5	37.0	11.5	10.1	13.4	11.9	..	2.6	5.5	6.0
Mexique	..	26.8	23.4	23.9	..	50.3	50.8	51.3	..	21.6	19.6	20.4	..	11.4	10.6	10.1
Pays-Bas	..	10.5	19.2	17.0	..	37.7	48.2	44.8	..	8.3	15.4	13.4	..	2.3	5.8	4.9
Nouvelle-Zélande	26.5	24.1	58.2	53.8	24.2	22.0	9.7	9.3
Norvège ¹	..	21.7	15.6	15.4	..	53.9	43.4	43.1	..	18.3	13.5	13.3	..	4.5	3.1	3.8
Pologne	12.7	15.5	11.6	10.1	42.4	49.9	42.0	37.3	9.7	12.5	10.4	9.2	5.8	5.6	4.0	4.1
Portugal	14.2	13.3	15.6	12.8	39.9	42.1	53.6	51.0	11.8	11.8	14.9	12.3	2.5	3.7	3.8	1.1
Rép. slovaque	..	12.1	11.0	9.3	..	37.0	34.8	39.0	..	9.5	10.5	8.9	..	8.6	7.3	4.1
Slovénie	..	14.3	13.0	11.6	..	53.5	52.5	46.2	..	11.1	11.6	10.8	..	2.3	3.9	4.4
Espagne ¹	24.3	23.9	18.2	15.8	57.0	58.5	62.4	59.9	20.4	21.5	17.7	15.6	7.3	6.8	6.7	5.5
Suède ¹	15.7	20.5	21.5	19.2	52.7	68.3	63.4	59.0	13.3	16.6	19.0	17.1	4.4	5.6	7.6	7.4
Suisse	18.2	17.1	18.4	18.1	47.6	43.8	44.1	43.0	14.5	14.3	17.0	17.1	3.5	5.0	5.9	5.8
Turquie	..	19.5	26.1	24.2	..	38.2	56.3	55.5	..	15.1	21.7	20.0	..	4.3	12.8	12.7
Royaume-Uni ¹	21.1	18.6	17.6	15.5	49.9	47.6	46.4	41.5	17.3	15.0	15.1	13.3	7.3	6.3	7.3	6.7
États-Unis ^{1,2}	28.4	24.2	64.2	59.4	22.9	20.8	11.2	9.5
OCDE ³	22.3	21.8	20.4	19.9	51.7	52.3	53.9	52.2	18.0	17.9	17.5	17.3	8.8	8.8	8.5	8.4
Brésil	..	19.7	22.9	20.3	..	41.0	50.2	45.0	..	15.5	19.9	18.2	..	6.7	10.1	9.6

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

StatLink  <https://stat.link/ly0amq>

Tableau L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi

Concepts des comptes nationaux sauf indication contraire

Heures par personne et par année

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2019	2020	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2019	2020
Australie	1 853	1 870	1 852	1 803	1 722	1 683	1 814	1 797	1 781	1 751	1 696	1 670
Autriche	1 653	1 675	1 606	1 509	1 400	1 540	1 542	1 502	1 430	1 322
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 578	1 589	1 594	1 576	1 481	1 447	1 459	1 465	1 442	1 360
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 787	1 744	1 690	1 644	1 812	1 761	1 782	1 768	1 778	1 739	1 703	1 668
Chili	2 422	2 338	2 263	2 128	1 930	1 825	2 318	2 168	1 989	1 886
Colombie	2 172	2 353	..
Costa Rica	2 358	2 345	2 362	2 387	2 060	1 913	2 398	2 403	2 423	2 465	2 155	2 048
Rép. tchèque	1 832	1 900	1 775	1 784	1 705	1 987	2 018	1 914	1 798	1 718
Danemark	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 381	1 346	1 506	1 501	1 401	1 379	1 421	1 401	1 362	1 325
Estonie	1 884	1 903	1 711	1 654	1 836	1 880	1 694	1 642
Finlande	1 751	1 709	1 671	1 677	1 650	1 605	1 539	1 531	1 664	1 636	1 593	1 596	1 571	1 539	1 496	1 492
France	1 816	1 696	1 645	1 601	1 558	1 537	1 511	1 402	1 625	1 516	1 511	1 480	1 444	1 435	1 421	1 320
Allemagne	1 531	1 466	1 454	1 383	1 332	1 446	1 377	1 377	1 330	1 284
Grèce	..	2 072	1 976	2 001	1 998	2 001	1 920	1 728	1 793	1 792	1 858	1 703	1 537
Hongrie ¹	..	2 226	2 082	1 948	1 932	1 788	1 722	1 660	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 776	1 748
Islande	1 697	1 684	1 665	1 641	1 696	1 605	1 480	1 435	1 493	1 447
Irlande	2 162	2 074	2 081	1 963	1 933	1 865	1 771	1 746	1 885	1 875	1 811	1 687	1 679
Israël	..	1 929	1 904	2 014	2 033	1 967	1 898	1 783	2 002	2 022	1 955	1 900	..
Italie	1 856	1 850	1 818	1 715	1 559	1 671	1 681	1 697	1 652	1 583	1 452
Japon ²	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 644	1 598	1 910	1 853	1 808	1 669	1 621
Corée	1 967	1 908	1 957	1 927
Lettonie	1 728	1 643	1 631	1 577	1 696	1 611	1 606	1 561
Lituanie	1 527	1 630	1 681	1 665	1 595	1 612	1 660	1 631	1 573
Luxembourg	1 593	1 602	1 566	1 506	1 427	1 594	1 605	1 570	1 505	1 424
Mexique	2 161	2 174	2 045	2 139	2 124	2 360	2 360	2 337	2 336	2 326
Pays-Bas	1 559	1 527	1 454	1 482	1 464	1 429	1 440	1 399	1 512	1 491	1 434	1 433	1 403	1 366	1 371	1 340
Nouvelle-Zélande	1 809	1 841	1 836	1 774	1 783	1 739	1 734	1 766	1 777	1 754	1 776	1 774
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 457	1 406	1 381	1 369	1 515	1 493	1 447	1 438	1 415	1 383	1 365	1 354
Pologne	1 901	1 869	1 850	1 781	1 766	1 744	1 775	1 763	1 691	1 683
Portugal	1 859	1 817	1 806	1 749	1 770	1 755	1 745	1 613	1 705	1 715	1 705	1 702	1 578
Rép. slovaque	1 853	1 816	1 791	1 692	1 572	1 800	1 738	1 698	1 606	1 501
Slovénie	1 755	1 710	1 655	1 601	1 515	1 606	1 593	1 557	1 474
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 701	1 688	1 577	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 648	1 613	1 530
Suède	1 384	1 396	1 423	1 483	1 486	1 463	1 452	1 424	1 425	1 432	1 407	1 407	1 381
Suisse ³	1 720	1 713	1 669	1 549	1 495	1 662	1 663	1 638	1 545	..
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911
Royaume-Uni	1 662	1 568	1 618	1 586	1 558	1 541	1 537	1 367	1 577	1 489	1 535	1 530	1 517	1 504	1 513	1 368
États-Unis	1 834	1 822	1 833	1 839	1 832	1 795	1 777	1 767	1 834	1 829	1 835	1 844	1 831	1 797	1 784	1 784
OCDE ⁴	1 901	1 877	1 860	1 842	1 825	1 789	1 743	1 687	1 813	1 797	1 796	1 801	1 783	1 758	1 718	1 662
Russie	1 891	1 982	1 999	1 965	1 874	1 886	2 000	2 020	1 983	1 893

.. Non disponible

Note : Le nombre d'heures totales travaillées pendant l'année est divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche, à cause de la disparité des sources et des méthodes de calcul, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux inter pays pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet ainsi que le travail effectué une partie de l'année.

1. Les données des salariés se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.
2. Les données des salariés se réfèrent aux établissements de cinq salariés réguliers ou plus.
3. Estimations de l'OCDE des heures effectivement travaillées par actif occupé obtenues en divisant le volume d'heures effectivement travaillées par le nombre moyen d'actifs occupés tiré de la *Statistique de la Population Active Occupée (SPA0)*. Les deux séries sont définies selon le concept intérieur de la comptabilité nationale.
4. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau M1. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Total

En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	18.3	18.5	20.3	19.0	17.6	18.8	12.7	15.4
Autriche	25.8	27.2	25.1	24.5	12.7	13.4	17.9	11.7	25.5	30.2	23.9	24.4	50.6	58.4	46.5	48.8
Belgique	54.2	50.4	43.5	41.6	29.1	29.7	22.6	21.7	61.9	54.8	46.2	42.9	79.4	81.4	64.7	66.6
Canada	11.2	7.1	8.5	5.1	4.0	1.4	3.2	2.7	14.0	8.9	9.0	5.3	18.6	13.2	14.6	8.9
Chili
Colombie	..	12.0	11.5	6.8	..	8.4	8.3	5.9	..	14.2	12.4	7.1	..	17.5	18.2	7.9
Costa Rica	12.9	7.7	7.0	8.5	16.3	7.4	20.0	7.1
Rép. tchèque	48.8	53.4	30.3	22.3	37.8	33.6	23.5	16.6	53.3	58.3	28.4	21.8	45.6	52.4	44.5	31.0
Danemark	21.7	16.1	16.6	16.7	2.1	4.2	24.7	16.6	41.0	39.4
Estonie	45.1	49.8	20.0	17.2	26.3	30.5	7.6	5.9	49.4	52.7	18.6	18.0	48.3	72.2	36.7	24.0
Finlande	29.0	23.0	18.5	15.9	8.8	5.5	3.1	3.0	34.0	25.9	21.5	17.6	56.5	47.6	34.8	32.4
France	42.6	39.9	38.8	36.7	20.6	24.6	24.5	21.5	45.3	43.0	38.7	37.7	69.6	68.0	62.1	59.7
Allemagne	51.5	56.6	38.2	..	23.5	32.2	20.7	..	51.0	57.5	38.2	..	69.1	77.1	55.1	..
Grèce	54.7	49.7	70.1	66.5	50.2	41.4	54.1	54.8	56.9	51.5	70.3	66.4	57.1	58.6	81.1	75.8
Hongrie	48.9	47.5	32.8	27.2	37.8	36.6	24.1	22.5	52.6	49.6	34.1	27.1	61.7	54.4	44.6	35.9
Islande ^{1,2}	11.8	9.7	7.5	10.4	..	1.9	0.8	2.2	17.0	11.4	9.5	12.8	33.2	35.6	11.7	13.7
Irlande	37.3	30.0	33.3	24.0	19.9	21.0	44.9	33.5	48.6	44.0
Israël	12.0	24.9	5.7	4.9	6.1	13.2	3.6	2.5	13.5	27.3	5.5	4.2	20.7	41.6	10.9	11.9
Italie ²	61.8	47.5	57.0	52.4	57.5	41.1	47.4	44.1	63.8	49.4	58.3	53.3	64.2	53.7	63.3	59.6
Japon	25.5	32.0	32.3	28.0	21.5	20.0	18.2	19.2	22.5	33.1	35.4	31.6	32.8	37.5	32.0	25.0
Corée ¹	2.3	0.6	0.9	0.6	0.9	0.4	0.8	0.2	2.8	0.7	1.0	0.8	3.1	..	0.9	0.5
Lettonie	58.6	27.1	38.2	27.3	43.4	11.1	24.4	12.8	61.3	30.6	37.1	26.8	65.0	37.6	48.5	37.5
Lituanie	49.8	32.4	30.6	29.0	43.1	21.1	6.1	9.8	51.4	33.0	28.6	28.7	51.5	45.9	51.3	42.3
Luxembourg ¹	22.4	28.7	22.8	25.5	14.3	23.0	10.1	12.3	24.9	29.9	25.1	28.3	26.4	43.7	40.2	45.1
Mexique	1.2	1.9	1.7	1.4	0.9	0.9	1.2	0.8	1.2	2.1	2.0	1.6	5.4	7.5	2.3	2.6
Pays-Bas	..	39.4	31.4	24.0	..	12.6	9.0	8.5	..	44.1	32.6	27.5	..	75.0	59.6	48.7
Nouvelle-Zélande	19.9	6.0	12.8	8.9	9.8	2.4	5.1	4.1	23.1	8.6	15.2	10.8	45.2	15.2	29.5	17.3
Norvège ^{1,2}	10.2	18.4	24.1	20.9	3.1	8.1	9.3	10.3	14.7	23.6	29.1	24.7	32.7	41.6	52.8	38.4
Pologne	37.9	45.9	21.6	20.0	28.0	30.0	14.6	15.1	41.5	50.6	22.6	20.3	42.9	58.6	29.3	29.7
Portugal	42.2	47.2	42.6	33.5	21.2	27.4	47.9	49.6	69.4	67.5
Rép. slovaque	54.6	70.8	55.0	45.0	43.1	53.9	37.5	36.8	59.9	74.5	58.0	44.7	59.9	82.9	61.6	57.5
Slovénie	61.4	45.7	43.0	38.8	42.4	29.2	21.9	25.0	67.9	49.8	42.9	38.7	86.8	57.4	61.3	59.7
Espagne ²	41.7	20.4	37.8	32.1	29.3	10.1	18.5	17.3	45.0	21.2	37.8	31.1	58.4	46.8	57.8	52.8
Suède ²	26.4	12.8	12.1	11.7	8.9	3.5	2.0	1.8	26.6	16.4	14.6	14.5	49.3	28.7	28.6	24.1
Suisse	29.0	40.8	37.8	34.6
Turquie	21.1	30.3	23.5	25.0	19.8	26.6	17.0	18.6	21.8	32.2	25.3	27.0	31.3	40.4	36.1	34.9
Royaume-Uni ²	26.7	23.8	24.1	20.1	12.3	15.7	14.7	13.3	32.9	28.4	26.9	22.1	43.4	35.8	39.9	29.0
États-Unis ²	6.0	10.0	12.7	5.6	3.9	6.5	7.9	4.7	6.6	11.1	13.9	5.7	10.7	14.9	18.0	6.9
OCDE ³	31.0	27.4	25.7	18.4	20.0	15.7	14.2	11.3	34.3	30.8	28.3	20.3	43.7	41.9	37.7	24.8
Russie	46.2	40.6	23.8	18.8	32.6	28.6	13.2	12.7	50.2	45.9	25.4	19.4	61.0	43.0	34.1	26.0
Afrique de Sud	..	57.7	64.8	61.3	..	36.2	38.3	42.5	..	61.8	67.5	62.7	..	80.5	75.0	68.6

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir

www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink  <https://stat.link/s1xe2j>

Tableau M2. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Hommes

En pourcentage du chômage des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	17.7	17.7	20.2	19.0	17.1	17.3	11.1	14.6
Autriche	28.1	26.9	26.3	26.6	10.0	14.0	17.8	12.6	27.2	29.2	24.7	26.0	56.4	56.4	48.8	53.5
Belgique	54.1	49.3	44.7	44.3	27.2	30.1	23.7	26.1	62.8	53.0	47.7	44.7	75.1	82.4	66.8	68.8
Canada	12.3	8.1	8.9	5.9	4.4	1.5	4.2	3.3	15.6	10.8	9.1	5.9	20.4	13.0	14.6	10.4
Chili
Colombie	..	10.8	9.1	5.7	..	8.3	7.6	4.5	..	12.0	8.4	5.8	..	17.7	15.7	8.5
Costa Rica	6.7	4.8	6.0	5.8	6.3	4.2	10.2	3.1
Rép. tchèque	47.5	51.7	32.9	22.8	37.2	35.4	23.6	18.2	53.3	56.5	31.5	22.3	44.6	55.8	47.4	31.3
Danemark	21.0	15.6	16.1	13.8	0.9	3.3	25.2	17.6	37.4	36.3
Estonie	47.1	53.3	23.8	18.3	31.3	33.8	7.1	10.0	51.2	55.2	22.8	18.4	50.1	79.2	42.7	24.3
Finlande	32.2	26.5	19.9	17.1	8.8	5.9	3.4	3.6	39.1	30.2	24.1	20.0	58.3	52.4	33.6	32.5
France	41.2	40.2	39.4	36.9	20.0	28.8	26.9	20.8	43.8	42.1	39.4	38.4	68.7	67.2	62.2	61.0
Allemagne	50.1	56.7	40.0	..	23.7	33.5	23.4	..	49.1	57.9	40.2	..	69.1	76.5	56.7	..
Grèce	48.0	41.5	68.4	64.8	42.9	32.8	53.7	53.0	49.9	42.5	67.4	63.9	57.1	56.2	82.9	76.6
Hongrie	51.1	47.2	33.1	28.7	40.7	38.0	26.8	25.1	54.4	48.9	34.1	28.1	65.1	54.3	42.9	36.9
Islande ^{1,2}	8.7	9.7	5.6	12.4	1.1	2.4	17.1	16.5	7.0	15.2	..	13.0	12.9	16.4
Irlande	46.7	35.4	38.1	25.4	21.5	24.8	56.1	39.6	59.3	46.7
Israël	13.5	28.9	6.1	5.5	8.1	15.7	3.3	2.1	13.7	31.0	5.1	4.3	23.9	45.6	14.7	13.1
Italie ²	61.8	45.6	57.4	52.5	56.7	41.0	48.6	45.7	64.0	46.7	57.9	52.6	67.3	54.1	65.9	62.8
Japon	30.7	40.3	41.5	34.8	26.3	24.0	25.0	21.4	29.4	43.0	46.4	41.5	32.7	43.3	40.0	30.0
Corée ¹	3.1	0.7	1.0	0.6	1.4	0.3	0.5	..	3.5	0.9	1.0	0.8	3.7	..	1.1	0.5
Lettonie	58.8	30.1	40.9	29.9	46.7	11.6	31.7	8.4	61.1	37.2	39.9	31.4	63.4	30.4	50.2	36.1
Lituanie	51.4	34.9	28.8	27.4	50.2	22.9	5.3	7.4	52.0	34.6	28.1	27.5	48.8	54.0	51.3	43.0
Luxembourg ¹	26.4	35.4	22.7	24.5	20.4	30.5	8.7	18.0	28.7	36.5	26.0	24.6	26.4	46.5	36.6	42.1
Mexique	0.6	2.0	1.4	1.5	..	0.8	1.0	0.9	0.5	2.1	1.5	1.6	7.1	8.2	2.2	3.0
Pays-Bas	..	41.8	31.5	23.9	..	12.2	8.8	10.3	..	45.9	33.3	26.3	..	76.2	56.7	43.3
Nouvelle-Zélande	23.7	6.6	14.1	9.2	12.1	2.3	5.7	3.5	27.4	10.0	15.9	11.7	47.5	16.7	33.3	19.4
Norvège ^{1,2}	13.1	20.2	26.0	22.3	3.7	7.6	9.8	10.4	18.4	28.0	30.6	27.1	39.6	38.7	53.2	35.0
Pologne	34.1	45.8	23.0	20.2	25.5	31.0	15.3	16.8	37.3	49.9	23.8	19.3	42.1	58.9	32.2	31.6
Portugal	43.9	47.6	43.7	33.6	20.3	26.2	47.5	50.1	74.6	66.2
Rép. slovaque	54.1	72.3	57.8	46.6	43.9	57.8	43.9	41.7	59.2	75.6	61.2	46.5	60.5	86.4	58.2	57.1
Slovénie	62.8	45.3	43.8	34.8	41.7	27.8	21.3	23.7	68.9	51.1	42.3	32.9	87.0	57.9	67.6	62.6
Espagne ²	35.3	17.4	34.9	29.2	25.5	8.6	20.6	16.9	35.9	17.4	33.5	27.8	59.1	42.4	55.9	49.4
Suède ²	29.3	14.2	13.7	11.7	11.0	3.3	2.5	2.6	30.1	18.9	16.2	13.8	48.6	29.0	32.2	24.7
Suisse	28.2	37.9	37.1	34.0
Turquie	18.1	27.0	18.7	20.4	16.0	23.3	12.9	14.5	19.0	28.3	19.1	21.2	31.3	39.6	34.2	34.6
Royaume-Uni ²	32.6	28.5	27.7	21.7	14.6	18.9	18.3	14.1	40.2	34.7	31.8	23.0	49.2	39.8	41.8	32.0
États-Unis ²	6.7	10.7	13.9	6.2	4.5	7.6	9.5	5.3	6.7	11.4	14.8	6.3	13.8	17.2	20.0	7.9
OCDE ³	29.9	27.5	25.2	18.3	19.2	16.4	14.8	11.5	32.6	30.5	27.1	19.7	43.6	42.3	37.4	25.8
Russie	42.7	39.1	23.1	19.2	31.2	28.4	13.7	12.9	45.7	43.7	24.2	19.5	58.1	43.5	34.6	28.2
Afrique de Sud	..	52.6	60.0	56.7	..	34.2	31.8	35.8	..	55.5	62.6	58.2	..	80.7	72.9	66.1

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir

www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau M3. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Femmes

En pourcentage du chômage des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020	2000	2007	2019	2020
Australie	19.0	19.3	20.4	19.1	18.3	20.1	17.2	16.6
Autriche	22.8	27.6	23.7	22.1	16.5	12.8	18.0	10.6	23.5	31.1	22.9	22.6	34.0	61.5	42.5	41.4
Belgique	54.3	51.4	42.0	38.3	30.8	29.3	21.0	16.4	61.3	56.6	44.3	40.8	89.1	80.3	61.9	63.2
Canada	9.8	5.8	7.8	4.2	3.5	1.4	1.9	2.0	12.1	6.6	8.7	4.7	15.8	13.6	14.4	7.0
Chili
Colombie	..	13.1	13.5	7.8	..	8.6	8.8	7.1	..	16.1	15.2	8.2	..	17.1	22.8	6.9
Costa Rica	18.4	10.4	8.1	11.2	23.1	10.0	30.7	12.0
Rép. tchèque	49.8	54.7	27.9	21.8	38.5	31.1	23.4	14.7	53.3	59.4	26.0	21.4	47.5	47.2	41.1	30.7
Danemark	22.4	16.6	17.1	19.7	3.5	5.3	24.4	15.8	45.1	42.3
Estonie	42.6	44.4	16.6	15.9	19.4	22.8	8.0	1.6	47.3	49.9	15.3	17.6	44.3	29.6	29.1	23.6
Finlande	26.2	19.5	16.7	14.5	8.8	5.0	2.8	2.4	29.6	21.8	18.3	15.0	54.5	42.2	36.4	32.3
France	43.7	39.7	38.2	36.6	21.1	19.9	21.2	22.2	46.5	43.9	37.9	37.1	70.5	68.9	62.0	58.5
Allemagne	53.1	56.5	35.4	..	23.2	30.4	16.0	..	52.9	57.0	35.4	..	69.0	77.8	53.0	..
Grèce	59.2	54.4	71.6	68.0	55.1	46.7	54.4	56.5	61.2	56.3	72.4	68.4	57.0	61.9	79.1	74.6
Hongrie	45.7	47.9	32.5	25.6	33.1	34.7	19.5	19.5	50.1	50.3	34.1	26.0	45.7	54.4	47.1	34.6
Islande ^{1,2}	14.1	9.7	10.4	7.8	..	5.5	..	1.8	16.9	7.1	12.2	9.4	25.5	77.5	9.4	10.8
Irlande	23.0	21.7	27.2	22.4	18.1	15.5	26.2	23.9	20.5	38.3
Israël	10.4	20.9	5.3	4.3	4.2	11.2	3.9	2.9	13.2	23.8	5.9	4.0	12.8	34.7	5.8	9.9
Italie ²	61.8	49.2	56.7	52.3	58.3	41.1	45.8	41.7	63.6	51.5	58.7	54.1	56.8	52.8	59.3	55.1
Japon	17.1	19.4	19.4	18.2	14.8	15.0	10.0	16.7	13.8	20.6	20.9	18.4	33.3	20.0	20.0	16.7
Corée ¹	0.8	0.3	0.8	0.6	0.5	0.5	1.1	0.3	0.9	0.2	0.9	0.7	1.2	..	0.4	0.5
Lettonie	58.3	23.4	34.6	24.0	39.3	10.4	11.7	18.0	61.5	22.8	33.4	20.4	67.8	45.2	46.7	39.2
Lituanie	47.7	29.9	32.9	30.9	31.4	19.3	7.4	13.3	50.7	31.5	29.3	30.3	57.3	36.3	51.3	41.7
Luxembourg ¹	18.8	22.3	22.9	26.6	8.4	14.8	12.0	4.6	21.9	24.0	24.2	31.8	..	39.1	47.3	50.7
Mexique	2.0	1.7	2.3	1.3	2.1	1.1	1.5	0.6	1.9	2.1	2.8	1.6	..	3.6	2.9	1.1
Pays-Bas	..	37.1	31.2	24.1	..	13.0	9.4	6.8	..	42.7	31.9	28.6	..	72.9	63.4	55.0
Nouvelle-Zélande	14.9	5.4	11.6	8.6	7.0	2.4	4.6	4.6	18.1	7.5	14.5	10.0	39.1	13.3	25.0	14.8
Norvège ^{1,2}	6.7	16.4	21.7	19.2	2.5	8.6	8.8	10.2	9.9	19.1	27.0	21.7	20.2	45.7	51.8	44.1
Pologne	41.3	46.0	20.1	19.8	30.7	29.0	13.8	13.1	45.1	51.3	21.4	21.4	43.9	58.1	24.0	25.8
Portugal	41.0	46.9	41.7	33.3	21.8	28.3	48.2	49.3	59.9	69.5
Rép. slovaque	55.1	69.4	51.7	43.2	42.0	48.5	29.5	29.5	60.5	73.5	54.2	42.9	56.5	76.6	64.2	57.9
Slovénie	59.8	46.1	42.2	42.4	43.0	31.1	22.5	26.3	66.9	48.9	43.4	43.8	85.5	56.7	53.3	56.7
Espagne ²	46.3	22.8	40.4	34.7	32.4	11.3	16.1	17.9	50.8	24.0	41.3	33.8	57.1	52.1	59.8	56.1
Suède ²	22.8	11.3	10.4	11.6	6.4	3.7	1.4	0.9	22.1	14.0	13.0	15.2	50.3	28.3	23.8	23.3
Suisse	29.7	43.0	38.6	35.3
Turquie	29.8	38.9	30.8	33.3	28.5	32.9	22.3	24.5	31.3	43.8	34.5	37.6	..	50.0	48.4	36.7
Royaume-Uni ²	18.1	17.6	19.6	18.1	9.4	11.2	9.3	12.2	22.6	21.4	21.9	21.0	28.0	26.2	37.2	23.8
États-Unis ²	5.3	9.0	11.4	5.0	3.1	5.1	5.8	4.1	6.4	10.7	12.9	5.1	7.3	12.2	16.0	6.0
OCDE ³	32.3	27.3	26.4	18.6	21.0	14.9	13.3	11.1	36.0	31.3	29.6	20.8	43.9	41.2	38.2	23.6
Russie	50.0	42.4	24.5	18.4	34.2	28.7	12.6	12.4	55.1	48.3	26.8	19.3	65.1	42.3	33.2	22.1
Afrique de Sud	..	62.3	70.5	66.9	..	38.3	45.7	50.3	..	66.9	73.1	68.3	..	79.8	78.9	73.3

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir

www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans. Pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Tableau N. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'oeuvre pour l'ensemble de l'économie

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

Pourcentage

	Salaires moyens en 2020 en USD PPA ¹	Salaires moyens ²					Coûts unitaires de la main d'œuvre ²				
		2000-2007	2007-2020	2007	2019	2020	2000-2007	2007-2020	2007	2019	2020
Australie	55 206	1.5	0.7	2.8	0.9	2.2	0.9	0.3	2.1	1.3	-0.2
Autriche	53 132	0.9	0.3	0.6	0.7	-1.0	-1.1	0.0	-1.1	0.8	-0.8
Belgique	54 327	0.4	0.2	-0.2	1.1	-3.0	-0.5	-0.3	-1.0	0.6	-0.1
Canada	55 342	1.4	1.0	2.9	0.7	2.3	0.9	0.7	2.5	0.9	0.1
Chili ³	26 729	1.0	2.2	2.8	3.5	..	-0.6	1.2	1.7	4.0	1.3
Colombie
Costa Rica
République tchèque	29 885	4.8	1.9	3.0	3.2	-1.5	0.8	0.1	-0.1	1.6	1.2
Danemark	58 430	1.7	0.9	1.1	0.3	0.8	1.1	0.2	3.6	-0.9	-0.6
Estonie	30 720	8.4	2.5	16.3	7.3	2.6	2.1	1.7	7.7	3.0	3.2
Finlande	46 230	1.7	0.4	1.4	1.0	0.0	-0.2	-0.1	-1.6	0.8	-3.3
France	45 581	1.2	0.6	0.4	0.5	-3.3	0.1	0.3	-0.5	-1.6	-0.1
Allemagne	53 745	0.3	1.1	-0.3	1.5	-0.5	-1.7	0.2	-2.1	2.2	-0.1
Grèce	27 207	2.8	-1.5	0.0	1.2	0.7	1.7	0.6	0.3	1.1	-0.4
Hongrie	25 409	4.7	1.0	-0.7	3.2	3.8	0.7	-0.5	-1.0	-1.7	0.8
Islande ³	67 488	3.0	0.1	3.0	-2.9	-4.1	1.1	0.4	0.5	-3.4	6.6
Irlande	49 474	2.6	0.9	2.8	1.9	-0.1	1.0	-1.4	0.8	-1.0	-3.2
Israël	39 322	-0.4	0.8	1.9	1.9	-0.5	-0.5	0.2	-0.1	0.3	2.1
Italie	37 769	0.5	-0.6	0.0	0.4	-5.9	0.6	0.4	0.0	1.0	-0.2
Japon	38 515	0.1	0.0	-0.3	1.5	-1.3	-0.6	0.0	-0.5	1.5	-0.3
Corée	41 960	2.8	1.3	2.2	1.6	-0.8	0.4	0.2	0.0	0.8	-0.1
Lettonie	29 876	9.1	2.5	23.4	5.7	4.3	2.3	2.1	14.9	3.5	1.4
Lituanie	31 811	9.3	2.8	6.5	7.7	7.1	2.7	1.1	2.0	4.0	1.1
Luxembourg	65 854	1.2	0.5	2.6	-0.9	-1.5	0.7	1.1	-1.6	1.2	2.8
Mexique ³	16 230	1.2	-0.6	0.4	0.8	-3.2	0.7	-0.6	-0.6	2.0	-0.8
Pays-Bas	58 828	0.8	0.5	1.4	-0.2	2.4	-0.8	-0.4	-0.1	0.9	-0.8
Nouvelle-Zélande ³	45 269	2.7	1.0	5.9	2.2	0.4	2.1	0.7	2.8	1.3	0.4
Norvège	55 780	3.2	1.1	4.5	1.9	0.0	2.2	2.0	6.2	2.7	-1.1
Pologne	32 527	1.1	2.8	3.2	5.8	1.8	-1.4	0.5	2.3	1.2	0.7
Portugal	28 410	-0.3	0.2	0.7	2.6	1.5	-0.7	-0.7	-1.8	1.1	0.8
République slovaque	23 619	3.4	2.0	6.1	3.3	0.8	-2.7	0.0	-3.0	2.3	3.4
Slovénie	41 445	2.9	1.3	2.2	2.9	2.3	-0.2	-0.1	-1.2	2.7	0.0
Espagne	37 922	-0.1	0.0	1.1	0.1	-2.9	0.1	-0.8	0.7	1.8	-0.6
Suède	47 020	2.2	1.2	3.5	1.1	1.3	0.4	0.8	2.9	0.6	0.1
Suisse	64 824	1.3	0.3	1.2	1.5	-1.6	0.2	0.3	-0.2	1.7	-0.9
Turquie
Royaume-Uni	47 147	2.5	-0.1	2.7	1.5	-1.6	1.3	-0.1	1.4	1.9	0.3
États-Unis	69 392	1.2	1.1	2.0	1.7	4.5	-0.5	-0.1	0.8	0.7	0.4
OCDE ⁴	49 165	1.2	0.7	1.4	1.5	0.4	-0.5	-0.1	0.3	0.7	-0.2

.. Non disponible

Note : Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en divisant la masse salariale totale provenant des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par un salarié à temps complet rapporté au nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par l'ensemble des salariés.

Veuillez noter que les données pour l'année 2020 sont des estimations provisoires. Pour plus de détails, voir

https://www.oecd.org/employment/emp/average_wages.pdf.

1. La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) en USD de 2020 pour la consommation privée.

2. Les salaires annuels moyens et les coûts salariaux unitaires sont déflatés par l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée à prix constants de 2020.

3. Rémunérations réelles par salarié (au lieu du salaire réel).

4. Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs de salariés de 2020 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink  <https://stat.link/d051k2>

Tableau O. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés

Pourcentage

	Dispersion des salaires ¹						Fréquence des :			
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires Ratio		9 ^e au 5 ^e décile des salaires Ratio		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires Ratio		Bas salaires % ²		Salaires élevés % ³	
	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019
Australie	3.33	3.13	2.00	1.88	1.67	1.66	14.5	15.4
Autriche	3.36	3.17	1.94	1.92	1.73	1.65	16.0	14.7	20.8	20.6
Belgique	2.30	2.44	1.70	1.66	1.36	1.47	3.7	9.2	11.7	11.9
Canada	3.70	3.37	1.90	1.89	1.95	1.78	20.6	19.4	22.1	22.7
Chili	4.29	4.00	2.89	2.63	1.48	1.52	9.7	10.6	28.7	27.8
Colombie	6.30	4.69	2.86	2.75	2.20	1.70	18.3	13.8	25.9	24.2
Costa Rica	5.38	4.82	2.80	2.96	1.92	1.63	..	12.0	..	26.1
République tchèque	3.55	3.25	1.87	1.79	1.89	1.81	20.0	18.4
Danemark	2.40	2.60	1.68	1.76	1.43	1.48	7.3	8.7	2.4	2.3
Estonie	4.44	4.00	2.06	1.91	2.15	2.09	21.4	19.7	25.0	21.0
Finlande	2.59	2.56	1.76	1.75	1.47	1.47	8.5	8.6	16.7	17.0
France	2.81	2.86	1.94	1.92	1.45	1.49	5.8	7.7	22.0	21.0
Allemagne	3.32	3.28	1.79	1.85	1.86	1.78	18.8	17.6	17.1	18.7
Grèce	2.99	3.46	1.87	1.89	1.60	1.83	12.5	16.4	19.0	26.0
Hongrie	4.28	3.22	2.43	2.12	1.76	1.52	21.8	16.0
Islande	2.65	2.66	1.71	1.70	1.55	1.57	6.5	7.6	22.0	21.0
Irlande	3.64	3.73	1.93	2.09	1.89	1.79	17.7	14.9	24.0	28.0
Israël	4.83	4.72	2.60	2.50	1.86	1.89	22.2	22.4	28.2	..
Italie	2.64	2.57	1.76	1.83	1.50	1.40	8.1	3.7	18.0	19.0
Japon	2.99	2.78	1.85	1.81	1.62	1.54	14.7	11.8	..	12.5
Corée	4.72	3.63	2.36	2.28	2.00	1.59	25.0	17.0
Lettonie	4.48	4.08	2.23	2.17	2.01	1.88	22.0	21.9	32.0	25.0
Lituanie	4.31	3.54	2.18	2.01	1.98	1.76	23.9	21.6	29.0	23.0
Luxembourg	3.35	3.29	2.05	2.19	1.64	1.51	14.7	11.1	23.0	24.0
Mexique	3.75	3.49	2.15	2.00	1.74	1.74	16.9	17.1	22.1	17.6
Pays-Bas	2.87	2.92	1.77	1.81	1.64	1.63	7.8	6.4	25.0	29.0
Nouvelle-Zélande	2.84	2.70	1.83	1.85	1.55	1.46	12.9	6.9
Norvège	2.23	2.36	1.63	1.64	1.37	1.44	3.7	3.6	18.0	19.0
Pologne	3.96	3.70	2.01	2.01	1.97	1.84	22.7	21.1
Portugal	4.50	3.43	2.78	2.47	1.62	1.39	15.9	4.2	32.0	28.0
République slovaque	3.60	3.21	2.00	1.92	1.80	1.67	20.0	16.0
Slovénie	3.34	3.19	2.03	1.94	1.64	1.65	17.8	17.1	23.0	22.0
Espagne	3.10	3.10	1.93	1.97	1.60	1.61	10.6	10.8	25.0	26.0
Suède	2.04	2.13	1.58	1.58	1.29	1.35	1.5	2.3	15.0	15.0
Suisse	2.76	2.74	1.84	1.82	1.50	1.50	7.8	6.2	19.0	19.0
Turquie	3.80	3.36	3.22	2.36	1.18	1.42	0.7	1.0	32.0	29.0
Royaume-Uni	3.60	3.34	1.99	1.97	1.81	1.70	20.6	18.1
États-Unis	4.98	5.00	2.36	2.48	2.11	2.02	24.8	23.4
OCDE ⁴	3.58	3.33	2.09	2.03	1.70	1.64	14.5	13.0	22.2	21.3

.. Non disponible

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Les variantes spécifiques à chaque pays de cette définition, ainsi que les sources de données nationales et les concepts de revenus, sont disponibles sur le lien suivant :

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=18974>.

1. 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. L'année 2009 se réfère à 2010 pour le Costa Rica, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et la Turquie. L'année 2019 se réfère à 2018 pour l'Australie, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et la Turquie ; et à 2017 pour le Chili.
2. La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Voir note 1 pour les pays présentant des périodes différentes. Les calculs pour la Norvège, la Suède et la Suisse sont basés sur les données de l'Enquête européenne sur la structure des salaires et se réfèrent aux années 2010 et 2018 au lieu de 2009 et 2019.
3. La fréquence des salaires élevés se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire médian. Voir note 1 pour les pays présentant des périodes différentes. Voir note 2. pour la Norvège, la Suède et la Suisse.

4. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm.

StatLink  <https://stat.link/bpzf5m>

Tableau P. Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation

Pourcentage

	Sexe ¹		Âge ²				Niveau d'éducation ³			
	Femmes/Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2010	2018	2010	2018
Australie	16	16	40	37	-2	-1	14	9	-37	-25
Autriche	19	14	35	32	-21	-20	23	24	-51	-47
Belgique	7	3	31	32	-26	-24	..	11	..	-38
Canada	20	18	41	38	-1	1	21	21	-39	-33
Chili	9	13	42	44	-22	4	..	29	..	-141
Colombie	3	4	45	40	-10	-19	..	28	..	-128
Costa Rica	0	0	38	38	-18	-20	..	26	..	-101
République tchèque	18	15	32	27	3	5	25	37	-103	-58
Danemark	10	15	38	41	-1	-2	11	10	-26	-24
Estonie	23	17	28	25	18	20	13	9	-29	-37
Finlande	20	19	35	34	-6	-3	..	-1	..	-34
France	9	12	38	33	-23	-17	7	7	-48	-46
Allemagne	17	14	43	42	-12	-11	..	24	..	-57
Grèce	10	6	43	44	-38	-28	..	19	..	-38
Hongrie	4	5	37	36	-11	0	27	23	-104	-76
Islande	16	13	35	36	2	-7
Irlande	14	8	41	47	-12	-7	..	5	..	-55
Israël	21	22	-17	-15	27	25	-56	-49
Italie	6	6	31	25	-27	-19	18	21	-43	-37
Japon	32	29	42	40	0	-1
Corée	39	32	44	40	9	6	..	11	..	-38
Lettonie	19	20	23	24	12	24	..	10	..	-45
Lituanie	11	12	22	25	2	15
Luxembourg	5	-3	44	41	-25	-26	..	17	..	-46
Mexique	17	19	34	26	1	0	..	20	..	-58
Pays-Bas	18	13	46	45	-11	-15	14	14	-48	-46
Nouvelle-Zélande	8	7	35	32	2	-1	19	10	-25	-29
Norvège	8	4	35	39	-4	-10	12	14	-27	-18
Pologne	7	11	34	26	-15	6	..	15	..	-55
Portugal	16	12	41	35	-27	-20	31	22	-71	-69
République slovaque	16	14	31	29	4	8	26	22	-75	-55
Slovénie	1	8	35	32	-22	-12	25	18	-86	-65
Espagne	14	9	35	35	-20	-14	15	16	-35	-48
Suède	10	8	30	31	-8	-8	..	17	..	-19
Suisse	20	15	38	37	-9	-13	24	21	-44	-45
Turquie	3	10	38	36	-49	-19	..	22	..	-67
Royaume-Uni	21	16	44	40	4	1	30	13	-61	-37
États-Unis	20	18	46	44	-8	-6	32	29	-70	-71
OCDE ⁴	14	12	37	35	-10	-6	21	18	-54	-52

.. Non disponible

1. Voir note du tableau O. Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas ajustés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes. L'année 2009 se réfère à 2010 pour le Costa Rica, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie. L'année 2019 se réfère à 2018 pour la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Turquie et à 2017 pour le Chili.
2. Les écarts salariaux par âge sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des 25 à 54 ans et celui des 15 à 24 ans (respectivement 55 à 64 ans) en pourcentage du salaire moyen des 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux 55 ans et plus pour la Hongrie et la Norvège. L'année 2009 se réfère à 2010 pour l'Autriche, le Costa Rica, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie et à 2011 pour la Colombie. L'année 2019 se réfère à 2018 pour l'Australie, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie ; à 2017 pour la Belgique et le Chili ; et à 2016 pour la Hongrie.
3. Les salaires par niveau de compétence (ou d'éducation) se réfèrent au salaire annuel moyen à temps complet tout au long de l'année des salariés de 25 à 64 ans sauf en Corée où ils se réfèrent au salaire mensuel moyen à temps complet. Les écarts salariaux sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes ayant un niveau de compétence moyen et de celles ayant un niveau de compétence faible (respectivement élevé), en pourcentage du salaire moyen des personnes ayant un niveau de compétence moyen. Les niveaux de compétence sont basés sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 2011), sauf en Corée où elle se réfère à la CITE, 1997. *Faible* correspond au niveau inférieur au niveau élémentaire, élémentaire et secondaire inférieur ; *Moyen* correspond au secondaire supérieur et au post-secondaire non supérieur ; et *Élevé* correspond à l'enseignement tertiaire. En Corée, l'enseignement tertiaire se réfère aux niveaux 5 et 6 selon la CITE, 1997. Les années retenues sont celles disponibles dans la base de données. L'année 2018 se réfère à 2017 pour la Belgique, le Canada, le Chili, l'Espagne et la Finlande ; et à 2016 pour la France et l'Italie.
4. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm pour les écarts salariaux par sexe et âge ; et OCDE (2020), *Regards sur l'éducation*, www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-education pour les écarts salariaux par niveau d'éducation. Les données relatives aux salaires par niveau d'éducation en Corée ont été fournies par les autorités nationales.

Tableau Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Pourcentage

	Dépenses publiques (% du PIB)								Nombre de participants (% de la population active)			
	Total		Programmes actifs		dont : mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Australie	0.85	0.78	0.24	0.23	0.09	0.09	0.61	0.55	2.36	2.41	6.24	5.73
Autriche	2.19	2.07	0.78	0.75	0.60	0.58	1.41	1.32	3.93	3.82	7.47	7.03
Belgique	2.24	2.10	0.87	0.88	0.54	0.55	1.37	1.23	9.62	9.96	11.87	10.60
Canada	0.78	0.70	0.22	0.21	0.11	0.10	0.56	0.49	0.59	0.69	2.57	2.25
Chili	0.51	0.48	0.14	0.12	0.11	0.09	0.37	0.37	2.03	2.09
Colombie
Costa Rica
République tchèque	0.46	0.46	0.31	0.31	0.19	0.19	0.16	0.14	1.31	..	1.62	1.42
Danemark	3.03	2.87	1.95	1.89	1.56	1.51	1.08	0.98	7.37	7.51	4.60	4.17
Estonie	0.79	0.87	0.41	0.47	0.28	0.33	0.38	0.40	4.08	4.85	4.30	4.37
Finlande	2.55	2.21	0.98	0.94	0.84	0.79	1.57	1.27	4.71	4.79	10.76	9.27
France	2.85	2.66	0.90	0.75	0.65	0.52	1.95	1.90	5.88	4.86	13.67	13.66
Allemagne	1.42	1.39	0.66	0.68	0.27	0.25	0.76	0.70	1.91	1.82	5.61	5.23
Grèce	0.18	0.21	0.50	0.52	0.70	..	5.19	5.38
Hongrie	1.05	0.84	0.84	0.63	0.78	0.57	0.21	0.20	4.86	4.65	3.26	3.00
Islande
Irlande	1.25	1.04	0.42	0.36	0.36	0.31	0.83	0.68	3.19	4.14	9.81	8.14
Israël	0.61	0.58	0.17	0.16	0.14	0.13	0.44	0.43	4.40	4.41	3.92	3.74
Italie	..	1.56	..	0.42	..	0.36	1.21	1.14	9.30	6.97	5.58	5.43
Japon	0.30	0.31	0.15	0.15	0.08	0.09	0.15	0.16
Corée	0.60	0.75	0.30	0.36	0.26	0.31	0.31	0.38
Lettonie	0.59	0.58	0.19	0.18	0.13	0.12	0.41	0.40	1.07	0.97	3.46	3.14
Lituanie	0.54	0.66	0.30	0.27	0.24	0.22	0.24	0.39	1.46	1.15	2.28	3.26
Luxembourg	1.38	1.26	0.79	0.72	0.73	0.66	0.59	0.54	10.01	9.28	3.69	3.95
Mexique	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n
Pays-Bas	2.14	1.94	0.64	0.57	0.42	0.37	1.50	1.37	3.81	2.81	8.60	7.62
Nouvelle-Zélande	0.56	0.57	0.24	0.22	0.11	0.10	0.32	0.35	1.36	1.31	2.54	2.88
Norvège	0.97	0.79	0.47	0.42	0.32	0.28	0.49	0.37	1.80	1.59	2.39	1.90
Pologne	0.62	0.50	0.42	0.36	0.34	0.30	0.20	0.15	3.72	3.48	1.73	1.48
Portugal	1.43	1.30	0.40	0.34	0.36	0.30	1.03	0.95	3.94	3.92	5.62	5.23
République slovaque	0.56	0.55	0.23	0.24	0.19	0.20	0.33	0.31	2.57	2.48	1.75	1.75
Slovénie	0.68	0.61	0.25	0.23	0.17	0.16	0.43	0.38	1.36	1.61	1.90	1.75
Espagne	2.21	2.16	0.69	0.71	0.54	0.55	1.52	1.45	10.90	13.21	8.04	7.76
Suède	1.65	1.56	1.12	1.10	0.85	0.82	0.52	0.46	4.57	4.21	5.06	4.72
Suisse	1.28	1.17	0.61	0.59	0.50	0.48	0.67	0.58	2.20	2.16	2.59	2.29
Turquie
Royaume-Uni
États-Unis	0.24	0.25	0.10	0.10	0.08	0.08	0.14	0.15
OCDE	1.17	1.11	0.51	0.48	0.37	0.35	0.68	0.63	4.19	..	4.80	..

.. Non disponible ; n Zéro ou moins que 0.005

Note : Veuillez noter que ces données seront mises à jour à une date ultérieure. Les données présentées ne sont pas strictement comparables entre les pays ou dans le temps car les données peuvent différer des définitions et des méthodes standards et certains programmes ou catégories de programmes ne sont pas toujours inclus dans les données pour les stocks des participants. La moyenne de l'OCDE est une moyenne non pondérée des données disponibles les plus récentes. Années fiscales pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

 Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Commission européenne (2020), *Labour Market Policy*,

<https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/mp?display=card>, et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par la Commission européenne avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail*, <https://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021

AFFRONTER LA CRISE DU COVID-19 ET PRÉPARER LA REPRISE

L'édition 2021 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* s'attache aux implications de la crise du COVID-19 pour le marché du travail. Les chapitres 1 à 3 sont consacrés aux principaux défis sociaux engendrés par la crise, ainsi qu'aux mesures mises en place pour y faire face. Les chapitres 4 et 5 portent sur des problèmes structurels durables, mais examinent également leur pertinence et leurs implications au regard de la crise du COVID-19. Plus précisément, le chapitre 1 analyse les effets de la crise sur le marché du travail, avec une attention particulière pour ses conséquences sur les populations vulnérables à moyen et long terme. Le chapitre 2 propose une première évaluation du rôle joué par les dispositifs de maintien dans l'emploi dans la préservation des emplois durant la crise du COVID-19. Le chapitre 3 étudie la réponse apportée par les politiques actives du marché du travail et les services publics de l'emploi aux problématiques induites par la crise. Le chapitre 4 examine l'ampleur et les conséquences de la sous-traitance nationale sur le marché du travail en général et les professions faiblement rémunérées en particulier. Enfin, le chapitre 5 passe en revue, dans le détail, les dispositions légales et négociées régissant le temps de travail – y compris le télétravail – et fait le point sur les tendances dans les pays de l'OCDE pour différents groupes sociodémographiques.



IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-88716-9
PDF ISBN 978-92-64-92244-0



9 789264 887169