



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022

RECONSTRUIRE DES MARCHÉS DU TRAVAIL PLUS
INCLUSIFS



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022

RECONSTRUIRE DES MARCHÉS DU TRAVAIL PLUS
INCLUSIFS

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici 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 République de Türkiye

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 Türkiye 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 Türkiye 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 Türkiye. 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 (2022), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 : Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr>.

ISBN 978-92-64-68806-3 (imprimé)

ISBN 978-92-64-56111-3 (pdf)

ISBN 978-92-64-61543-4 (HTML)

ISBN 978-92-64-90858-1 (epub)

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/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2022

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <https://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 2022 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* examine les principaux défis à relever sur le marché du travail et sur le plan social pour favoriser une reprise post-COVID-19 plus inclusive, ainsi que les risques posés, sur le marché du travail, par l'agression de la Russie contre l'Ukraine. Cette édition étudie en outre plusieurs enjeux structurels de longue date qui présentent un intérêt majeur pour l'inclusivité du marché du travail, comme le pouvoir de marché des employeurs et ses conséquences sur le marché du travail, le rôle des entreprises dans les inégalités salariales, et les retombées des politiques du temps de travail sur le bien-être et les résultats économiques.

L'édition 2022 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* est l'œuvre commune des équipes de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS). Elle a aussi bénéficié des commentaires d'autres directions de l'OCDE et des contributions des délégués nationaux, d'institutions nationales et de chercheurs universitaires. Cependant, l'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en font les autorités et institutions nationales concernées. Les chapitres 1 et 2 ont été co-financés par le département du Travail des États-Unis. Les opinions exprimées et les arguments employés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles du département du Travail des États-Unis.

Le rapport a été édité par Andrea Bassanini. Les auteurs principaux des chapitres sont : Andrea Salvatori (chapitre 1), Oliver Denk et Sebastian Königs (chapitre 2), Satoshi Araki, Andrea Bassanini, Andrew Green et Luca Marcolin (chapitre 3), Chiara Criscuolo, Antton Haramboure, Alexander Hijzen, Michael Koelle et Cyrille Schweltnus (chapitre 4), et Sandrine Cazes, Clara Krämer, Sébastien Martin et Chloé Touzet (chapitre 5). Tous les chapitres ont néanmoins bénéficié des contributions d'autres membres de l'équipe d'ELS. Le rapport a également fait l'objet de nombreux commentaires et observations de la part de Stefano Scarpetta (Directeur d'ELS), de Mark Pearson (Directeur adjoint d'ELS), de Stéphane Carcillo (Chef de la Division de l'emploi et des revenus d'ELS), et de Mark Keese (Chef de la Division des compétences et de l'employabilité d'ELS). Les infographies s'appuient sur des contributions d'Alastair Wood. Pascal Marianna s'est chargé de l'annexe statistique. Sébastien Martin, Agnès Puymoyen et Dana Blumin ont apporté une assistance statistique. Lucy Hulett, Niamh Kinane, Hagai Glebocki et Natalie Corry ont prêté leur concours à la mise en forme de la publication.

Éditorial : Des mesures ambitieuses s'imposent pour préserver le niveau de vie des plus vulnérables

Plus de deux ans après le début de la pandémie de COVID-19, le marché du travail s'est redressé, mais les perspectives sont très incertaines sur fond de guerre en Ukraine

Les économies et les marchés du travail des pays de l'OCDE ont fortement rebondi au sortir de la pandémie de COVID-19, mais la guerre d'agression non provoquée, injustifiée et illégale de la Russie contre l'Ukraine assombrit l'horizon. Cette guerre est avant tout une tragédie humaine, qui a détruit des vies innocentes et provoqué la plus grande crise humanitaire de réfugiés jamais enregistrée depuis la Seconde Guerre mondiale. Plusieurs millions d'Ukrainiens – principalement des femmes et des enfants – ont en effet fui leur pays pour trouver refuge dans des pays d'Europe et d'ailleurs. Ce conflit risque également de déclencher une crise économique et sociale, ajoutant encore à l'incertitude qui pèse sur les perspectives économiques mondiales. L'OCDE a révisé ses projections de croissance du PIB en juin pour les ramener à 3.0 % en 2022 (contre 4.5 % en décembre 2021). Par ailleurs, l'inflation soutenue devrait peser sur le revenu réel des ménages.

Jusqu'à présent, les marchés du travail restent tendus dans la plupart des pays de l'OCDE. Selon les dernières statistiques disponibles, le taux de chômage dans la zone OCDE est inférieur de 0.4 point de pourcentage en moyenne à ce qu'il était en février 2020, niveau qui était déjà le plus bas enregistré depuis la crise financière mondiale. Depuis le pic de la crise sanitaire en avril 2020, les pays de l'OCDE ont créé 66 millions d'emplois, soit 9 millions de plus que ceux détruits en l'espace de quelques mois en 2020 au début de la pandémie.

Néanmoins, ces chiffres globaux dissimulent une forte hétérogénéité entre les pays et les groupes de population. Dans certains pays, le taux d'activité et le taux d'emploi restent en deçà des niveaux d'avant-crise. En outre, l'emploi augmente plus fortement dans les secteurs des services offrant des rémunérations élevées, alors qu'il reste inférieur au niveau constaté avant la pandémie dans de nombreux secteurs où les contacts sont nombreux et les rémunérations faibles.

Dans tous les pays de l'OCDE, les entreprises font face à des pénuries de main-d'œuvre sans précédent. Ainsi, dans l'Union Européenne, près de trois entreprises sur dix dans le secteur manufacturier et dans le secteur tertiaire ont indiqué que le manque de main-d'œuvre limitait leur production au deuxième

trimestre 2022, soit une proportion jamais atteinte depuis la création de ce type de collecte de données. Plus impressionnant encore, en juillet 2022 aux États-Unis, les entreprises ont publié plus de 11 millions d'offres d'emploi, alors que le pays compte moins de 6 millions de chômeurs. Dans presque tous les pays pour lesquels on dispose de données sur les offres d'emploi, ce ratio est en hausse.

Les tensions sur les marchés du travail se traduisent par des tensions sur les salaires dans certains pays. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, le taux de croissance annuelle des salaires nominaux s'élevait à près de 5 % au premier trimestre 2022, et à 3 % environ au Canada. La croissance des salaires se redresse également dans la zone euro : les accords salariaux conclus par les partenaires sociaux au cours du premier trimestre de 2022 indiquent que les salaires augmenté de 3 % par rapport au même trimestre de 2021.

Toutefois, la croissance des salaires nominaux est inférieure à l'inflation, et cette situation devrait perdurer selon les prévisions. L'inflation a sensiblement augmenté fin 2021 en raison des perturbations des chaînes d'approvisionnement. L'invasion de l'Ukraine par la Russie accentue fortement les tensions inflationnistes. En dépit d'une croissance soutenue de l'emploi et de pénuries de main-d'œuvre généralisées, le revenu disponible réel des ménages était déjà en baisse au dernier trimestre 2021 ; dans de nombreux pays, cette contraction se poursuit en 2022, la croissance des salaires n'ayant pas suivi le rythme d'évolution des prix.

Les nuages sombres à l'horizon risquent d'obscurcir plus particulièrement les perspectives de ceux qui peinent à se remettre de la pandémie

Même avant qu'éclate la guerre en Ukraine, la reprise dans les secteurs à bas salaires était beaucoup plus lente que dans d'autres branches d'activité. Par exemple, au premier trimestre 2022, l'emploi dans les services d'hébergement et de restauration était en moyenne inférieur de 9 % au niveau observé avant le début de la crise. Nombre de ces secteurs comptaient aussi parmi les plus durement touchés par le COVID-19 et les confinements successifs de 2020.

Compte tenu des tendances différentes enregistrées dans les divers secteurs d'activité, les conséquences de la crise sanitaire sur le marché du travail ont été plus profondes et plus durables pour les groupes vulnérables, comme les jeunes, les travailleurs peu qualifiés, les immigrés et les minorités raciales/ethniques, qui sont surreprésentés dans les secteurs à bas salaires. En moyenne, au premier trimestre 2022, soit deux ans après le début de la crise, le taux d'emploi des travailleurs diplômés du supérieur s'était redressé, tandis que celui des travailleurs peu qualifiés restait inférieur d'environ 0.5 % à son niveau au même trimestre de 2019. Les ravages provoqués initialement par la crise ont aussi fortement touché les jeunes : leur taux d'emploi 2022 restait inférieur à celui prévalant avant la crise dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. En outre, dans la plupart des pays qui collectent des données sur les minorités ethnoraciales, on constate que ces dernières ont été plus touchées que les autres par la crise sanitaire et qu'elles ont souvent mis plus de temps à s'en rétablir.

Les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les minorités ethnoraciales étaient aussi surreprésentés parmi les travailleurs de première ligne, c'est-à-dire ceux qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail et en contact avec d'autres personnes pendant la pandémie. Depuis le début de la crise, ces travailleurs font état d'une plus grande précarité de l'emploi et ont signalé davantage de problèmes de santé physique et mentale, sans avoir la chance de voir leur rémunération augmenter ni leurs conditions de travail s'améliorer. Les données montrent également qu'ils étaient beaucoup plus susceptibles que les autres travailleurs de contracter le COVID-19, et que les victimes au sein de ce groupe étaient plus nombreuses.

Les retombées économiques de la guerre en Ukraine ont creusé les inégalités et accru les risques pour les plus vulnérables. L'Ukraine et la Russie comptent parmi les principaux exportateurs agricoles au monde, et la contraction de la production et des exportations dans ces pays est à l'origine d'une hausse des prix des produits alimentaires. Dans le même temps, la crise a provoqué des ondes de choc par

l'intermédiaire des prix de l'énergie, qui sont venues s'ajouter aux tensions inflationnistes existantes. L'envolée des prix de l'énergie et des produits alimentaires pèse particulièrement sur les ménages situés au bas de l'échelle de distribution des revenus : ces derniers consacrent en effet une grande part de leurs revenus à la consommation d'énergie et de produits alimentaires (un quart des revenus en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données). Dans les six plus grands pays européens, par exemple, on estime qu'au cours des 12 mois ayant précédé avril 2022, l'impact de la flambée des prix de l'énergie et des produits alimentaires à elle seule a été supérieur d'environ 50 % sur les ménages situés dans le quintile inférieur de la distribution que sur ceux du quintile supérieur. Au Japon et aux États-Unis, les chiffres sont similaires. Et dans les zones rurales, où les coûts de transport sont plus élevés, les retombées sur les ménages modestes sont beaucoup plus marquées. En l'absence de mesures d'amortissement, le choc inflationniste pourrait donc être particulièrement rude pour les plus défavorisés, qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19.

Les salaires augmentent, mais ne suivent pas le rythme de l'inflation

La crise actuelle causée par l'envolée des prix des produits de base rappelle le choc pétrolier mondial de 1973, qui a conduit à une période de stagflation à l'échelle internationale, caractérisée par une montée du chômage et une inflation à deux chiffres dans la plupart des pays de l'OCDE. S'il existe certaines similitudes avec la situation actuelle, les pénuries de main-d'œuvre sont beaucoup plus importantes aujourd'hui qu'au début des années 70 et les changements structurels ont affaibli le lien entre les prix des produits de base et la croissance des salaires. Dans les années 70, les salaires étaient en fait automatiquement indexés sur l'inflation dans de nombreux pays et la négociation collective était bien plus puissante. Or, dans la plupart des pays, les mécanismes d'indexation des salaires ont depuis été supprimés, ce qui devrait empêcher aujourd'hui une spirale inflationniste des prix et des salaires.

La négociation collective a aussi beaucoup reculé : la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives dans les pays de l'OCDE n'a cessé de diminuer au cours des trente dernières années (entre 1985 et 2019), affaiblissant le pouvoir de négociation des travailleurs. Parallèlement, un salarié sur six environ dans les pays de l'OCDE dépend de marchés du travail locaux très concentrés qui leur laissent peu de voies de sortie. Les données factuelles (exposées dans la présente édition des *Perspectives de l'emploi*) donnent à penser qu'en pareil cas et en l'absence de contre-pouvoir des organisations syndicales, les employeurs conservent généralement un pouvoir unilatéral important de fixation des salaires et des conditions de travail. Le pouvoir de négociation des groupes vulnérables est généralement plus faible ; or, si une telle situation est déjà en soi préoccupante en situation de faible inflation, elle devient encore plus grave dans le contexte inflationniste actuel, ces travailleurs n'étant pas en mesure de négocier des augmentations de salaire pour pouvoir faire face aux hausses de prix.

Les pouvoirs publics doivent avoir pour priorité de soutenir le niveau de vie des plus vulnérables afin de veiller à ce qu'ils ne soient pas les premières victimes à la fois de la crise du COVID-19 et de la crise du coût de la vie

La forte hausse des prix de l'énergie et des produits alimentaires représente un coût qui risque de peser plus fortement sur les ménages les plus modestes et les plus vulnérables. Des négociations de grande ampleur entre les pouvoirs publics, les travailleurs et les entreprises seront essentielles pour répartir équitablement ce coût, car aucun d'eux ne peut l'absorber seul. Les récentes négociations et conventions collectives dans le secteur allemand de la chimie montrent une des voies possibles : les partenaires sociaux se sont entendus sur une solution « relais » - un compromis à court terme qui concilie à la fois les coûts et les problèmes auxquels les entreprises sont confrontées et les préoccupations des salariés quant au maintien de leur pouvoir d'achat. Plus précisément, les représentants des employeurs et des travailleurs se sont accordés sur une somme forfaitaire de 1 400 EUR (environ 1 400 USD) par salarié

pour compenser la hausse des prix, mais ils ont aussi reporté les discussions sur une augmentation formelle des salaires jusqu'en octobre, dans l'espoir que les perspectives économiques se soient éclaircies d'ici là. Le versement de la même somme forfaitaire à tous les travailleurs implique également que ce dispositif a été beaucoup plus généreux pour les travailleurs à bas salaire. Cette approche novatrice a aussi été suivie dans les négociations menées au niveau des entreprises dans d'autres pays (par exemple dans le secteur de la fabrication de pièces détachées automobiles en Italie).

Outre leur rôle potentiel dans les négociations avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics disposent d'autres outils pour protéger les revenus des groupes vulnérables. Ainsi, l'ajustement du salaire minimum pour préserver le pouvoir d'achat effectif des travailleurs faiblement rémunérés fait partie des solutions qui pourraient être envisagées. Dans de nombreux pays, l'ajustement du salaire minimum légal est une mesure discrétionnaire que les pouvoirs publics prennent régulièrement (souvent une fois par an). Dans un contexte de hausse rapide des prix, un ajustement lent du salaire minimum entraîne inévitablement une dégradation sensible du niveau de vie des travailleurs faiblement rémunérés. À titre de comparaison, quelques pays de l'OCDE, comme la Belgique et la France, ont mis en place des mécanismes d'indexation automatique du salaire minimum, ce qui constitue un moyen efficace de préserver le pouvoir d'achat des bas salaires. Qu'il soit automatique ou non, l'ajustement régulier du salaire minimum légal est crucial dans le contexte actuel caractérisé par une inflation relativement élevée.

Les primes énergie temporaires constituent un autre moyen de compenser la hausse des coûts de l'énergie pour les ménages et les entreprises. La plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des aides énergétiques entre fin 2021 et 2022, sous la forme d'un encadrement des prix, d'aides au revenu ou de réductions d'impôts. Cependant, seule une petite fraction des dépenses supplémentaires générées par ces interventions a été affectée à des mesures ciblées sur les ménages et les entreprises les plus touchés. Si l'urgence de la situation et la nécessité d'une intervention rapide peuvent justifier un tel manque de précision dans le ciblage des mesures, les pouvoirs publics pourraient envisager de réorienter les dépenses vers des interventions ciblées et rentables. Cela permettrait non seulement d'aider ceux qui en ont le plus besoin, mais aussi d'éviter que l'aide au revenu et les mesures sur les prix ne finissent par mettre en péril les objectifs d'émissions de carbone et la transition vers une économie plus verte.

Dans le même esprit consistant à prendre des mesures d'aide ciblées et respectueuses de l'environnement, le système de prélèvements et de prestations pourrait être utilisé pour atténuer le choc subi par les plus vulnérables, au moyen des prestations liées à l'exercice d'un emploi et d'autres transferts sociaux. Toutefois, cette approche ne peut être efficace que si les critères de ressources sur lesquels elle repose sont rapidement adaptés à l'évolution des besoins des individus ; cela suppose de réduire les périodes de référence pour l'évaluation des besoins et de pondérer comme il convient les caractéristiques du panier de consommation de chaque catégorie de ménage. Dans certains cas, il peut être nécessaire d'engager des réformes ambitieuses des systèmes d'évaluation des ressources.

L'une des solutions les plus efficaces pour protéger le niveau de vie des travailleurs peu qualifiés et d'autres catégories vulnérables consiste à renouer leurs liens avec le marché du travail. Cette démarche suppose non seulement de créer des emplois, mais aussi d'étendre les politiques actives du marché du travail. Environ deux tiers des pays de l'OCDE consacrent un budget accru aux services publics de l'emploi depuis le début de la crise du COVID-19. Mais augmenter les dépenses pourrait ne pas suffire. L'affectation de ces dépenses est tout aussi importante. Il faut proposer une offre intégrée et complète de services d'emploi et de formation, lesquels doivent s'adresser aux entreprises qui créent des emplois et aux personnes les plus vulnérables.

La protection des niveaux de vie suppose également de rééquilibrer le pouvoir de négociation entre employeurs et travailleurs, de sorte que ces derniers puissent négocier leurs salaires sur un pied d'égalité. Pour cela, il faut que les autorités de la concurrence accordent une plus grande attention à la concurrence sur le marché du travail. Les conséquences des fusions horizontales sur la compétitivité du marché du travail devraient notamment être évaluées avec soin dans les examens menés en vue de fusions, même

lorsque les entreprises qui fusionnent opèrent sur des marchés de produits différents. Par ailleurs, il convient d'élaborer une stratégie globale de lutte contre la collusion sur le marché du travail. Les pouvoirs publics pourraient par exemple examiner si les accords de non-débauchage dans le cadre de franchises, qui sont généralement légaux dans la plupart des pays de l'OCDE, sont souhaitables du point de vue de l'action publique dans le contexte actuel.

Toutefois, pour rééquilibrer le pouvoir de négociation, il est aussi nécessaire d'imprimer un nouvel élan à la négociation collective et, par conséquent, d'accompagner les efforts déployés par les syndicats et les organisations patronales pour recruter de nouveaux membres et élargir la couverture des conventions collectives. Il faut aussi agir pour faire en sorte que les travailleurs situés dans la zone grise entre salariat et travail indépendant aient accès à la négociation collective, comme l'a proposé récemment la Commission européenne. Les conventions collectives conclues dernièrement avec des travailleurs des plateformes en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède sont intéressantes et pourraient être reproduites ailleurs. Dans tous ces pays, ainsi que dans d'autres où de tels accords n'ont pas encore été conclus (comme en France, en Norvège, etc.), les syndicats de travailleurs des plateformes négocient les conditions de travail de leurs membres, même s'ils sont considérés comme des travailleurs indépendants. Ces pratiques ont cours sans que les autorités nationales de la concurrence interviennent, parfois grâce à des dérogations explicites à l'interdiction des ententes inscrite dans la loi. Plus généralement, la longue liste d'exemples de négociations collectives réussies dans le secteur des agences de travail temporaire et celui de la culture et de la création, et ce même dans des pays où les syndicats sont faibles, montre que les mécanismes de négociation collective, s'ils sont suffisamment flexibles, peuvent s'adapter à des relations d'emploi différentes et nouvelles.

Il est essentiel de remédier aux pénuries de main-d'œuvre pour soutenir les niveaux de vie à moyen terme

Les taux élevés d'emplois vacants, conjugués à des taux d'utilisation de la main-d'œuvre qui ne se sont pas encore totalement rétablis, tant en termes d'emploi que d'heures travaillées dans un certain nombre de pays de l'OCDE, mettent une fois encore en évidence un problème structurel d'affectation efficace de la main-d'œuvre, essentielle pour stimuler la croissance et, partant, améliorer les niveaux de vie. Les pénuries de main-d'œuvre actuelles ne sont pas seulement dues au manque de personnel hautement qualifié dans les secteurs de haute technologie ; elles sont aussi très répandues dans d'autres secteurs de l'économie, notamment dans les secteurs offrant de faibles rémunérations.

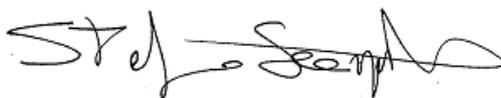
Cette situation tient en partie aux conditions de travail difficiles et/ou aux faibles niveaux de rémunération dans certains secteurs ou sous-secteurs, qui incitent les travailleurs à quitter leur emploi ou à ne pas postuler à des offres d'emploi dans ces secteurs. Pendant la crise du COVID-19 et la reprise qui a suivi, les pays ont pris différentes mesures pour améliorer l'attractivité de certains emplois faiblement rémunérés, en particulier des emplois situés en première ligne. Toutefois, ces mesures ne vont souvent pas assez loin pour améliorer durablement la qualité des emplois et remédier ainsi aux pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs. Par exemple, dans le secteur des soins de longue durée, plus de la moitié des pays de l'OCDE ont mis en place, sous une forme ou sous une autre, des primes ponctuelles pour dédommager les travailleurs ayant subi un surcroît de travail pendant la crise sanitaire. Pourtant, moins de 30 % d'entre eux ont pris de nouvelles initiatives pour relever les salaires. Pour réduire la pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs, il faudrait concentrer les efforts sur les problèmes structurels plutôt que de prendre des mesures temporaires au cas par cas.

Une partie de la pénurie de main-d'œuvre s'explique toutefois simplement par la rapidité sans précédent de la reprise. Avec la réouverture des économies, la forte reprise de l'activité économique a entraîné une envolée record de la demande de main-d'œuvre. Cela pourrait encourager le passage d'un emploi à un autre, et donc l'avancement professionnel des travailleurs vers des emplois mieux rémunérés et offrant de

meilleures conditions de travail, mais les talents et la main-d'œuvre disponibles à l'échelle nationale sont souvent insuffisants pour répondre à toutes les demandes. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le solde migratoire est resté faible pendant la crise et la première phase de la reprise ; s'il se redresse depuis plusieurs trimestres, sa croissance reste inférieure aux niveaux constatés dans la seconde moitié des années 2010 dans de nombreux pays. Les mesures visant à encourager l'immigration et à améliorer la capacité des pays à attirer les travailleurs qualifiés et à intégrer les immigrés pourraient donc faire partie des trains de mesures envisagés pour atténuer le resserrement de l'offre de main-d'œuvre.

Les plans de relance offrent des possibilités de mieux faire correspondre l'offre et la demande

Dans la plupart des pays de l'OCDE et au-delà, les pouvoirs publics déploient des plans de relance d'une portée sans précédent. Ces plans peuvent être l'occasion d'adopter des mesures à même de remédier aux problèmes structurels qui pèsent sur le marché du travail. Cependant, le bouleversement de l'économie mondiale provoqué par la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine fait émerger de nouvelles priorités d'action au plan national, comme une augmentation des investissements dans les sources d'énergie alternatives, l'élimination des goulets d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement, les transferts en faveur des groupes les plus durement touchés et la hausse des dépenses de défense. Compte tenu de toutes ces priorités différentes, les ressources disponibles pour soutenir le marché du travail seront peut-être moins importantes que prévu. Face à ces contraintes budgétaires plus lourdes qu'attendu, il sera plus que jamais primordial de mettre en œuvre des mesures ciblées. D'un côté, l'action publique doit améliorer les compétences des travailleurs et ouvrir la voie à une transition vers des emplois plus verts. De l'autre, elle doit donner la priorité aux plus vulnérables, afin de veiller à ce qu'ils ne soient pas les premières victimes à la fois de la crise du COVID-19 et de la crise du coût de la vie.



Stefano Scarpetta,

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

Table des matières

Avant-propos	3
Éditorial : Des mesures ambitieuses s'imposent pour préserver le niveau de vie des plus vulnérables	4
Résumé	16
1 Un conte de deux crises : évolutions récentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE	20
En bref	21
Introduction	23
1.1. Les retombées économiques de l'agression de la Russie contre l'Ukraine compromettent la vigueur de la reprise économique post-COVID-19	24
1.2. La reprise du marché du travail après la crise du COVID-19 a été plus forte que prévu, mais inégale selon les pays	31
1.3. Les activités de service faiblement rémunératrices, lanternes rouges de la reprise	45
1.4. Si les répercussions initiales très inégales de la crise sont partiellement résorbées, certains groupes vulnérables sont les laissés pour compte de la reprise dans de nombreux pays	50
1.5. La crise a mis en relief la faible qualité de nombreux emplois de première ligne	65
1.6. Conclusions	70
Références	71
Annexe 1.A. Résultats complémentaires	77
Annexe 1.B. Correction des ruptures des séries chronologiques d'Eurostat	81
Annexe 1.C. Liste des professions à risque	82
Notes	83
2 Soutenir l'emploi et les revenus : un point sur les mesures prises face à la crise du COVID-19	88
En bref	89
Introduction	91
2.1. Le point sur les aides publiques aux travailleurs et aux ménages face à la crise du COVID-19	92
2.2. Coups de projecteur sur les politiques visant spécifiquement les femmes, les jeunes, les travailleurs de première ligne et les minorités ethno-raciales	118
2.3. Au sortir du COVID-19 : Défis et priorités pour les politiques du marché du travail et les politiques sociales en 2022	133
2.4. Conclusions	136
Références	137
Notes	143

3 Monopsonne et concentration sur le marché du travail	145
En bref	146
Introduction	149
3.1. Monopsonne – présentation générale	151
3.2. Quelle est la concentration des marchés du travail des pays de l'OCDE ?	154
3.3. Les effets de la concentration du marché du travail sur sa performance	167
3.4. Monopsonne et politique du marché du travail : considérations intéressantes directement et indirectement l'action des pouvoirs publics	179
3.5. Conclusions	189
Références	191
Annexe 3.A. Graphiques complémentaires	205
Annexe 3.B. Choix des pays, normalisation et agrégation	211
Annexe 3.C. Définir les réorientations professionnelles en fonction des écarts de qualifications	214
Notes	215
4 Le rôle des performances des entreprises et des pratiques de fixation des salaires dans les inégalités salariales	222
En bref	223
Introduction	224
4.1. Cadre	226
4.2. Principaux résultats	234
4.3. Débat sur l'action publique	247
4.4. Conclusions	251
Références	251
Annexe 4.A. Transmission de la productivité dans un modèle de monopsonne statique	256
Annexe 4.B. Annexe des données	260
Annexe 4.C. Données supplémentaires	263
Notes	267
5 Bien-être, productivité et emploi : résoudre la quadrature du cercle en matière de temps de travail	270
En bref	271
Introduction	273
5.1. Temps de travail et bien-être non matériel des travailleurs	275
5.2. Temps de travail, productivité et emploi	290
5.3. Conclusions	307
Références	310
Annexe 5.A. Informations complémentaires concernant l'incidence des horaires de travail et des aménagements du temps de travail sur le bien-être des salariés	322
Annexe 5.B. Informations complémentaires concernant l'incidence des réductions du temps de travail en Europe	336
Annexe 5.C. Inventaire complet des études relatives à l'incidence de la modification du temps de travail sur l'emploi	337
Annexe 5.D. Échantillons équilibrés de groupes traités et de groupes de contrôle pour les analyses au niveau des entreprises en Allemagne, en Corée et au Portugal.	346
Notes	352
Annexe A. Annexe statistique	357

GRAPHIQUES

Graphique 1.1. Le PIB de la zone OCDE a renoué avec son niveau d'avant la pandémie dès le T3 2021, mais la croissance a ralenti début 2022	25
Graphique 1.2. Niveaux d'emploi depuis le début de la crise du COVID-19	26
Graphique 1.3. Le taux de chômage de la zone OCDE avait lui aussi rejoint son niveau d'avant la pandémie fin 2021	27
Graphique 1.4. Évolution du taux de chômage avant la crise, à son plus haut et selon les dernières données disponibles	27
Graphique 1.5. La croissance de l'emploi devrait ralentir et le taux de chômage se stabiliser en 2022 et 2023	30
Graphique 1.6. Au premier trimestre 2022, le nombre d'heures travaillées était encore inférieur à son niveau d'avant la crise dans la plupart des pays	31
Graphique 1.7. Les taux d'emploi et d'inactivité se sont améliorés par rapport aux niveaux enregistrés avant la crise dans la plupart des pays	32
Graphique 1.8. Au T1 2022, le chômage de longue durée était plus élevé qu'avant la crise du COVID-19 dans de nombreux pays, mais s'inscrivait généralement en baisse	33
Graphique 1.9. La demande de main-d'œuvre a augmenté très rapidement	35
Graphique 1.10. La proportion d'entreprises indiquant que des pénuries de main-d'œuvre limitent leur production a augmenté en Europe	36
Graphique 1.11. Les difficultés de recrutement sont très répandues, mais particulièrement aiguës dans les secteurs offrant de faibles rémunérations	37
Graphique 1.12. La croissance des salaires nominaux reste dans l'ensemble inférieure à l'inflation	40
Graphique 1.13. Croissance annuelle du salaire nominal par secteur	41
Graphique 1.14. Les salaires réels sont attendus en recul dans la plupart des pays de l'OCDE en 2022	42
Graphique 1.15. Les augmentations des salaires minimums nominaux ne suivent pas l'inflation	44
Graphique 1.16. Les secteurs faiblement rémunérateurs à la peine malgré la reprise	47
Graphique 1.17. Les créations d'emplois dans les secteurs de services très rémunérateurs et les destructions dans les secteurs de services peu rémunérateurs sont très fréquentes	48
Graphique 1.18. L'emploi des jeunes a regagné une grande partie du terrain perdu au début de la crise, mais reste à la traîne par rapport à celui des adultes plus âgés	51
Graphique 1.19. Variation du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif	52
Graphique 1.20. La part des jeunes gens en contrat temporaire a en moyenne renoué avec ses niveaux d'avant la crise	53
Graphique 1.21. L'emploi des individus peu qualifiés est à la traîne	55
Graphique 1.22. L'emploi des femmes s'est fortement redressé après un choc initial de grande ampleur en 2020	57
Graphique 1.23. Au fil de la crise, la situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée par rapport à celle des hommes dans la plupart des pays	58
Graphique 1.24. L'emploi des immigrés s'est amélioré d'une manière générale, mais demeure inférieur à son niveau d'avant la crise dans certains pays	61
Graphique 1.25. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'écart de taux d'emploi entre les personnes nées dans le pays et les immigrés s'est resserré depuis le début de la crise du COVID-19	62
Graphique 1.26. Aux États-Unis, les populations noires et hispaniques sont restées à la traîne par rapport à la population blanche pendant une grande partie de la reprise	64
Graphique 1.27. Les emplois les plus exposés au risque de réduction du nombre d'heures de travail ou de contagion pendant la pandémie comportaient une plus forte proportion de jeunes, d'individus ayant un niveau d'études peu élevé, de personnes nées à l'étranger, de membres de minorités ethnoraciales et de travailleurs faiblement rémunérés	67
Graphique 1.28. Les travailleurs de première ligne faisaient état d'une plus grande précarité de l'emploi, d'un état de santé et d'un bien-être mental globalement moins bons, ainsi que d'un risque bien plus élevé d'infection par le COVID-19	68
Graphique 2.1. Forte hausse des dépenses sociales publiques	93
Graphique 2.2. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a pratiquement cessé dans la plupart des pays	95
Graphique 2.3. L'aide au maintien dans l'emploi est devenue moins généreuse	97
Graphique 2.4. Dans quelques pays, les prestations de chômage restaient plus accessibles et plus généreuses, pour les jeunes demandeurs d'emploi ayant peu cotisé, en janvier 2021 qu'elles ne l'étaient avant la crise	102
Graphique 2.5. Les travailleurs indépendants avaient peu accès aux prestations de chômage avant la pandémie	104

Graphique 2.6. Interactions entre prestations de chômage et aide au maintien dans l'emploi dans divers pays	106
Graphique 2.7. Le nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés a fortement varié pendant la pandémie	110
Graphique 2.8. Plus de la moitié des pays de l'OCDE reconnaissent le COVID-19 en maladie professionnelle	111
Graphique 2.9. Le COVID-19 a exacerbé les difficultés déjà rencontrées par les services publics de l'emploi et en a causé de nouvelles	112
Graphique 2.10. La majorité des pays de l'OCDE ont augmenté leurs dépenses de politiques actives du marché du travail en 2021 et un grand nombre d'entre eux prévoient d'aller plus loin en 2022	114
Graphique 2.11. Les pays ont adapté les politiques actives du marché du travail en réponse à la crise	116
Graphique 2.12. Les partenariats locaux sont l'outil le plus répandu pour aller au-devant des jeunes	123
Graphique 2.13. Travailleurs de la santé et des soins de longue durée en première ligne	127
Graphique 2.14. Pénuries de travailleurs de première ligne	129
Graphique 2.15. Minorités ethno-raciales : mesures de politique publique prises pendant la crise du COVID-19	131
Graphique 2.16. Parmi les principaux enjeux du marché du travail pour 2022, les conséquences directes de la crise l'emportent sur les problèmes structurels à long terme	134
Graphique 2.17. La majorité des pays de l'OCDE ont pris des mesures pour amortir la hausse des prix de l'énergie	136
Graphique 3.1. Part de l'emploi du secteur des entreprises sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés, 2019	157
Graphique 3.2. Professions dans des marchés du travail fortement et faiblement concentrés, 2019	160
Graphique 3.3. Les régions rurales sont plus concentrées que les régions urbaines	161
Graphique 3.4. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés du secteur des entreprises, par caractéristique démographique, 2019	162
Graphique 3.5. Le marché du travail a tendance à être plus concentré pour les professions exposant les travailleurs à un haut risque de contracter le COVID-19	164
Graphique 3.6. Les marchés du travail sont moins concentrés pour ceux et celles qui peuvent télétravailler	165
Graphique 3.7. Un an après le début de la pandémie, la concentration s'est établie à des niveaux légèrement supérieurs à ceux d'avant-crise	166
Graphique 3.8. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur les salaires	170
Graphique 3.9. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur les salaires des titulaires et des nouvelles embauches	171
Graphique 3.10. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur le type de contrat	173
Graphique 3.11. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur la stabilité de l'emploi	174
Graphique 3.12. Effet différentiel estimé de la concentration du marché du travail entre les jeunes et les autres adultes	176
Graphique 3.13. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur la demande de compétences dans les annonces d'offre d'emploi en ligne	178
Graphique 3.14. Le télétravail peut diminuer la concentration des marchés du travail	186
Graphique 3.15. La reconversion professionnelle peut diminuer la concentration des marchés du travail	188
Graphique 4.1. Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales	227
Graphique 4.2. Les avantages salariaux des entreprises représentent environ un tiers de l'inégalité salariale globale	235
Graphique 4.3. Trois quarts de l'écart salarial entre hommes et femmes est concentré au sein des entreprises, et le quart restant correspond au regroupement des femmes dans les entreprises à bas salaires	236
Graphique 4.4. La dispersion des avantages salariaux des entreprises est généralement plus marquée dans les pays présentant une dispersion élevée de la productivité	237
Graphique 4.5. Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise	238
Graphique 4.6. Transmission plus élevée pour les travailleurs très qualifiés et les hommes	240
Graphique 4.7. Le rôle de la mobilité professionnelle et des négociations collectives dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises	242
Graphique 4.8. Le rôle de la mobilité professionnelle dans la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise	244
Graphique 4.9. Le rôle des dispositifs institutionnels de fixation des salaires dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises	245
Graphique 4.10. Les femmes sont moins susceptibles de changer d'entreprise que les hommes	247
Graphique 5.1. État de santé auto-évalué selon le nombre d'heures travaillées (différents seuils) dans une sélection de pays de l'OCDE	278
Graphique 5.2. Satisfaction à l'égard de la vie, au travail et en matière de temps libre selon le nombre d'heures travaillées dans les pays de l'OCDE	280

Graphique 5.3. Inadéquation du temps de travail et bien-être non matériel dans une sélection de pays de l'OCDE	282
Graphique 5.4. Facteurs de confusion quant aux effets du télétravail sur le bien-être durant la pandémie de COVID-19	285
Graphique 5.5. État de santé auto-évalué selon le type d'aménagement du temps de travail, différents pays de l'OCDE	287
Graphique 5.6. Satisfaction au travail et à l'égard de la vie, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction en matière de temps libre, selon le type d'aménagement du temps de travail, différents pays de l'OCDE	288
Graphique 5.7. Effet différentiel moyen de la réduction du temps de travail normal entre les secteurs où l'intensité des heures de travail est supérieure et inférieure à la médiane, 1995-2007	296
Graphique 5.8. Comment les réductions des heures contractuelles sont-elles liées aux variations de la productivité, de l'emploi et des salaires en Allemagne, en Corée et au Portugal ?	301
Graphique 5.9. Comment l'adoption d'horaires variables est-elle associée à l'évolution de la productivité, de l'emploi et des salaires en Allemagne ?	307
Graphique d'annexe 1.A.1. De nombreux travailleurs occupent des emplois qui ne peuvent être exercés à distance et qui exigent une proximité physique avec d'autres personnes	77
Graphique d'annexe 1.A.2. L'emploi des travailleurs ayant un niveau d'études intermédiaire reste moins élevé qu'avant la crise dans la moitié des pays	78
Graphique d'annexe 1.A.3. Évolution des performances des seniors sur le marché du travail	79
Graphique d'annexe 1.A.4. Performances sur le marché du travail des personnes nées à l'étranger	80
Graphique d'annexe 3.A.1. Concentration moyenne des marchés du travail de l'OCDE pour le secteur des entreprises, 2019	205
Graphique d'annexe 3.A.2. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément concentrés dans le secteur des entreprises, par niveau de qualification, 2019	206
Graphique d'annexe 3.A.3. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément concentrés dans le secteur des entreprises, par niveau d'instruction, 2019	207
Graphique d'annexe 3.A.4. Variation trimestrielle en glissement annuel de l'Indice Herfindahl-Hirschman (IHH), 2019-21	208
Graphique d'annexe 3.A.5. Ratio du 90e centile à la médiane de la concentration du marché du travail	209
Graphique d'annexe 3.A.6. La concentration dans certaines professions diminue considérablement lorsque les salariés peuvent se reconverter dans une profession apparentée, 2019	210
Graphique d'annexe 4.A.1. Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise dans des marchés du travail en concurrence imparfaite	257
Graphique d'annexe 4.A.2. La transmission productivité-salaire au niveau de l'entreprise diminue avec l'élasticité de l'offre de travail	258
Graphique d'annexe 4.C.1. Logarithme total de la variance des salaires, toutes années et tous pays confondus	263

TABLEAUX

Tableau 2.1. Les dispositifs de maintien dans l'emploi dans les pays de l'OCDE pendant la crise du COVID-19	95
Tableau 2.2. Pays de l'OCDE qui réservent l'aide au maintien dans l'emploi aux entreprises et aux travailleurs les plus durement touchés par les restrictions liées au COVID-19	96
Tableau 2.3. La majorité des pays de l'OCDE a élargi les droits aux allocations chômage durant la crise du COVID-19, mais la plupart des aménagements sont désormais révolus	99
Tableau 2.4. Environ la moitié des extensions des congés de maladie rémunérés étaient toujours en place deux ans plus tard	109
Tableau 2.5. Pays de l'OCDE dotés de politiques du marché du travail et de politiques sociales axées spécifiquement sur les minorités ethno- raciales	132
Tableau 5.1. Grandes lignes des réformes visant à réduire la durée normale du travail en Europe, 1995-2007	294
Tableau d'annexe 1.C.1. Liste des professions à risque selon la classification de Basso et al. (2022)	82
Tableau d'annexe 4.B.1. Sources des données	260

Tableau d'annexe 4.C.1. Le rôle des caractéristiques non observées des travailleurs dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises	265
Tableau d'annexe 4.C.2. Transmission de la productivité – Robustesse	266
Tableau d'annexe 5.A.1. Sources des données	323
Tableau d'annexe 5.A.2. Satisfaction en matière de santé et limitations dues à un problème de santé	324
Tableau d'annexe 5.A.3. Satisfaction à l'égard de la vie, satisfaction au travail, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction en matière de temps libre	327
Tableau d'annexe 5.A.4. Indicateurs des aménagements du temps de travail	331
Tableau d'annexe 5.A.5. Variables de contrôle	335
Tableau d'annexe 5.B.1. Effet différencié moyen de la réduction du temps de travail normal entre les secteurs où l'intensité des heures de travail est supérieure et inférieure à la médiane, 1995-2007	336
Tableau d'annexe 5.C.1. Inventaire complet des études relatives à l'incidence de la modification du temps de travail sur l'emploi	337
Tableau d'annexe 5.D.1. Échantillons équilibrés utilisés dans les analyses sur la réduction des heures contractuelles réalisées au niveau des entreprises à la section 5.2.3 : statistiques descriptives	346
Tableau d'annexe 5.D.2. Échantillons équilibrés utilisés dans l'analyse au niveau des entreprises sur l'adoption des horaires variables en Allemagne présentée à la section 5.2.3 : statistiques descriptives	350

Suivez les publications de l'OCDE sur :



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

Vous trouverez un **StatLink**  sous chaque tableau ou graphique de cet ouvrage. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de copier le lien dans votre navigateur internet ou de cliquer dessus depuis la version électronique de l'ouvrage.

Résumé

L'agression de la Russie contre l'Ukraine a accentué l'incertitude économique à court terme et affaibli la reprise sur le marché du travail

L'invasion de l'Ukraine par la Russie a déclenché une crise humanitaire majeure et provoqué des ondes de choc dans toute l'économie mondiale. Plusieurs millions d'Ukrainiens – principalement des femmes et des enfants – ont fui leur pays pour trouver refuge dans des pays d'Europe et d'ailleurs. La hausse des prix des produits de base provoquée par le conflit attise les tensions inflationnistes causées par les perturbations des chaînes d'approvisionnement, tensions qui pèsent sur les revenus réels depuis quelque temps. Le choc économique a ébranlé le dynamisme de la reprise consécutive à la crise du COVID-19, même si l'embellie sur le marché du travail s'est poursuivie au cours des premiers mois de 2022. Toutefois, en dépit d'une croissance soutenue de l'emploi, le revenu disponible réel des ménages était déjà en baisse en glissement annuel au dernier trimestre 2021. Dans de nombreux pays, on estime que ce recul a continué début 2022, la croissance des salaires n'ayant pas suivi le rythme de l'inflation.

Au sortir de la crise du COVID-19, la reprise a été plus vigoureuse que prévu, mais les avancées sur le marché du travail restent inégales selon les pays et les catégories de travailleurs

Si l'activité économique a rebondi plus vite que prévu au sortir de la crise du COVID-19, le redressement du marché du travail reste inachevé et inégal selon les pays et les secteurs, et il est menacé par la guerre en Ukraine. La pandémie n'est pas terminée et continue d'influer sur la dynamique de l'emploi dans les différents secteurs d'activité. Ainsi, les secteurs offrant de faibles rémunérations, comme les activités d'hébergement et de restauration, sont à la traîne, ce qui a des retombées importantes sur les catégories de travailleurs concernées. Même si les répercussions inégales supportées par différentes catégories de travailleurs au début de la crise sont partiellement résorbées, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs à bas salaire restent les laissés-pour-compte de la reprise dans de nombreux pays. La situation est la même pour les minorités raciales/ethniques dans beaucoup des quelques pays pour lesquels on dispose de données. Ces groupes ont aussi été durement touchés par la hausse des prix des produits de base : les ménages modestes consacrent non seulement une part plus grande de leurs revenus à la consommation, mais l'énergie et l'alimentation représentent une proportion importante de leurs dépenses de consommation.

Les mesures adoptées par les pays en matière d'emploi et de protection sociale ont été proportionnelles aux défis posés par la crise sans précédent du COVID-19

Les pays de l'OCDE ont pris des mesures sans équivalent pour contrer la crise du COVID-19, en associant aux politiques de l'emploi et de la protection sociale déjà en place des mesures d'urgence rapides et de grande ampleur dans différents domaines. Ces interventions ont protégé efficacement les emplois et les revenus et jeté les bases d'une reprise vigoureuse du marché du travail. À la fin de l'année 2021, les dispositifs de lutte contre la crise avaient pour la plupart été supprimés compte tenu du net rebond de l'activité économique. Le caractère d'urgence des mesures adoptées a justifié, dans certains domaines, que les aides ne soient pas suffisamment ciblées, aboutissant à des niveaux de dépenses trop élevés et des incitations à sortir des dispositifs d'aide parfois trop faibles. Si les mesures de soutien de grande ampleur ont empêché que les inégalités de revenu ne se creusent encore davantage dans de nombreux pays de l'OCDE, certains groupes de travailleurs durement touchés par la crise et non couverts par le système en place n'ont pas été suffisamment protégés. La guerre en Ukraine engendre à son tour de nouvelles difficultés pour les politiques sociales et du marché du travail. Dans ce contexte, de nombreux pays ont rapidement pris des mesures pour prendre en charge les arrivées massives de réfugiés ukrainiens et compenser la forte hausse des prix de l'énergie, tandis que d'autres interventions sont encore à l'étude.

La concentration des marchés du travail nuit à la qualité des emplois

La concentration du marché du travail, caractérisée par un petit nombre d'employeurs en concurrence pour attirer les travailleurs, est l'une des principales causes du pouvoir de monopsonie, c'est-à-dire de la capacité des employeurs à fixer les salaires de manière unilatérale, ce qui peut déboucher sur des niveaux d'emploi et de rémunération trop bas pour être efficaces. Il ressort de la plus importante analyse internationale de la concentration du marché du travail réalisée jusqu'à présent, fondée sur les offres d'emploi publiées en ligne dans 16 pays avancés, qu'au moins un actif sur six dans le secteur privé travaille sur un marché du travail concentré, voire plus dans les zones rurales et pour certains groupes comme les travailleurs de première ligne. Les données empiriques tendent à confirmer que la concentration a une incidence négative sur l'emploi, tandis que des données harmonisées portant sur un sous-échantillon de pays montrent que la concentration fait baisser les salaires et accroît la précarité de l'emploi. Dans ces conditions, les pouvoirs publics doivent redoubler d'efforts pour lutter contre le pouvoir de monopsonie sur les marchés du travail en réglementant les pratiques anticoncurrentielles comme la collusion en matière de fixation des salaires et les clauses de non-concurrence, et repenser les autres politiques du marché du travail, notamment s'agissant du salaire minimum et des négociations collectives.

Les pratiques des entreprises en matière de fixation des salaires sont déterminantes au regard des inégalités salariales

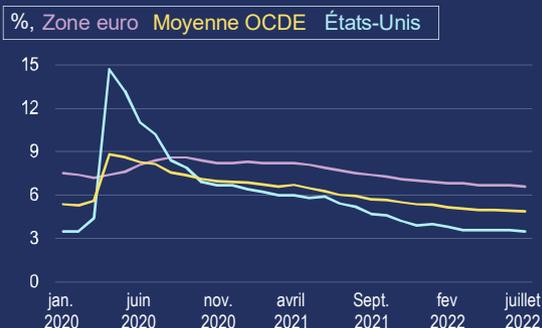
Un tiers environ de l'ensemble des inégalités salariales s'explique par les pratiques différentes des entreprises en matière de fixation des salaires plutôt que par les différences de niveau et de rendement des qualifications des travailleurs. Les écarts de politiques salariales entre entreprises sont, quant à eux, liés aux écarts de productivité, mais aussi à des disparités en termes de pouvoir de négociation des salaires. Pour faire face à des inégalités salariales élevées, et parfois en hausse, les politiques centrées sur les travailleurs (éducation, formation des adultes, par exemple) doivent être complétées par des politiques axées sur les entreprises. Il s'agit notamment des mesures visant à aider les entreprises à la traîne à rattraper les niveaux de productivité des entreprises à la pointe, à promouvoir la mobilité professionnelle entre entreprises, et à limiter le pouvoir de monopsonie des employeurs sur les marchés du travail. Toutes ces mesures permettraient d'augmenter les salaires et de résorber les inégalités salariales sans peser sur l'emploi et la production.

Des politiques du temps de travail bien pensées et mises en œuvre avec soin peuvent améliorer le bien-être des travailleurs sans sacrifier l'emploi et la productivité

Si elle est conçue et mise en œuvre avec discernement, les données disponibles suggèrent que la réduction du temps de travail pourrait dans certaines circonstances améliorer le bien-être des travailleurs sans toutefois nuire à l'emploi et à la productivité. L'analyse de différentes réformes législatives nationales et de réductions contractuelles du nombre d'heures travaillées au niveau des entreprises montre que la réduction du temps de travail (à salaire mensuel constant) pourrait préserver l'emploi et améliorer le bien-être à condition que l'impact sur les coûts unitaires de main-d'œuvre soit limité (soit en raison des gains de productivité induits, soit en raison des subventions publiques), ou si la réduction intervient dans des situations où les employeurs jouissent d'un pouvoir de monopsonne important. Ces effets positifs sont plus susceptibles de se produire lorsque les partenaires sociaux ont la latitude de négocier ensemble temps de travail, salaires et organisation globale du travail. Par ailleurs, le recours accru aux horaires de travail flexible pourrait avoir une certaine incidence positive sur la santé et la satisfaction des travailleurs, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le télétravail pourrait aussi améliorer la satisfaction des travailleurs - mais ses conséquences sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée et la santé varient.

Éléments et graphiques clés

Taux de chômage inférieur au niveau d'avant le COVID-19



Malgré un taux de chômage au plus bas depuis des décennies, on dénombre encore environ 33 millions de chômeurs dans les pays de l'OCDE (juillet 2022).

Les emplois de première ligne sont plus difficiles à pourvoir qu'avant le COVID-19

% de pays de l'OCDE faisant état de difficultés à pourvoir les emplois de première ligne

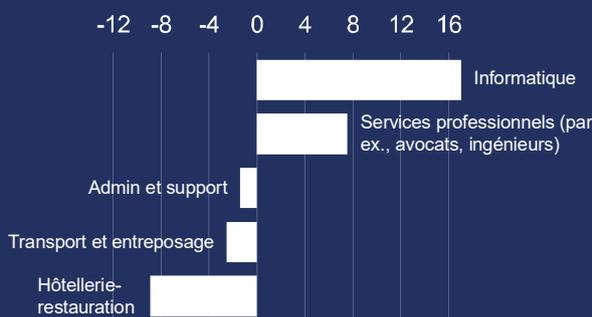


Avant le COVID-19 Encore plus difficile depuis le COVID-19

Les travailleurs des secteurs de la santé et de l'hôtellerie-restauration sont rares, et de nombreux services publics de l'emploi ont beaucoup plus de mal qu'avant la pandémie de COVID-19 à pourvoir les postes vacants.

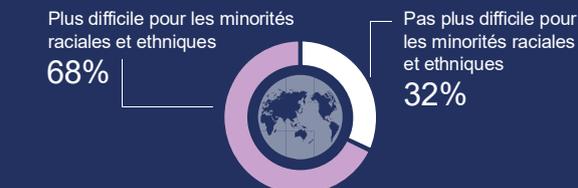
Les secteurs faiblement rémunérateurs à la peine malgré la reprise

Variation moyenne de l'emploi par secteur, en %, T1 2022 par rapport au T1 2019



Les minorités raciales et ethniques ont moins de possibilités d'emploi

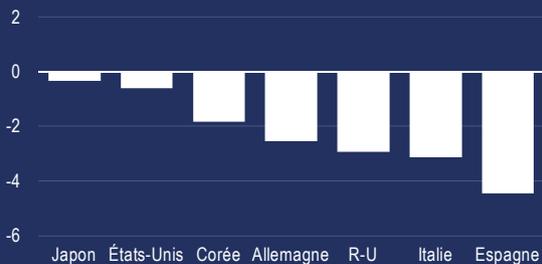
% de pays de l'OCDE indiquant qu'il est difficile pour les minorités raciales et ethniques de trouver un emploi



48 % des pays indiquent également qu'il est encore plus difficile pour les minorités raciales et ethniques de trouver un emploi depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Les salaires réels baissent à mesure que le coût de la vie augmente

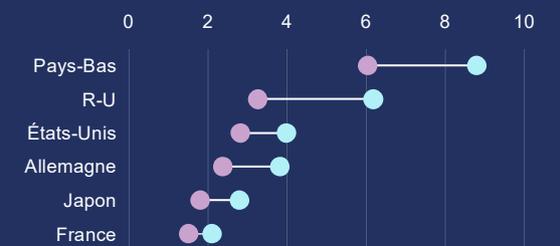
Prévisions de croissance des salaires réels en glissement annuel, 2022, en %



La hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires consécutive à la guerre de la Russie contre l'Ukraine érode les niveaux de vie.

Les ménages modestes sont les plus touchés par la flambée des prix des denrées alimentaires et de l'énergie

% de hausse annuelle des dépenses des ménages - quintiles de revenu supérieur et inférieur



Note : données d'avril 2022

1

Un conte de deux crises : évolutions récentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE

Andrea Salvatori

La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a provoqué une crise humanitaire qui a touché plusieurs millions de personnes, et généré des ondes de choc dans toute l'économie mondiale. Cette nouvelle crise compromet le dynamisme de la reprise post-COVID-19, qui s'est révélée plus vigoureuse qu'initialement prévu. Néanmoins, même avant le choc provoqué par la guerre, le redressement du marché du travail était inégal entre les pays et les différentes catégories de travailleurs. Même si les retombées initiales très inégales de la crise sont partiellement résorbées, les jeunes et les travailleurs non diplômés du supérieur restent les laissés pour compte de la reprise dans de nombreux pays. En dépit d'une envolée sans précédent de la demande de main-d'œuvre, la croissance des salaires nominaux a été éclipsée par la poussée inflationniste enregistrée au premier semestre 2022. Or les répercussions de l'inflation sur le niveau de vie sont plus marquées pour les ménages modestes qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19.

En bref

La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a provoqué une crise humanitaire qui a touché plusieurs millions de personnes, et généré des ondes de choc dans toute l'économie mondiale. L'Europe a enregistré l'afflux de réfugiés le plus massif et le plus rapide depuis la Seconde Guerre mondiale, plusieurs millions de personnes ayant fui l'Ukraine. Les retombées économiques de la guerre compromettent le dynamisme de la reprise post-COVID-19, qui s'était révélée plus forte que prévu jusqu'au début de 2022. Les bouleversements provoqués par la guerre sur les marchés de l'énergie et des produits alimentaires accentuent les fortes tensions inflationnistes qui étaient déjà apparues fin 2021 sous l'effet des perturbations des chaînes d'approvisionnement. Au premier semestre 2022, l'inflation a atteint un niveau jamais enregistré depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays de l'OCDE, entraînant une érosion du niveau de vie des travailleurs sous l'effet d'une croissance globalement modérée des salaires nominaux en dépit de tensions sur les marchés du travail. Les répercussions de l'inflation touchent de manière disproportionnée les ménages modestes qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19.

Selon les dernières données disponibles au moment d'écrire ces lignes, on constate ce qui suit :

- **L'embellie s'est poursuivie sur les marchés du travail des pays de l'OCDE au premier semestre 2022.** L'emploi total dans l'ensemble de la zone OCDE est revenu à son niveau d'avant la crise à la fin de l'année 2021 et a continué de progresser au cours du premier semestre 2022. Le taux de chômage de la zone OCDE a progressivement reculé par rapport au pic de 8.8 % atteint en avril 2020, avant de se stabiliser au cours des premiers mois de 2022. En juillet 2022, le taux de chômage de la zone OCDE s'élevait à 4.9 %, soit légèrement en deçà du taux de 5.3 % enregistré en décembre 2019.
- **La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a provoqué une crise humanitaire qui a touché plusieurs millions de personnes en Ukraine et au-delà, et perturbé les marchés de l'énergie et des produits alimentaires, ce qui a pesé sur la croissance mondiale et alimenté l'inflation.** Les flux de réfugiés provoqués par la guerre entraîneront des dépenses publiques supplémentaires à court terme dans les pays d'accueil, qui seront toutefois compensées au fil du temps à mesure que les réfugiés entreront sur le marché du travail. La croissance du PIB mondial en 2022 devrait ralentir pour s'établir à 3.0 %, contre 4.5 % prévus par l'OCDE en décembre 2021, et se maintenir à un rythme comparable en 2023
- **Avant le choc provoqué par la guerre en Ukraine, certains pays étaient encore à la peine malgré la reprise.** Au premier trimestre 2022, les taux d'emploi et d'inactivité s'étaient améliorés par rapport aux niveaux constatés avant la crise dans la plupart des pays. Toutefois, dix pays affichaient encore des taux d'emploi inférieurs à leurs niveaux d'avant la crise, et 11 pays enregistraient des taux d'inactivité supérieurs à ceux relevés juste avant la crise. En juillet 2022, le chômage était inférieur à son niveau d'avant la crise dans 24 pays, tandis qu'il lui était supérieur de plus de 0.5 point de pourcentage en Finlande et en Estonie uniquement.
- **Au second semestre 2021 et début 2022, les emplois vacants ont atteint des niveaux records dans de nombreux pays, tandis que le nombre d'entreprises faisant état de pénuries de main-d'œuvre a fortement augmenté pour dépasser les niveaux d'avant-pandémie dans de nombreux pays et secteurs d'activité.** Rien n'indique pour l'heure qu'il existerait un décalage systématique entre l'offre et la demande causé par l'impact asymétrique de la crise sur différents secteurs. C'est plutôt l'omniprésence des pénuries de main-d'œuvre signalées dans les différents pays et secteurs d'activité qui laisse penser que, dans la plupart

des cas, les tensions actuelles sur le marché du travail découlent principalement de la rapidité de la hausse de la demande de main-d'œuvre au cours des derniers mois, alimentée par une demande mondiale vigoureuse et des plans de relance de grande ampleur.

- **Les pénuries de main-d'œuvre sont particulièrement aiguës dans certains secteurs à bas salaires, comme la restauration et l'hébergement.** La persistance de la pandémie a peut-être rendu moins attrayants ces emplois faiblement rémunérés qui impliquent généralement un contact direct avec les clients, et pourrait avoir renforcé l'impression qu'ils sont de moindre qualité. L'accentuation des tensions sur le marché du travail pourrait contribuer à améliorer les conditions de travail dans ces secteurs. En effet, dans certains pays, la croissance des salaires nominaux est supérieure à la moyenne dans ces secteurs, même si elle reste globalement bien inférieure à la forte inflation des derniers mois.
- **En dépit des tensions de plus en plus fortes sur le marché du travail, la croissance des salaires nominaux reste généralement bien inférieure à l'inflation élevée du premier semestre 2022, ce qui entraîne une baisse des salaires réels.** La contraction des salaires réels devrait se poursuivre en 2022, sous l'effet d'une inflation qui devrait rester élevée et généralement bien supérieure au niveau prévu lors des négociations collectives pour 2022.
- **Les répercussions de la poussée inflationniste sur les revenus réels sont plus marquées pour les ménages modestes qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19.** Ce sont les ménages à faible revenu qui souffrent le plus de l'envolée des prix de l'énergie et des produits alimentaires, dans la mesure où ces postes représentent une part plus importante de leurs dépenses totales et où ils ont moins de possibilités de puiser dans leur épargne ou de réduire leurs dépenses discrétionnaires. Ces ménages comptent une plus forte proportion de travailleurs faiblement rémunérés, qui étaient plus susceptibles de voir leurs revenus diminuer pendant la crise du COVID-19 soit à la suite de la perte de leur emploi soit en raison d'une réduction de leur temps de travail.
- **La dynamique de l'emploi dans les différents secteurs reste très influencée par la crise du COVID-19, et les secteurs de services à faible rémunération, dans lesquels le télétravail est généralement moins possible, sont à la traîne en dépit de la reprise.** Au premier trimestre 2022, en moyenne dans les pays de l'OCDE, l'emploi était toujours inférieur aux niveaux d'avant la crise dans les secteurs des services offrant de faibles rémunérations. À l'inverse, certains secteurs de services offrant des rémunérations élevées ont prospéré au cours de la même période. Ces caractéristiques ont d'importantes incidences sur l'évolution de la situation professionnelle des différents groupes de travailleurs pendant la reprise.
- **Après le choc initial, l'emploi des femmes s'est progressivement redressé au fil de la reprise, malgré le surcroît de tâches familiales non rémunérées.** L'impact initial de la pandémie a été ressenti plus durement par les femmes que par les hommes dans la majorité des pays de l'OCDE, mais en 2022, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes s'était résorbé dans la plupart des pays par rapport aux niveaux d'avant la crise. Tout au long de la crise, les femmes ont supporté la plus grosse partie du surcroît de tâches familiales non rémunérées lorsque les écoles et les structures d'accueil des enfants étaient fermées. Cette situation s'est produite même dans les ménages où le père était sans emploi et où la mère travaillait. Les conséquences, sur le marché du travail, de l'alourdissement des travaux domestiques non rémunérés pourraient se faire jour au fil du temps, les femmes optant pour des modalités de travail qui entraînent souvent une progression professionnelle et salariale plus lente, comme le travail à temps partiel ou des emplois qui offrent plus de flexibilité ou des trajets travail-domicile plus courts.

- **Les jeunes ont regagné une partie du terrain perdu au début de la pandémie, mais restent à la traîne par rapport aux adultes plus âgés.** L'emploi des jeunes reste inférieur aux niveaux d'avant la crise dans plus de la moitié des pays. Les périodes prolongées de chômage que de nombreux jeunes ont connues au cours des deux dernières années peuvent se répercuter sur leurs perspectives d'évolution professionnelle et sur la qualité des emplois qu'ils obtiennent. Toutefois, les données se rapportant au premier trimestre de 2022 n'indiquent pas d'augmentation générale de la part des contrats temporaires dans les pays, malgré l'incertitude économique accrue des derniers temps.
- **Dans l'ensemble de l'OCDE, au premier trimestre 2022, l'emploi des travailleurs hautement qualifiés était légèrement supérieur aux niveaux d'avant la crise, tandis que l'emploi des travailleurs peu ou moyennement qualifiés ne s'était pas totalement rétabli.** Dans tous les pays, la diminution de l'emploi des travailleurs non diplômés du supérieur s'est principalement accompagnée d'une hausse de l'inactivité plutôt que du chômage.
- **Au premier trimestre 2022, en moyenne dans la zone OCDE, l'écart de taux d'emploi entre les travailleurs nés dans le pays et les immigrés s'était réduit par rapport aux niveaux d'avant la crise, après s'être creusé en 2020.** Toutefois, au premier trimestre 2022, le taux d'emploi des immigrés restait inférieur de 2.9 points de pourcentage en moyenne à celui constaté avant la crise dans sept des 28 pays pour lesquels des données sont disponibles. Dans la plupart de ces pays, l'écart de taux d'emploi entre les travailleurs nés dans le pays et les immigrés s'est creusé, de 1.9 point de pourcentage en moyenne.
- Rares sont les pays qui collectent des données permettant de mesurer l'impact de la crise sur les **minorités raciales/ethniques**. Aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Lettonie et en Estonie, les minorités raciales et ethniques ont été plus durement touchées par la crise et ont mis plus de temps à se redresser. Au Canada et au Danemark, ces minorités ont également vu leur situation sur le marché du travail se détériorer davantage au début de la crise, mais elle s'est redressée dans les mois qui ont suivi. En Nouvelle-Zélande, les minorités raciales et ethniques ont davantage bénéficié de la reprise que le groupe racial/ethnique principal, de sorte que leur écart de taux d'emploi s'est réduit au quatrième trimestre 2021 par rapport au quatrième trimestre 2019.
- Les **travailleurs de première ligne** – qui sont restés à leur poste de travail physique à proximité d'autres personnes pendant la pandémie – sont principalement des personnes jeunes, peu qualifiées, issues de l'immigration, membres de minorités ethniques/raciales et occupant des emplois faiblement rémunérés. Pendant la crise, ces travailleurs ont été davantage exposés à la précarité de l'emploi et ont signalé davantage de problèmes de santé physique et mentale. Les données montrent qu'ils étaient aussi plus susceptibles que d'autres d'être contaminés par le virus du COVID-19.

Introduction

La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine est avant tout une tragédie humaine, qui a fait de nombreuses victimes innocentes et eu des conséquences économiques et sociales de très grande ampleur, notamment pour les millions de personnes qui ont fui leur pays pour échapper à la violence et à la faim. La guerre a également généré des ondes de choc dans toute l'économie mondiale. L'Europe a enregistré l'afflux de réfugiés le plus massif et le plus rapide observé depuis la Seconde Guerre mondiale, plusieurs millions de personnes ayant fui l'Ukraine. Les retombées économiques de la guerre compromettent le dynamisme de la reprise post-COVID-19, qui s'était révélée bien plus forte que prévu

jusqu'aux premiers mois de 2022, grâce aux plans de relance de grande ampleur mis en place dans de nombreux pays.¹

Les répercussions de la guerre sur les marchés de l'énergie, des produits alimentaires et des produits de base accentuent les fortes tensions inflationnistes qui étaient déjà apparues fin 2021 sous l'effet des perturbations des chaînes d'approvisionnement. Au premier semestre 2022, l'inflation a atteint un niveau jamais enregistré depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays de l'OCDE, entraînant une érosion du niveau de vie des travailleurs sous l'effet d'une croissance globalement modérée des salaires nominaux en dépit de tensions sur les marchés du travail. Les répercussions de l'inflation touchent plus particulièrement les ménages modestes qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19.

Les retombées économiques de la guerre en Ukraine menacent la vigueur de la reprise économique au sortir de la crise du COVID-19. Cependant, même avant le choc et l'incertitude générés par la guerre, le redressement du marché du travail à l'issue de la crise du COVID-19 était inégal entre les pays. Les conséquences de la pandémie continuent de dicter la dynamique de l'emploi dans les différents secteurs d'activité, ce qui influe sur le sort des catégories de travailleurs les plus susceptibles d'y occuper un emploi. Même si les répercussions inégales supportées par différentes catégories de travailleurs au début de la crise sont en partie résorbées, les jeunes, les travailleurs non diplômés du supérieur et les minorités raciales et ethniques sont les laissés pour compte de la reprise dans de nombreux pays.

Le présent chapitre, qui examine les évolutions récentes enregistrées sur les marchés du travail de la zone OCDE, est structuré comme suit. La section 1.1 analyse les dernières évolutions sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. La section 1.2 évalue l'avancée de la reprise post-COVID-19 jusqu'au premier trimestre 2022, lorsqu'a éclaté la nouvelle crise provoquée par l'agression de la Russie contre l'Ukraine. La section 1.3 examine l'évolution de l'emploi depuis le début de la crise du COVID-19 dans tous les secteurs d'activité, et jette les bases de l'évaluation, dans la section 1.4, des progrès accomplis par différents groupes socio-économiques pendant la reprise. Enfin, la section 1.5 décrit le vécu des travailleurs de première ligne sur le marché du travail pendant la crise du COVID-19.

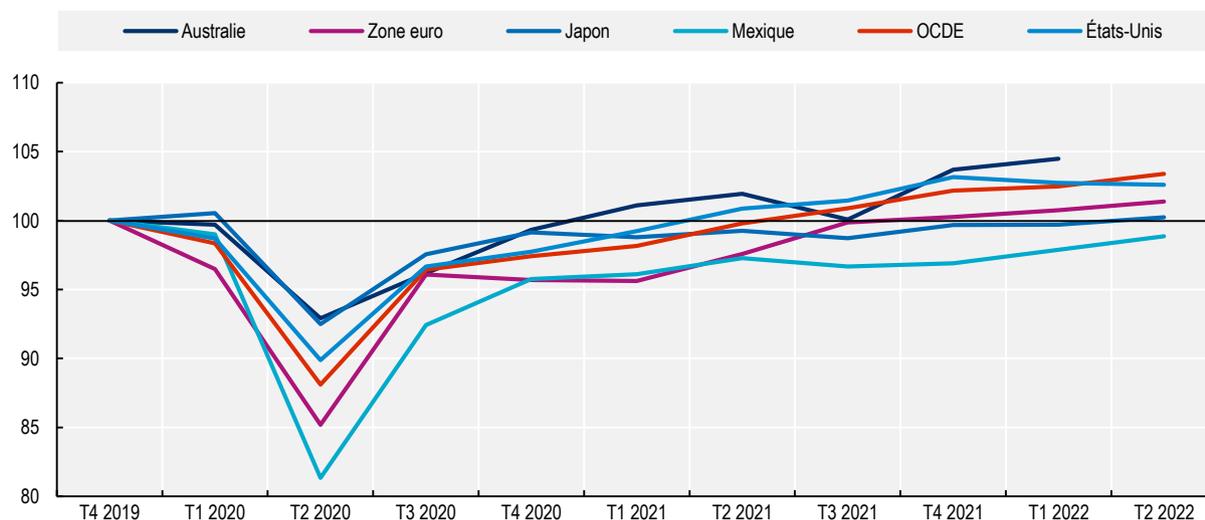
1.1. Les retombées économiques de l'agression de la Russie contre l'Ukraine compromettent la vigueur de la reprise économique post-COVID-19

La reprise économique consécutive à la crise du COVID-19 a été plus rapide que prévu grâce aux mesures de soutien aux entreprises et aux ménages mises en place rapidement et à grande échelle pendant la crise par les pouvoirs publics et au déploiement rapide de vaccins efficaces (OCDE, 2021^[1]). La production dans la zone OCDE a renoué avec ses niveaux d'avant la crise dès le T3 2021 et a continué de croître – quoiqu'à un rythme plus modéré – au deuxième trimestre 2022, pour atteindre 3.4 points de pourcentage de plus qu'au T4 2019. Les perturbations économiques provoquées par la vague d'infections au variant Omicron fin 2021 et dans les premiers mois de 2022 se sont révélées globalement modestes dans la plupart des pays, malgré un certain fléchissement aux États-Unis et au Japon, où le PIB a reculé au premier trimestre 2022, et dans la zone euro, où la croissance a ralenti. Les données préliminaires pour le T2 2022 suggèrent que le PIB a augmenté dans la zone euro, au Mexique et au Japon mais s'est légèrement contracté aux États-Unis - avec une croissance positive enregistrée pour l'ensemble de l'OCDE.

Le redressement du PIB est inégal selon les pays de l'OCDE (Graphique 1.1). Au T1 2022, le PIB est resté inférieur à ses niveaux d'avant la pandémie dans huit pays ; en Islande, en Espagne et au Mexique, la production était inférieure de plus de 1 point au niveau de référence du T4 2019. À titre de comparaison, le PIB était supérieur d'au moins 2.5 points au niveau d'avant la pandémie dans 22 pays, avec des hausses particulièrement importantes en Irlande, au Chili, en Colombie, en Türkiye, en Israël et en Pologne.

Graphique 1.1. Le PIB de la zone OCDE a renoué avec son niveau d'avant la pandémie dès le T3 2021, mais la croissance a ralenti début 2022

PIB réel corrigé des variations saisonnières indexé sur 100 au T4 2019, différents pays de l'OCDE



Note : La zone euro désigne les 19 États membres de l'UE ayant l'euro pour monnaie.

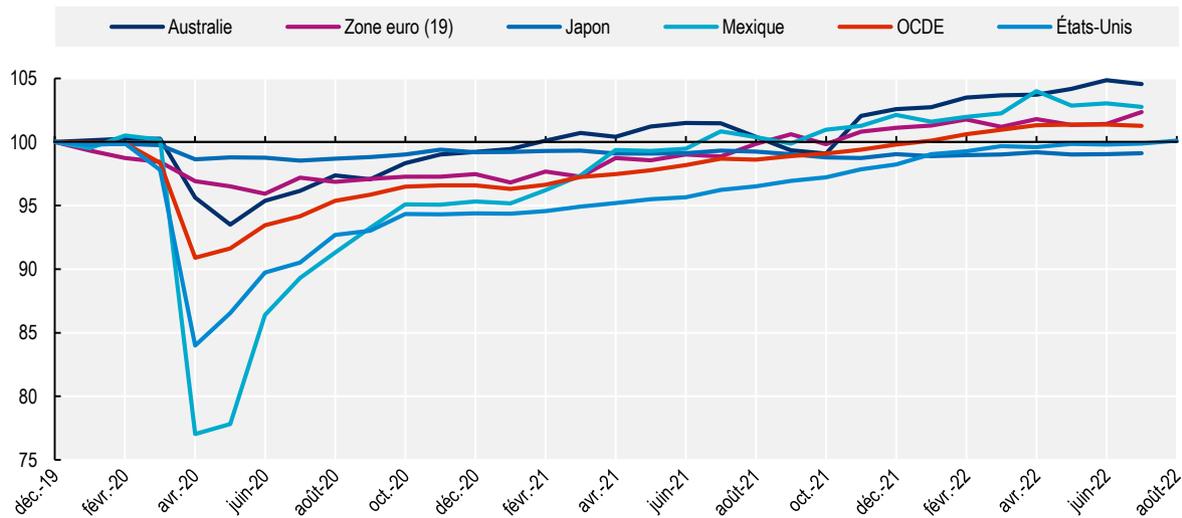
Source : OCDE, base de données des comptes nationaux.

StatLink  <https://stat.link/t7srh0>

Avec le redressement de l'économie, l'emploi total dans la zone OCDE a retrouvé ses niveaux d'avant la crise à la fin de 2021, et a poursuivi sa croissance – mais à un rythme plus lent – au premier semestre 2022, atteignant en juin 2022 un niveau supérieur de 1.3 % à celui d'avant la crise. (Graphique 1.2). La croissance de l'emploi a été particulièrement soutenue en Australie (en juillet 2022, l'emploi y était supérieur de 4.6 % au niveau de fin 2019) et au Mexique (avec un taux d'emploi supérieur d'environ 4.5 % à son niveau d'avant la crise en juillet 2022). Au Japon – où l'emploi était inférieur de 1 % à ses niveaux d'avant-crise en juillet 2022, et aux États-Unis – où l'emploi a atteint les niveaux d'avant la crise en août 2022. Dans la zone euro, l'emploi a ralenti sa croissance au printemps 2022, pour se stabiliser en juillet 2022 à l'emploi total a atteint un niveau supérieur d'environ 2.3 % à celui d'avant la crise.

Graphique 1.2. Niveaux d'emploi depuis le début de la crise du COVID-19

Emploi total mensuel, corrigé des variations saisonnières, indexé sur 100 en décembre 2019



Note : Les chiffres mensuels de l'emploi pour la moyenne OCDE, la zone euro à 19 et le Mexique sont des estimations fondées sur les statistiques du chômage de l'OCDE, qui correspondent au taux de chômage multiplié par un moins le taux de chômage, et dont l'échelle est modifiée en fonction des chiffres trimestriels de l'emploi issus de l'enquête EFT.

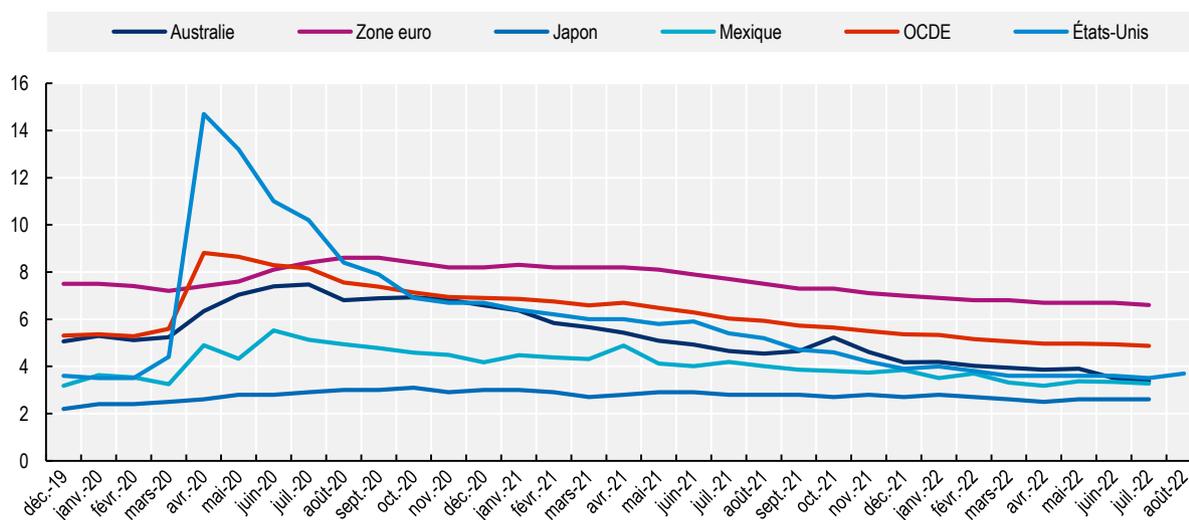
Sources : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail pour l'Australie, le Japon, le Mexique et les États-Unis. Estimations de l'OCDE fondées sur les statistiques mensuelles du chômage de l'OCDE pour la moyenne de l'OCDE, la zone euro (19) et le Mexique.

StatLink  <https://stat.link/f8qenu>

Le taux de chômage de la zone OCDE a progressivement reculé par rapport au pic de 8,8 % atteint en avril 2020, avant de se stabiliser au cours des premiers mois de 2022. En juillet 2022, le taux de chômage de la zone OCDE s'élevait à 4,9 %, soit légèrement en deçà du taux de 5,3 % enregistré en décembre 2019 (Graphique 1.3). En juillet 2022, le chômage était inférieur à son niveau d'avant la crise dans 24 pays, et supérieur de plus de 0,5 point de pourcentage uniquement en Finlande et en Estonie. La montée du taux de chômage a été très variable d'un pays à l'autre : le chômage a ainsi augmenté plus fortement et plus rapidement dans les pays qui ont peu utilisé les dispositifs de maintien dans l'emploi, comme les États-Unis, la Colombie, le Costa Rica et le Chili. Toutefois, début 2022, le taux de chômage était retombé à un niveau proche de celui constaté avant la crise dans tous les pays (Graphique 1.4)². Le recours à l'indemnisation du chômage ne signifie pas nécessairement que les travailleurs dans ces pays se trouvaient dans une situation moins favorable que les travailleurs dans les pays ayant mis en place des dispositifs de maintien dans l'emploi. Les États-Unis ont par exemple considérablement renforcé et étendu les aides en espèces et les critères d'éligibilité au cours de la première année et demie de la pandémie.

Graphique 1.3. Le taux de chômage de la zone OCDE avait lui aussi rejoint son niveau d'avant la pandémie fin 2021

Taux de chômage mensuel corrigé des variations saisonnières



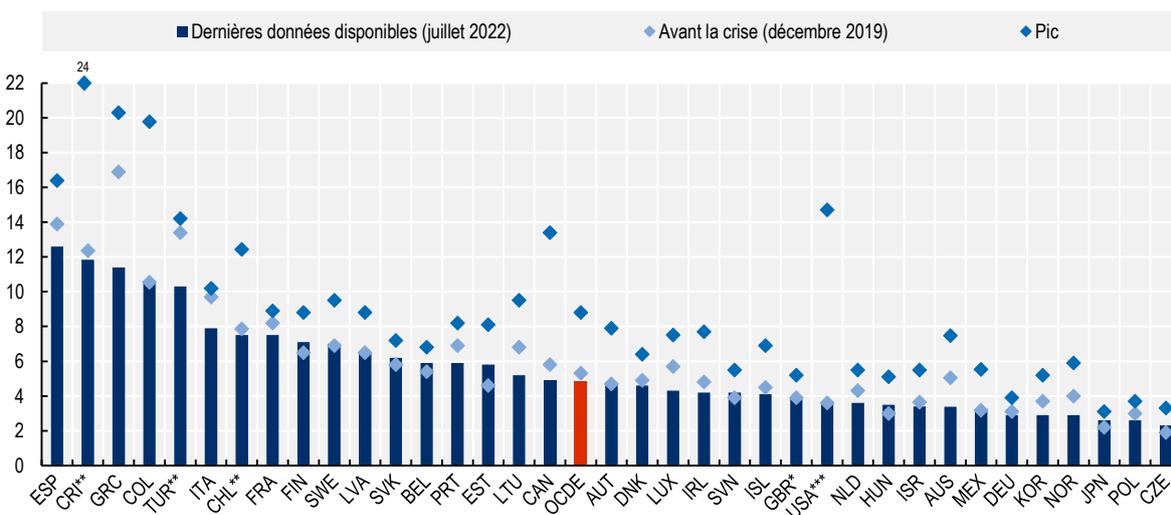
Note : La zone euro désigne les 19 États membres de l'UE ayant l'euro pour monnaie.

Source : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail.

StatLink  <https://stat.link/qjrgo0>

Graphique 1.4. Évolution du taux de chômage avant la crise, à son plus haut et selon les dernières données disponibles

Pourcentage de la population active, corrigé des variations saisonnières



Note : Pour les pays signalés par un astérisque « * », les dernières données se rapportent à mai 2022, à juin 2022 pour ceux marqués de deux astérisques « ** » et à août 2022 pour ceux marqués de trois astérisques « *** ».

Source : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail.

StatLink  <https://stat.link/9o37k0>

1.1.1. La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a généré une nouvelle série de chocs négatifs et accentué l'incertitude qui pèse sur les perspectives à court terme

L'invasion de l'Ukraine par la Russie a provoqué une crise humanitaire qui a touché plusieurs millions de personnes, et généré une nouvelle série de chocs économiques négatifs³. Les prix des matières premières ont bondi, signe de l'importance des approvisionnements en provenance de Russie et d'Ukraine sur de nombreux marchés, accentuant les tensions inflationnistes et mettant à mal les revenus réels, notamment ceux des ménages les plus vulnérables. Les tensions pesant sur l'offre ont également gagné en intensité à cause du conflit, mais aussi des conséquences du maintien des fermetures d'activités dans les grandes villes et les ports de Chine, dicté par la politique « zéro Covid ».

Plus de 6.5 millions de personnes ont déjà dû fuir l'Ukraine pour se réfugier dans d'autres pays d'Europe, et les déplacés de l'intérieur sont encore bien plus nombreux⁴. Le nombre de personnes ayant déjà fui l'Ukraine depuis le début de la guerre est plusieurs fois supérieur au flux annuel de demandeurs d'asile en Europe au plus fort de la crise des réfugiés syriens en 2015-16. Les flux de réfugiés provoqués par la guerre entraîneront des dépenses publiques supplémentaires à court terme dans les pays d'accueil, qui seront toutefois compensées au fil du temps à mesure que les réfugiés entreront sur le marché du travail. L'Encadré 1.1 passe en revue les enseignements tirés des expériences récentes des pays de l'OCDE susceptibles de faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail des pays d'accueil.

Encadré 1.1. Principes à suivre pour aider les réfugiés et favoriser leur intégration

À la suite de l'afflux massif d'immigrés admis pour raisons humanitaires dans les pays de l'OCDE en 2015, et en s'appuyant sur ses travaux de longue date sur l'intégration des réfugiés, l'OCDE a recensé un certain nombre de bonnes pratiques mises en place dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2016^[2]). La partie ci-après propose une synthèse des enseignements les plus utiles pour faciliter l'intégration des millions de personnes qui ont été contraintes de quitter l'Ukraine pour se réfugier dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2022^[3]).

1. Assurer des services d'accueil le plus rapidement possible

Si l'incertitude demeure quant à la durée effective de ces déplacements forcés, il est essentiel que les compétences des personnes concernées ne restent pas inutilisées longtemps. L'expérience de nombreux pays de l'OCDE laisse penser, par exemple, que l'entrée rapide sur le marché du travail après l'arrivée dans le pays constitue l'un des meilleurs facteurs prédictifs des résultats futurs.

2. Tenir compte des perspectives d'emploi dans les politiques de dispersion

De nombreux pays s'efforcent de répartir – ou de disperser – de manière égale les réfugiés dans tout le territoire. C'est également le cas pour les réfugiés d'Ukraine. Parallèlement, la situation du marché du travail local à l'arrivée dans le pays constitue aussi un déterminant crucial d'une intégration durable. Dans les régions où l'offre d'emplois est importante, l'intégration sur le marché du travail est plus rapide et plus aisée. Il est donc essentiel d'éviter que les nouveaux arrivants soient placés dans des zones où il existe des logements bon marché, mais où la situation du marché du travail est mauvaise.

3. Promouvoir l'égalité d'accès aux services dans tout le pays

La Directive relative à la protection temporaire définit des normes minimales pour l'accueil des réfugiés en provenance d'Ukraine dans les pays de l'UE. Il existe aussi toutefois de fortes disparités au sein des pays, certains services spéciaux étant disponibles dans certaines régions et pas dans d'autres. Ainsi, l'endroit où les réfugiés finissent par s'installer (un élément qu'ils peuvent rarement maîtriser) influe sur leurs perspectives d'intégration. Pour limiter les disparités, il faut : i) développer les connaissances

nécessaires chez les autorités locales ; ii) proposer une aide financière appropriée et des incitations adaptées ; iii) mutualiser les ressources entre les autorités locales ; et iv) définir des normes communes et suivre la manière dont les autorités locales les respectent.

4. Enregistrer et évaluer les qualifications, l'expérience professionnelle et les compétences acquises à l'étranger

Les premières données laissent penser que le niveau d'instruction moyen des personnes déplacées en provenance d'Ukraine est élevé, la majorité d'entre elles ayant suivi des études supérieures. La plupart travaillaient également en Ukraine. Même s'il existe des similitudes, le système d'enseignement et de formation et le marché du travail en Ukraine sont très différents de ceux de nombreux pays d'accueil – ou du moins, les employeurs les connaissent mal. Il est essentiel de faire le bilan des compétences des personnes déplacées pour veiller à ce qu'elles soient mises à profit et renforcées. C'est pourquoi il est important que les qualifications et les compétences des réfugiés ukrainiens soient évaluées et reconnues rapidement et efficacement.

5. Tenir compte de la diversité des besoins et élaborer des approches sur mesure

Les réfugiés ukrainiens sont souvent des femmes diplômées de l'enseignement supérieur accompagnées de leurs enfants, mais on constate une grande diversité en termes de compétences, de situations familiales, de besoins particuliers et de ressources. La diversité des profils individuels complique donc l'intégration, car il n'existe manifestement pas de trajectoire d'intégration universelle. Les offres d'accueil doivent tenir compte des caractéristiques de cette population, notamment au regard de la garde des enfants.

6. Repérer rapidement les problèmes de santé mentale et physique et proposer une aide adaptée

Une proportion considérable de réfugiés souffrent de troubles psychologiques comme l'anxiété et la dépression sous l'effet des expériences traumatisantes, et souvent violentes, qu'ils ont vécues en Ukraine. Parallèlement, les problèmes de santé liés à des violences et des blessures sont aussi fréquents. Ils peuvent constituer un obstacle fondamental à l'intégration, car ils touchent pratiquement tous les domaines de la vie et influent sur la capacité à trouver un emploi, à apprendre la/les langue(s) du pays d'accueil, à interagir avec les institutions publiques et à avoir de bons résultats scolaires. Les pays d'accueil doivent diagnostiquer et traiter rapidement les problèmes de santé spécifiques en tenant compte des besoins particuliers.

7. S'appuyer sur la société civile pour favoriser l'intégration des immigrants admis pour raisons humanitaires

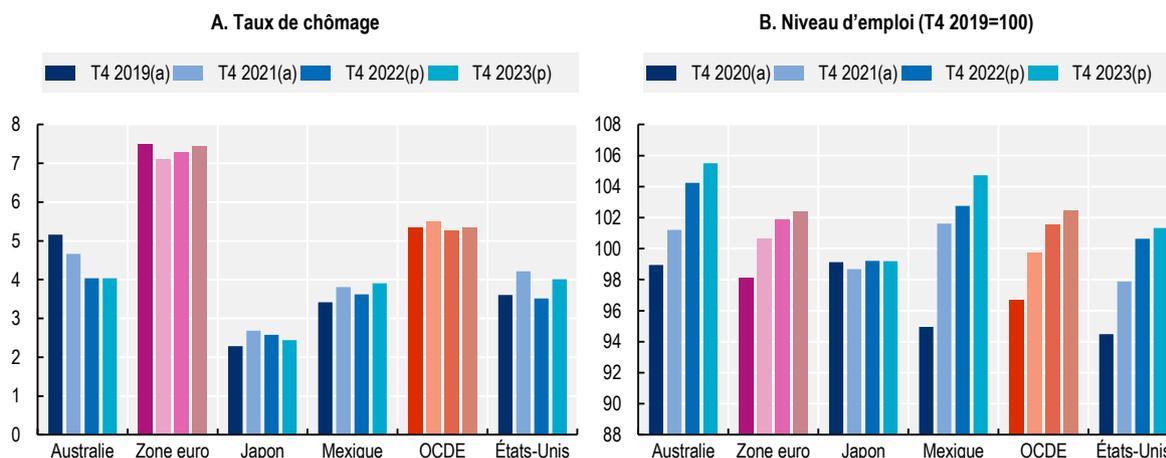
Face à l'ampleur sans précédent des déplacements de population en provenance d'Ukraine, les capacités d'accueil et d'aide des États ont été rapidement mises à rude épreuve, en particulier dans les pays voisins de l'Ukraine qui ont pris en charge l'essentiel de ces déplacements de population sans avoir guère d'expérience préalable en matière d'accueil de réfugiés. Face à cette situation, la société civile a fait preuve d'une solidarité sans précédent. D'une manière plus générale, la société civile intervient souvent là où l'action publique ne peut agir ou ne peut être déployée suffisamment rapidement ou à une échelle suffisante. L'aide de la société civile est aussi essentielle pour la cohésion sociale.

Note : Encadré préparé par Thomas Liebig de la Division des migrations internationales de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE.

Les projections économiques de l'OCDE établies en juin 2022 signalent un ralentissement de la croissance du PIB mondial sous l'effet des retombées économiques de l'agression de la Russie contre l'Ukraine. La croissance du PIB mondial devrait ainsi se situer désormais aux alentours de 3.0 % en 2022 – contre 4.5 % attendus en décembre 2019 – et rester globalement stable en 2023 (OCDE, 2022^[4]).

La normalisation des marchés du travail devrait se poursuivre en 2022-23, malgré le nouveau choc négatif provoqué par la guerre en Ukraine, qui rend toutefois les perspectives plus incertaines (OCDE, 2022^[4]). À mesure que la situation sanitaire continuera de s'améliorer, grâce à la hausse des taux de vaccination et à la découverte de traitements plus efficaces contre le COVID-19, le taux d'activité devrait augmenter dans la quasi-totalité des économies. Dans tous les pays de l'OCDE, comme indiqué au Graphique 1.2, l'emploi total avait déjà retrouvé ses niveaux d'avant la crise à la fin de l'année 2021, mais sa croissance devrait désormais marquer le pas. En particulier, fin 2022, l'emploi total dans la zone OCDE devrait être supérieur de 1.5 point de pourcentage à son niveau du T4 2019, et de 2.5 points de pourcentage d'ici à la fin de 2023. Le taux de chômage devrait se stabiliser pour rester légèrement supérieur à 5 % à la fin de 2022 et en 2023 (Graphique 1.5).

Graphique 1.5. La croissance de l'emploi devrait ralentir et le taux de chômage se stabiliser en 2022 et 2023



Note : (a) Valeur réelle. (p) Projection de l'OCDE. La zone euro désigne les 17 États membres de l'UE ayant l'euro pour monnaie qui sont également membres de l'OCDE.

Source : OCDE (2022^[4]), *Perspectives économiques de l'OCDE*, Volume 2022 Numéro 1, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>.

StatLink  <https://stat.link/ru269k>

Divers risques à la baisse importants pourraient entraîner une nouvelle dégradation de la situation économique, avec à la clé de possibles répercussions sur les marchés du travail. Ces risques concernent en particulier une interruption brutale des flux de pétrole et de gaz de la Russie vers l'Europe, des perturbations plus fortes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ou encore la contagion d'une crise financière. Les tensions inflationnistes pourraient également se révéler plus vives que prévu, les anticipations d'inflation risquant de monter et de s'éloigner encore plus des objectifs des banques centrales et se matérialisant dans une croissance plus rapide des salaires, sur fond de tensions sur les marchés du travail. De brusques variations des taux directeurs pourraient également entraîner un ralentissement de la croissance plus marqué que prévu. Enfin, l'évolution de la pandémie de COVID-19 reste également source de risque : de nouveaux variants, plus agressifs ou contagieux, pourraient faire leur apparition, tandis que le déploiement de politiques « zéro Covid » dans de grandes économies comme la Chine pourrait miner la demande mondiale et perturber les approvisionnements.

1.2. La reprise du marché du travail après la crise du COVID-19 a été plus forte que prévu, mais inégale selon les pays

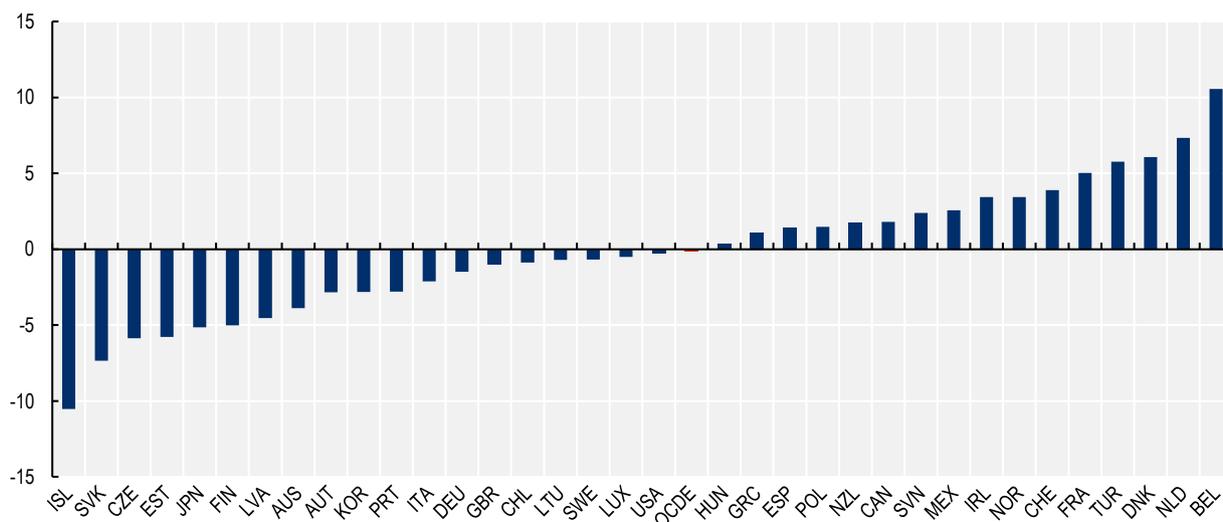
Les indicateurs du marché du travail pour le premier trimestre 2022 – qui n’ont été que très peu influencés par les conséquences de l’invasion de l’Ukraine par la Russie – mettent en évidence une reprise plus forte que prévu sur les marchés du travail après la crise du COVID-19, même si certains pays ont pris du retard.

1.2.1. Le nombre d’heures travaillées signale une reprise incomplète dans de nombreux pays, et les taux d’emploi et d’inactivité dessinent un tableau contrasté selon les pays

Début 2022, le nombre total d’heures travaillées restait inférieur à son niveau d’avant la crise dans de nombreux pays. En moyenne dans les pays de l’OCDE pour lesquels des données sont disponibles, le nombre d’heures travaillées au T1 2022 était inférieur de 0.2 % à celui du T1 2019 (Graphique 1.6)⁵. Le redressement du nombre total d’heures travaillées a été ralenti, voire stoppé dans certains pays, à la suite de l’adoption de nouvelles restrictions au dernier trimestre 2021 en raison d’une nouvelle vague agressive de la pandémie provoquée par le variant Omicron. Début 2022, le nombre total d’heures travaillées restait inférieur aux niveaux d’avant la crise dans 19 des 35 pays pour lesquels des données sont disponibles. En Finlande, au Japon, en Estonie, en République tchèque, en République slovaque et en Islande, l’écart était particulièrement important et dépassait 5 %.

Graphique 1.6. Au premier trimestre 2022, le nombre d’heures travaillées était encore inférieur à son niveau d’avant la crise dans la plupart des pays

Total des heures travaillées. Variation entre le T1 2019 et le T1 2022



Notes : Le graphique présente l'évolution en pourcentage du nombre total d'heures travaillées par rapport au T1 2019. Voir le corps du texte pour une analyse des effets de saisonnalité dans ces résultats. Pour calculer la variation en pourcentage au Royaume-Uni, on a utilisé les données corrigées des variations saisonnières produites par l'ONS (Office for National Statistics). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Sources : EU-EFT pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, ONS pour le Royaume-Uni, LFS pour le Canada, ENE pour le Chili, ENOE et ETOE pour le Mexique, Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand, Bureau des statistiques du Japon (Enquête sur la population active), Office statistique de la Corée (Economically Active Population Survey).

StatLink  <https://stat.link/yovr2p>

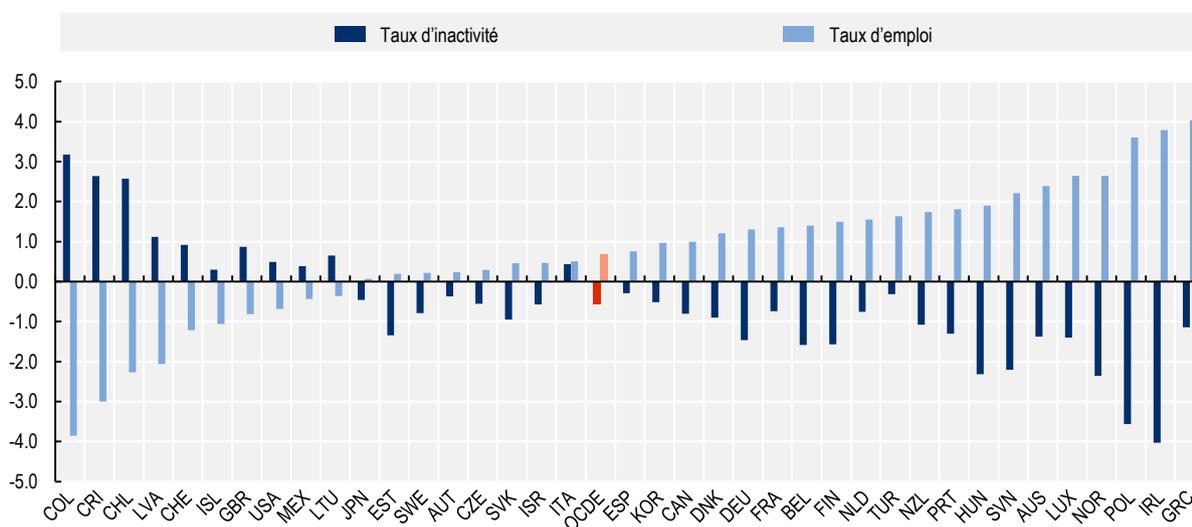
Au début de l'année 2022, les taux d'emploi et d'inactivité s'étaient globalement améliorés par rapport à la situation antérieure à la crise, mais certains pays étaient à la traîne

Début 2022, les taux d'emploi et d'inactivité s'étaient globalement améliorés par rapport aux niveaux d'avant la crise, mais certains pays accusaient encore un retard (Graphique 1.7). Selon les dernières données disponibles (T1 2022), le taux d'emploi de la population d'âge actif était supérieur de 1.5 point de pourcentage en moyenne à celui constaté avant la crise dans 28 des 38 pays de l'OCDE. Dans les dix autres pays, le taux d'emploi était inférieur de 1.6 point de pourcentage en moyenne à celui du T4 2019, l'écart excédant 2 points de pourcentage en Colombie, au Costa Rica, au Chili et en Lettonie.

La montée initiale de l'inactivité observée dans l'ensemble des pays en 2020, liée à l'effet dissuasif de la pandémie sur la recherche active d'emploi (OCDE, 2021^[1]), s'était en grande partie résorbée début 2022. Selon les données les plus récentes, les taux d'inactivité étaient inférieurs de 1.3 point de pourcentage en moyenne à ceux relevés juste avant la crise dans 27 pays de l'OCDE. Dans les 11 autres pays, l'inactivité était supérieure de 1.2 point de pourcentage en moyenne aux niveaux d'avant la crise, les écarts les plus marqués excédant 2 points de pourcentage en Colombie, au Costa Rica et au Chili.

Graphique 1.7. Les taux d'emploi et d'inactivité se sont améliorés par rapport aux niveaux enregistrés avant la crise dans la plupart des pays

Évolution des taux d'emploi et d'inactivité de la population d'âge actif entre le T4 2019 et le T1 2022, corrigés des variations saisonnières



Note : La population d'âge actif est composée de toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans.

Source : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail.

StatLink  <https://stat.link/9z1vaf>

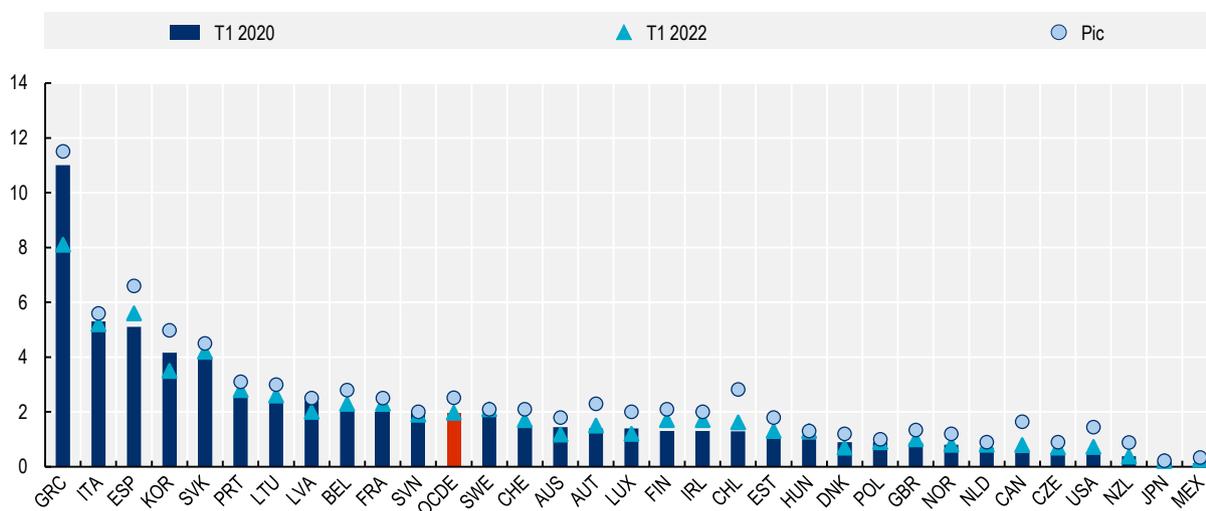
Le chômage de longue durée est plus élevé qu'avant la crise dans de nombreux pays, mais il recule

Au début de la crise, le chômage de longue durée (12 mois ou plus) avait légèrement reculé dans plusieurs pays (OCDE, 2021^[5]), principalement sous l'effet d'une contraction de la recherche d'emploi compte tenu des mesures de confinement initiales, souvent accompagnées d'une suspension des obligations de recherche d'emploi, de nombreuses personnes ayant ainsi été classées parmi les inactifs plutôt que parmi les chômeurs. Toutefois, en 2021, à mesure que la recherche d'emploi repartait à la hausse, le chômage

de longue durée a augmenté dans de nombreux pays, malgré l'embellie générale enregistrée sur le marché du travail. Au premier trimestre 2022, le chômage de longue durée restait supérieur à son niveau d'avant la crise, mais s'inscrivait en baisse dans la plupart des pays (Graphique 1.8)⁶. Le taux de chômage de longue durée notamment était supérieur à son niveau d'avant la crise dans 20 des 32 pays pour lesquels des données sont disponibles, mais la moyenne de l'OCDE avait déjà renoué avec son niveau d'avant-crise. La progression du taux de chômage de longue durée a été supérieure à 50 % aux États-Unis (de 0,5 % à 0,7 %) et au Canada (de 0,5 % à 0,8 %) – deux pays qui affichaient des niveaux de chômage de longue durée comparativement faibles avant le début de la crise⁷. En Grèce, en Corée du Sud, en Lettonie, en Australie et au Danemark, le taux de chômage de longue durée a diminué de plus de 15 %.

Graphique 1.8. Au T1 2022, le chômage de longue durée était plus élevé qu'avant la crise du COVID-19 dans de nombreux pays, mais s'inscrivait généralement en baisse

En pourcentage de la population active



Notes : « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. L'Allemagne et l'Islande ne sont pas prises en compte en l'absence de données disponibles pour le premier trimestre 2020. Voir le corps du texte pour une analyse de la rupture au T1 2021 dans les séries fournies par Eurostat.

Sources : EU-EFT pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, LFS pour le Royaume-Uni, LFS pour le Canada, ENE pour le Chili, ENOE et ETOE pour le Mexique, Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand, Bureau des statistiques du Japon (Enquête sur la population active), Office statistique de la Corée (Economically Active Population Survey).

StatLink  <https://stat.link/23ymq7>

1.2.2. Une forte augmentation du nombre d'emplois vacants a entraîné un resserrement rapide des marchés du travail, accompagné de fréquentes pénuries de personnel signalées par les entreprises

Le rebond économique sans précédent enregistré dans de nombreux pays en 2021 s'est accompagné d'une envolée de la demande de main-d'œuvre, comme en témoigne la forte augmentation des postes vacants dans nombre de pays (Graphique 1.9). En effet, dans la plupart des pays considérés, les emplois vacants avaient déjà rejoint leurs niveaux d'avant la pandémie un an après le déclenchement de la crise au T2 2021, et ont continué d'augmenter régulièrement jusqu'à la fin de l'année. Au premier trimestre 2022, l'augmentation des postes vacants a ralenti, mais ils se sont maintenus à des niveaux historiquement élevés dans de nombreux pays. Au T1 2022, les postes vacants étaient supérieurs d'au

moins 50 % aux niveaux constatés avant la crise en Australie, en Autriche, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Si l'augmentation du nombre de postes vacants a été relativement moindre en Allemagne et en Pologne, ils étaient néanmoins supérieurs d'un peu moins de 20 % aux niveaux d'avant la crise au premier trimestre 2022. Parmi les pays non pris en compte dans le Graphique 1.9, les postes vacants ont atteint des niveaux record au Canada (+80 % au T4 2021 par rapport au T4 2019)⁸ et en Nouvelle-Zélande (+31 % en mars 2022 par rapport à mars 2020)⁹. En Italie, le taux d'emplois vacants a atteint des niveaux record au second semestre 2021, pour se stabiliser autour de 1.9 au T1 2022 (Istat, 2022_[6])¹⁰. Toujours au T1 2022, les emplois vacants étaient supérieurs d'au moins 40 % à leur niveau d'avant la crise au Luxembourg et au Portugal, et très légèrement supérieurs à leur niveau d'avant-crise en Hongrie et en République tchèque¹¹. Au moment de la rédaction du présent rapport, les chiffres relatifs au T2 2022 ne sont disponibles que pour quelques pays, mais ils confirment, d'une manière générale, que les emplois vacants sont restés nombreux tout au long du premier semestre. À titre de comparaison, deux ans après le début de la grande crise financière, les postes vacants restaient peu nombreux dans tous les pays figurant au Graphique 1.9 – ce qui témoigne de la nature profondément différente de ces deux crises.

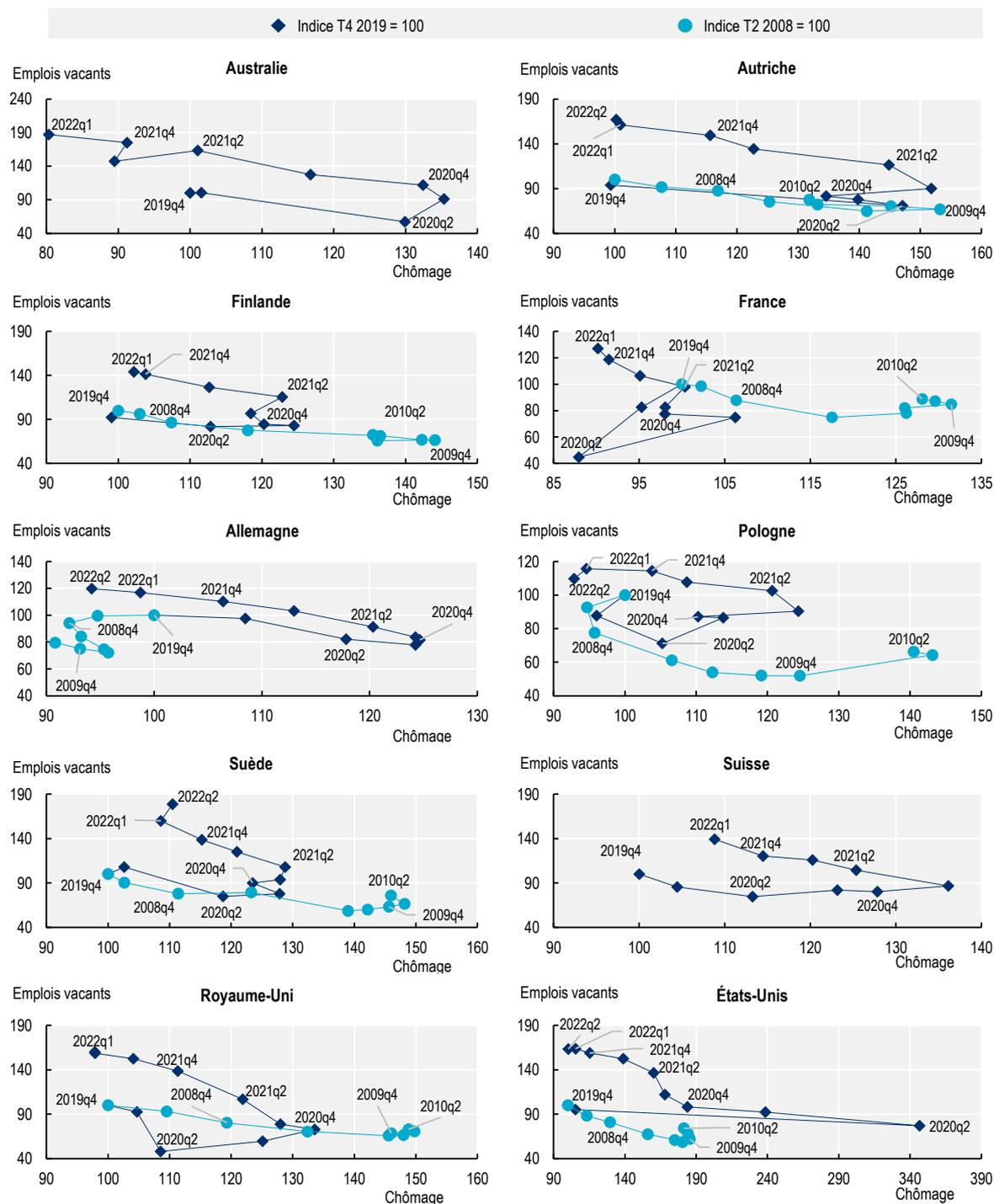
Deux principaux facteurs ont probablement contribué à la hausse généralisée du nombre d'emplois vacants. Tout d'abord, les emplois vacants ont rebondi après deux ou trois trimestres de repli sans précédent en 2020, lorsque la rotation des effectifs dans les entreprises avait nettement ralenti sous l'effet de la crise sanitaire. Avec la réouverture des économies et la dissipation des incertitudes relatives à la situation économique et sanitaire au cours de l'année 2021, les entreprises et les travailleurs ont probablement mis en application (et continuent de le faire) les décisions d'embauche et de changement d'emploi qui avaient été suspendues. Dans les pays où les dispositifs de maintien dans l'emploi ont peu été utilisés pour préserver les emplois (comme aux États-Unis), le rebond a été particulièrement vigoureux en raison de la nécessité de pourvoir les emplois temporairement supprimés après les différentes vagues de la pandémie.

Ensuite, le deuxième déterminant de la forte augmentation des emplois vacants est la forte croissance de la demande de produits et de services enregistrée au second semestre de 2021 et au début de 2022. Les aides généreuses mises en place par de nombreux pays pendant la crise ont aidé de nombreuses entreprises à rester en activité et à préserver le pouvoir d'achat d'un grand nombre de consommateurs, créant ainsi les conditions favorables à la relance de l'économie à mesure que les restrictions devenaient progressivement plus ciblées et que les taux de vaccination augmentaient rapidement. La reprise soutenue de l'économie a ensuite été alimentée par des plans de relance massifs dans de nombreux pays. Par ailleurs, la demande a aussi été soutenue par l'épargne accumulée au début de la crise par de nombreux consommateurs qui ont réduit leurs dépenses de services, principalement en raison des restrictions en vigueur ou par crainte de la contagion (McGregor, Suphaphiphat et Toscani, 2022_[7]).

Comme le montre le Graphique 1.3, les taux de chômage ont diminué tout au long de 2021, mais le rythme de cette baisse n'a pas été à la hauteur de l'augmentation du nombre d'emplois vacants. De fait, alors que les offres d'emploi étaient largement supérieures à leurs niveaux d'avant la crise début 2022, le chômage était plutôt proche du niveau constaté avant la crise dans tous les pays. Si les emplois vacants augmentent généralement plus vite que le chômage ne diminue pendant les phases de reprise, la vitesse sans précédent de la hausse des emplois vacants pendant la reprise post-COVID-19 signifie que les tensions sur le marché du travail se sont accentuées dans la plupart des pays pour atteindre des niveaux généralement observés beaucoup plus tard dans le cycle (Banque centrale européenne, 2019_[8]). Par ailleurs, bon nombre des courbes de Beveridge présentées dans le Graphique 1.9 – qui rendent compte de la corrélation négative entre chômage et emplois vacants – montrent un net éloignement par rapport à l'origine des axes au second semestre de 2021, signe d'une efficacité moindre de la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi sur le marché du travail. La France et l'Allemagne font toutefois exception, puisque l'augmentation des postes vacants y a été moins prononcée et le chômage est tombé en deçà de son niveau d'avant la pandémie début 2022.

Graphique 1.9. La demande de main-d'œuvre a augmenté très rapidement

Indice des emplois vacants et du chômage fixé à 100 au début de la crise, différents pays de l'OCDE



Notes : Le nombre d'emplois vacants et le taux de chômage au T2 2008 sont indexés sur 100 pour la période comprise entre le T2 2008 et le T2 2010, tandis que les chiffres du T4 2019 sont indexés pour la période qui débute au T4 2019. On dispose de données relatives au T2 2022 pour l'Allemagne, l'Autriche, les États-Unis, la Pologne et la Suède, tandis que pour les autres pays, les dernières données disponibles sont celles du T1 2022. Toutes les valeurs sont corrigées des variations saisonnières. Pour la Suisse, on utilise les données sur les emplois vacants de l'Office fédéral de la statistique, qui ne sont pas corrigées des variations saisonnières.

Sources : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail, Job Statistics (Office fédéral de la statistique, Suisse).

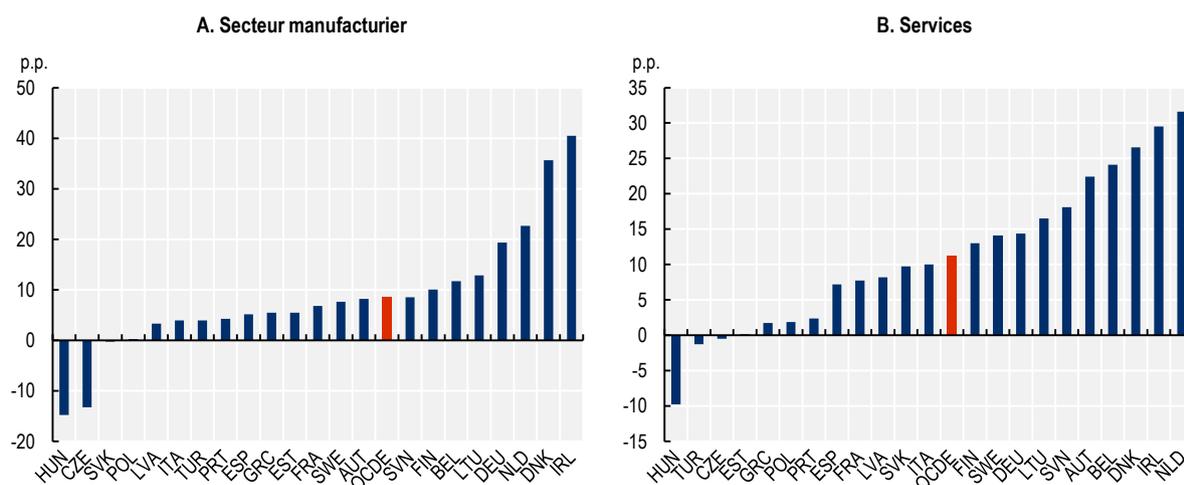
StatLink  <https://stat.link/cfb2pt>

Les entreprises font état de pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs

Le renforcement des tensions sur le marché du travail et la diminution de l'efficacité de la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi se reflètent clairement dans la hausse du nombre d'entreprises indiquant que des pénuries de main-d'œuvre limitent leur production (Graphique 1.10). Au T2 2022, la proportion d'entreprises du secteur manufacturier qui déplorait des pénuries de main-d'œuvre était, en moyenne, supérieure de 8,5 points de pourcentage (soit environ 26 %) à ce qu'elle était avant la crise dans les 22 pays de l'OCDE membres de l'Union européenne et la Türkiye. Dans le secteur des services, la proportion d'entreprises faisant état de pénuries de main-d'œuvre s'élevait à 27,5 % en moyenne dans ces pays, soit une hausse de plus de 11 points de pourcentage par rapport à avant la crise. Parmi ces pays, seules la Hongrie, la République tchèque, la République slovaque (dans le secteur manufacturier) et Türkiye (dans les services) n'ont pas vu les signalements de pénuries de main-d'œuvre augmenter. En janvier 2022, la proportion d'entreprises citant la main-d'œuvre comme la principale difficulté à laquelle elles sont confrontées atteignait également un niveau record en Nouvelle-Zélande¹². Au Canada, au premier trimestre 2022, 37 % des entreprises anticipaient des pénuries de main-d'œuvre au cours des trois prochains mois¹³. En Allemagne, un indicateur des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle de l'ensemble de l'économie, compilé par l'Institut IAB, a dépassé ses niveaux d'avant la crise début 2022, après avoir rebondi par rapport aux faibles niveaux enregistrés en 2020 et début 2021¹⁴.

Graphique 1.10. La proportion d'entreprises indiquant que des pénuries de main-d'œuvre limitent leur production a augmenté en Europe

Variation de la proportion d'entreprises faisant état de pénuries de main-d'œuvre entre les deuxièmes trimestres de la période 2016-19 et le T2 2022



Notes : « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. Les données du deuxième trimestre de l'année civile sont collectées au cours des deux à trois premières semaines d'avril. Les données du T2 2022 ont par exemple été recueillies au cours des deux à trois premières semaines d'avril 2022. Les réponses des entreprises sont corrigées des variations saisonnières.

Source : Enquêtes de conjoncture (Business and Consumer Surveys) de la Commission européenne.

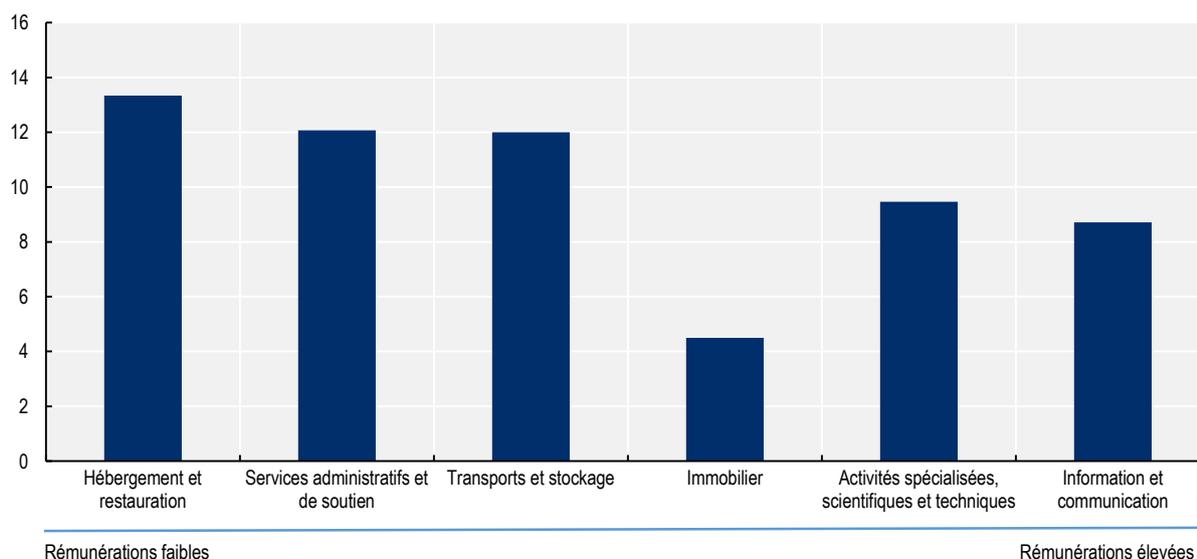
StatLink  <https://stat.link/dcg7nu>

Les données sur l'UE ventilées par secteur montrent que les difficultés de recrutement ont touché l'ensemble des secteurs au cours des derniers mois, mais qu'elles sont particulièrement prononcées dans ceux où les salaires sont bas (Graphique 1.11). Par exemple, la proportion d'entreprises indiquant que des pénuries de main-d'œuvre limitent leur production a augmenté de 13 points de pourcentage par rapport au niveau d'avant la crise, qui s'élevait à 20 % dans les services d'hébergement et de restauration, et de

12 points de pourcentage (par rapport à un niveau de 23 % avant la crise) dans les services administratifs et de soutien. Les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration étaient aussi plus susceptibles de faire état de pénuries de main-d'œuvre au cours des premiers mois de 2022 au Royaume-Uni (37 % contre 14 % en moyenne en avril 2022)¹⁵. Au Canada, la proportion d'entreprises anticipant des pénuries de main-d'œuvre au premier trimestre 2022 s'élevait à 65 % dans l'hébergement et la restauration, contre une moyenne de 37 % dans l'ensemble de l'économie¹⁶.

Graphique 1.11. Les difficultés de recrutement sont très répandues, mais particulièrement aiguës dans les secteurs offrant de faibles rémunérations

Variation, en pourcentage, du nombre d'entreprises faisant état de difficultés de recrutement, par secteur de services, dans les 27 États membres de l'UE, entre le T4 2019 et le T2 2022, corrigée des variations saisonnières



Notes : De gauche à droite, les barres sont réparties des secteurs à bas salaires jusqu'aux secteurs aux salaires élevés. Les secteurs sont classés en fonction du salaire médian en 2019 dans l'Enquête européenne sur la structure des salaires (ESS). Pour plus de détails, voir la note du Graphique 1.16. Le pourcentage d'entreprises citant les pénuries de main-d'œuvre comme une contrainte pesant sur leur activité dans chaque sous-secteur de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE) Rév. 2 est agrégé au niveau sectoriel général de la NACE Rév. 2, sur la base des pondérations de l'emploi au niveau sous-sectoriel pour les 15-64 ans. Les réponses des entreprises et les pondérations de l'emploi sont corrigées des variations saisonnières. Les données du T2 2022 ont été recueillies au cours des deux à trois premières semaines d'avril 2022.

Source : The Joint Harmonised EU Services (Commission européenne), emploi par sexe, âge et activité économique détaillée à partir de 2008, niveau à deux chiffres de la NACE Rév. 2 (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/k5qf84>

Dans certains pays, le nombre de démissions a augmenté parallèlement à l'accroissement des tensions sur le marché du travail

Aux États-Unis, après être resté pendant plus d'un an en deçà du niveau observé avant la pandémie, le nombre de démissions a atteint des sommets inédits au second semestre de 2021 pour se stabiliser ensuite à un niveau élevé au début de l'année 2022, ce qui a mené au constat d'un phénomène baptisé « la Grande Démission »¹⁷. L'augmentation du nombre de démissions a touché la quasi-totalité des secteurs, mais elle a été particulièrement prononcée, par rapport à la taille des secteurs, dans l'industrie manufacturière, le commerce de détail, la finance et l'assurance¹⁸. Les données sur les travailleurs qui ont quitté leur emploi varient quelque peu selon la méthodologie utilisée pour l'enquête et le moment où elle

a été réalisée. Une enquête portant sur 4 000 entreprises américaines au cours de l'été 2021 montre que les démissions ont davantage augmenté parmi les travailleurs d'âge très actif (Cook, 2021^[9]). Selon une enquête menée récemment par le Pew Research Center (Parker et Horowitz, 2022^[10]), les travailleurs de moins de 29 ans sont plus susceptibles que tous les autres groupes d'âge d'avoir quitté leur emploi à un moment ou à un autre en 2021, mais l'étude ne fournit pas de chiffres de référence avant-crise pour déterminer quels groupes ont connu les plus fortes hausses. Selon cette enquête, les hommes et les femmes étaient tout aussi susceptibles de quitter leur emploi en 2021, mais les démissions étaient plus fréquentes parmi les minorités raciales/ethniques.

Rien n'indique que l'augmentation du nombre de démissions soit due au fait que des personnes sortent de la population active. En effet, le ratio emploi/population aux États-Unis a poursuivi sa progression régulière au premier trimestre 2022, alors même que le nombre de démissions restait élevé et que la croissance du PIB devenait négative (voir section 1.1)¹⁹. En outre, fin 2021, les taux d'embauche étaient supérieurs aux taux de démission dans tous les secteurs, y compris dans les services offrant de faibles rémunérations (Gould, 2022^[11]). Ces chiffres signalent une forte mobilité entre les secteurs sur un marché du travail tendu, plutôt que des sorties importantes de certains secteurs en raison d'une modification des préférences des travailleurs. Une enquête menée par le Pew Research Center montre que la grande majorité de ceux qui ont quitté leur emploi en 2021 déclarent avoir trouvé un nouvel emploi sans grandes difficultés et avec des conditions comparables, voire meilleures que leur précédent emploi (Parker et Horowitz, 2022^[10]).

En dehors des États-Unis, les éléments attestant d'une forte augmentation des démissions sont peu nombreux. Au Royaume-Uni, les transitions d'un emploi à un autre sont restées inférieures aux niveaux d'avant la pandémie jusqu'à l'été 2021, avant d'atteindre un niveau record au quatrième trimestre, supérieur d'environ 30 % à celui du quatrième trimestre 2019, sous l'effet d'une augmentation des démissions. Au premier trimestre 2022, les changements d'emplois ont légèrement diminué, tout en restant supérieurs de plus de 20 % à ceux enregistrés au premier trimestre de 2019²⁰. Toutefois, aucun élément ne signalait une augmentation de la mobilité intersectorielle qui aurait été attendue si la pandémie avait incité les travailleurs à quitter certains secteurs en particulier²¹. En France, après une longue période de dépression, le nombre de démissions de travailleurs permanents est passé au-dessus des niveaux d'avant-crise au troisième trimestre 2021 – sous l'effet d'une augmentation du nombre de travailleurs bénéficiant auparavant de dispositifs de maintien dans l'emploi – puis il est resté élevé au dernier trimestre^{22,23}. En Allemagne, toutefois, rien n'indique qu'il ait augmenté par rapport à avant la crise, du moins jusqu'en mars 2021 (Rottger et Weber, 2021^[12]). De la même manière, en Australie, la proportion d'entreprises avec des postes à pourvoir qui déclarent avoir besoin de remplacer leurs salariés démissionnaires est restée stable en 2021. En février 2022, elle s'élevait à 79.7 %, soit seulement 1 point de pourcentage de plus qu'avant la pandémie en février 2020²⁴.

L'accentuation rapide des tensions sur les marchés du travail est probablement une conséquence de la vigueur du rebond économique

Les tensions croissantes observées sur le marché du travail de nombreux pays résultent, selon toute vraisemblance, d'une demande de main-d'œuvre qui grimpe en flèche, aiguillonnée par la forte reprise de l'activité économique une fois levées les restrictions qui pesaient sur celle-ci. Dans la mesure où des pénuries de personnel sont signalées dans différents pays et secteurs d'activité, il y a lieu de penser que la situation actuelle ne découle pas de la raréfaction d'une certaine catégorie de main-d'œuvre dont les répercussions asymétriques de la crise à l'échelle de l'économie, par exemple, auraient été la cause (voir Section 1.3). Des études récentes ont montré en effet que le décalage entre le profil des travailleurs à la recherche d'un emploi et la nature des emplois vacants s'est sensiblement accru au début de la crise du COVID-19, mais pour un temps très court et sans atteindre, en règle générale, la même ampleur qu'au moment de la grande crise financière (Shibata et Pizzinelli, 2022^[13] ; Duval et al., 2022^[14]). Ces études indiquent au contraire que si l'emploi a répondu mollement à la forte augmentation du nombre de postes

à pourvoir au cours du second semestre 2021, c'est en partie à cause d'une contraction de l'offre de main-d'œuvre du côté des travailleurs peu qualifiés ou âgés. Le fait est que, dans des pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni, cette augmentation s'est produite alors même que les taux d'inactivité demeuraient supérieurs à leur niveau d'avant-crise. Il est possible que le manque général de main-d'œuvre s'explique aussi par la faiblesse durable du solde migratoire de nombreux pays. D'après les premiers éléments disponibles, au T3 2021, la population active en Europe était toujours inférieure à ce que les tendances d'avant-crise laissaient escompter, ce qui s'explique en grande partie par le fait que ce solde demeure insuffisant (Banque centrale européenne, 2022^[15]).

L'accentuation des tensions sur le marché du travail pourrait en soi favoriser la mobilité professionnelle – comme le confirment les vagues de démissions observées ici ou là – et inciter les demandeurs d'emploi à privilégier les offres les plus pérennes ou les plus intéressantes. La générosité des aides au revenu versées par de nombreux pays durant la crise a peut-être aidé certains d'entre eux à prolonger leurs recherches dans cette optique – bien que les observations faites aux États-Unis ne révèlent pour l'essentiel que des effets limités à cet égard (Holzer, Hubbard et Strain, 2021^[16] ; Coombs et al., 2022^[17] ; Petrosky-Nadeau et Valletta, 2021^[18]). La persistance de la pandémie a peut-être rendu moins attrayants les emplois de première ligne faiblement rémunérés qui impliquent généralement un contact direct avec les clients, et pourrait avoir renforcé l'impression qu'ils sont de moindre qualité. Pizzinelli et Shibata (2022^[13]) font valoir que la réticence des individus à reprendre un emploi de ce genre entre probablement en ligne de compte aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Dans de nombreux secteurs cependant – qu'ils réclament un personnel qualifié ou non – cette conjoncture exceptionnelle ajoute aux difficultés de recrutement existantes. Dans leurs réponses à un questionnaire que l'OCDE leur avait soumis (voir Chapitre 2), plus de 70 % des pays indiquent avoir connu des pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs des soins de longue durée et de la santé durant la crise du COVID-19 – et la plupart d'entre eux précise que cette crise n'a fait qu'aggraver des problèmes qui se posaient déjà auparavant. À l'échelle européenne, les pénuries de personnel sont en augmentation constante depuis la fin de la crise financière (Eurofound, 2021^[19]). Dans plusieurs pays, la courbe de Beveridge s'est déplacée vers le haut après cette crise, signe qu'il devient de plus en plus difficile de mettre en correspondance le nombre important de postes à pourvoir et l'effectif non moins important de chômeurs et ce, en raison de l'inadéquation des qualifications ou de conditions de travail insatisfaisantes (Banque centrale européenne, 2019^[8]). Lorsque la pandémie s'est déclarée, en 2020, les pénuries de main-d'œuvre se sont rapidement aggravées dans l'agriculture ainsi que dans les secteurs de la santé et des TIC en Europe (Eurofound, 2021^[19] ; Samek Lodovici et al., 2022^[20]).

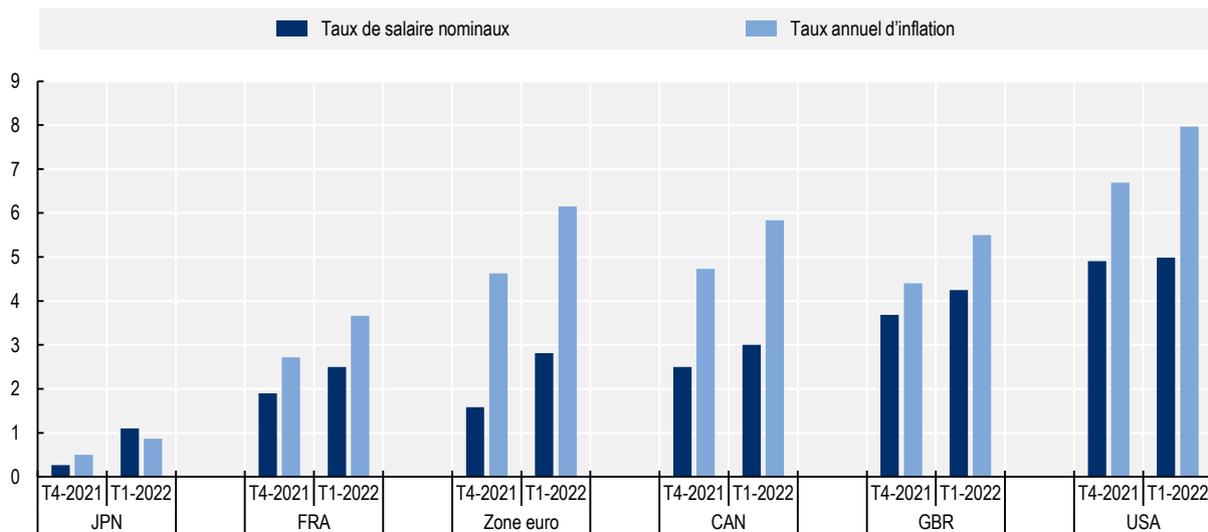
Les mois à venir nous aideront à voir si la multiplication des postes vacants dans tous les secteurs d'activité ne masque pas des tensions nouvelles (ou plus vives) dans certains secteurs particuliers en raison de décalages qualitatifs entre l'offre et la demande de travail. Comme nous le verrons plus loin à la Section 1.3, les secteurs qui ont connu une phase d'expansion depuis le début de la crise sont très différents de ceux où l'emploi s'est contracté, ce qui laisse supposer un hiatus entre les qualifications des demandeurs d'emploi et celles désormais requises par les postes à pourvoir. Des écarts d'ordre géographique pourraient eux aussi faire leur apparition si les secteurs en croissance et ceux en déprise n'ont pas la même implantation, de même qu'avec l'évolution des habitudes de consommation (par exemple avec la progression des achats en ligne ou l'essor du télétravail qui a déplacé une partie de la consommation en dehors des centres urbains). Très peu d'éléments à l'heure actuelle permettent d'attester l'existence de disparités qui seraient issues de la crise du COVID-19. À ce qui ressort à première vue des données réunies en Australie, en Espagne, au Royaume-Uni, aux États-Unis, au Canada et au Japon, le problème semble limité du fait du rebond rapide des secteurs les plus durement touchés (Duval et al., 2022^[14]). Enfin, en plus des tensions nées des changements que la pandémie en elle-même a pu induire ou accélérer, de nombreux pays comptent se servir de leurs plans de relance pour hâter la transformation numérique et la transition vers une économie neutre pour le climat – par une réforme structurelle à marche forcée du marché du travail, qui pourrait elle aussi contribuer à accentuer les décalages d'ordre qualitatif.

1.2.3. Malgré les tensions sur les marchés du travail, les salaires réels se contractent en raison d'une inflation nettement supérieure à la modeste croissance des salaires nominaux

En dépit de la vigueur du marché du travail, les salaires diminuent en termes réels depuis plusieurs mois. En effet, quand bien même elle a atteint par endroits, entre la fin 2021 et le début 2022, des niveaux plus élevés qu'avant la pandémie, la croissance des salaires nominaux est restée très inférieure à l'inflation galopante née de la flambée du prix des produits de base (Graphique 1.12).

Graphique 1.12. La croissance des salaires nominaux reste dans l'ensemble inférieure à l'inflation

Variation en pourcentage des taux de salaire nominal et taux annuel d'inflation, T4 2021 et T1 2022, en glissement annuel



Note : la mesure des taux de salaire nominaux n'est pas harmonisée entre les pays.

Source : salaires horaires moyens issus de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (Statistique Canada), indicateur relatif au taux de salaire négocié dans les 19 pays de la zone euro (Banque centrale européenne), salaire horaire de base des ouvriers et des employés, d'après l'Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, France), gains en espèces totaux, d'après l'Enquête mensuelle sur la population active (ministères de la Santé, du Travail et de la Protection sociale du Japon), salaire hebdomadaire moyen – salaire ordinaire : ensemble de l'économie, d'après l'Enquête mensuelle sur les traitements et salaires (Office for National Statistics, Royaume-Uni), indice du coût de l'emploi (traitements et salaires) des travailleurs du secteur privé (Bureau of Labor Statistics, États-Unis), indicateurs économiques clés à court terme de l'OCDE : prix à la consommation, indice des prix à la consommation (Bureau des statistiques du Japon).

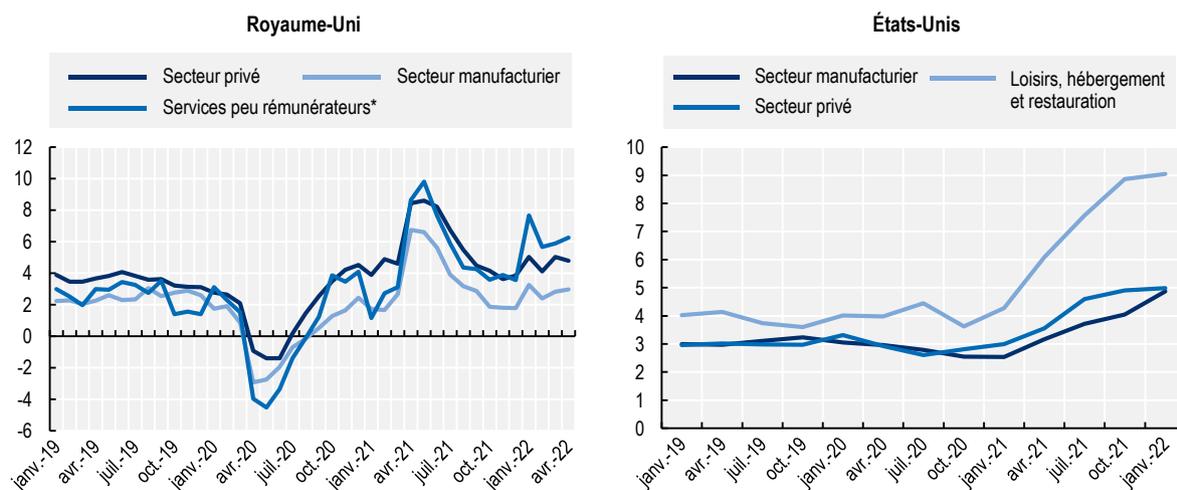
StatLink  <https://stat.link/9dr8tz>

Aux États-Unis, les salaires nominaux progressaient lentement dès le second semestre de 2021. Pour autant, les salaires réels étaient en recul. En effet, au dernier trimestre, la croissance des salaires nominaux dans le secteur privé s'établissait à 5 % – soit environ deux points de plus qu'au cours du trimestre qui a précédé immédiatement la crise – alors que l'inflation bondissait à 6.7 %. Au premier trimestre de 2022, la croissance annuelle des salaires nominaux restait stable tandis que l'inflation atteignait 8 %. Les salaires nominaux ont fortement progressé dans les secteurs des loisirs, de l'hébergement et de la restauration, avec une croissance qui s'établissait à 9 % au T1 2022 – résultant en partie des augmentations des salaires minimums appliquées par un certain nombre d'États et de collectivités (Encadré 1.2) – quand elle tournait autour de 4 % les trimestres qui ont précédé la pandémie (Graphique 1.13)²⁵.

En Europe, l'indice de la BCE sur les salaires négociés dans la zone euro a légèrement remonté au premier trimestre 2022 (+ 2.8 %), mais reste nettement inférieur à l'inflation (6.1 %). En France, le salaire horaire brut nominal des employés non-cadres a progressé de 1.9 % au T4 2021 et de 2.5 % au T1 2022, soit moins que l'inflation qui s'établissait à 2.7 % et 3.7 %, respectivement. Au T1 2022, la croissance des salaires nominaux a été supérieure à la moyenne, mais inférieure à l'inflation dans deux secteurs dont les emplois sont faiblement rémunérés, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration²⁶. Au Canada, la progression du salaire horaire nominal est restée en deçà de son niveau d'avant-crise pendant la majeure partie de l'année 2021 et a atteint 3 % au premier trimestre 2022, en net retard sur l'inflation qui était à 5.8 %. Au Royaume-Uni, la croissance du salaire nominal hebdomadaire moyen a été inférieure à l'inflation au T4 2021 et au T1 2022 – à la différence de mesures salariales, comme les primes, qui la suivent de plus près. Les données par secteur témoignent d'une évolution similaire dans le pays entre les secteurs de services peu rémunérateurs et l'ensemble du secteur privé jusqu'à la fin de l'année 2021, suivie d'une progression plus importante dans ces secteurs à bas salaires au début de 2022 (Graphique 1.13)²⁷. Au Japon, le taux de croissance annuelle des gains en espèce totaux était légèrement inférieur à l'inflation au T4 2019, mais s'établissait à 1.1 % au T1 2022, quand l'inflation était de 0.9 %.

Graphique 1.13. Croissance annuelle du salaire nominal par secteur

Pourcentage de variation, en glissement annuel, de différents indicateurs des salaires nominaux



Note : * le secteur des services à bas salaire au Royaume-Uni comprend les ventes en gros, les ventes au détail, l'hôtellerie et la restauration.
Source : Royaume-Uni : salaire hebdomadaire moyen par secteur – Office for National Statistics. États-Unis : Bureau of Labor Statistics, indice du coût de l'emploi : traitements et salaires des travailleurs du secteur privé, extrait de FRED, Federal Reserve Bank of St Louis.

StatLink  <https://stat.link/x8po49>

Les tensions sur les marchés du travail peuvent concourir à améliorer les conditions de travail des groupes les plus défavorisés, cependant l'inflation continuera vraisemblablement de rogner les salaires réels au cours des mois à venir

Un marché du travail tendu peut avoir une incidence positive sur les conditions de travail dans les secteurs à bas salaire. Comme nous l'avons déjà dit en effet, certains éléments donnent à penser que la croissance nominale des salaires est plus soutenue dans quelques-uns de ces secteurs (voir Graphique 1.13), et Duval et al. (2022^[14]) observent que les salaires y ont été plus sensibles à l'accentuation des tensions sur le marché du travail au cours de l'année 2021. De manière plus générale, ces tensions vont de pair avec une amélioration de la situation des individus, à commencer par ceux issus de groupes vulnérables, sur les marchés concernés – tant au regard des conditions de travail, pour ceux qui ont un emploi, qu'au

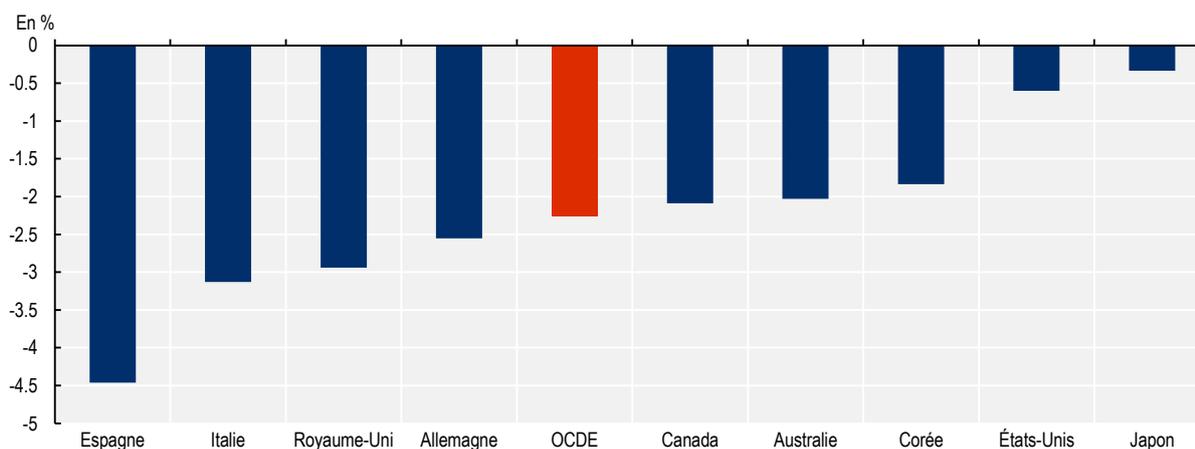
regard du taux de participation à la vie active (Bergman, Matsa et Weber, 2022^[21] ; Aaronson, Barnes et Edelberg, 2022^[22]). Il faut ajouter qu'elles favorisent les redéploiements de main-d'œuvre entre les entreprises et peuvent avoir en cela un effet positif sur la productivité.

Il ne faut pas que l'amélioration des conditions de travail des individus les plus défavorisés soit à l'origine des pressions inflationnistes significatives et généralisées (surtout en présence d'un pouvoir de monopsonne considérable – voir Chapitre 3). Pour Duval et al. (2022^[14]), l'accentuation des tensions dans les secteurs à bas salaire en 2021 n'a eu qu'une incidence limitée sur les salaires à l'échelle macroéconomique, car ces secteurs ne représentent qu'une faible part des coûts de main-d'œuvre totaux (aux États-Unis et au Royaume-Uni). Des pressions inflationnistes pourraient naître de la conjonction des pénuries persistantes de main-d'œuvre dans différents secteurs et de l'inflation forte ou croissante due au renchérissement de l'énergie et des produits alimentaires. Les entreprises qui ont vu leurs bénéfices progresser durant la pandémie sous l'effet d'une hausse prévisible de la demande devraient être en mesure de répondre à un durcissement des exigences salariales sans trop augmenter leurs prix. Celles dont les bénéfices ont, au contraire, été entamés par la crise ou par le coût accru des intrants ne pourront guère revaloriser les salaires sans ajuster leurs prix à la hausse.

L'OCDE (2022^[4]) s'attend à ce que les salaires réels poursuivent leur contraction en 2022, sous l'effet d'une inflation appelée à rester élevée. En effet, la guerre en Ukraine a d'ores et déjà porté l'inflation bien au-delà du niveau escompté au moment des négociations collectives menées pour fixer les taux de rémunération des salariés en 2022. Qui plus est, les pressions sur les salaires nominaux vont sans doute se relâcher avec la reprise des migrations internationales et l'intégration des réfugiés sur les marchés du travail de leur pays d'accueil. Dans la zone OCDE considérée dans son ensemble, le rythme de progression des salaires en termes nominaux devrait ralentir pour passer de 4.25 %, en 2022, à 3.5 %, en 2023 (OCDE, 2022^[4]). La croissance des salaires en termes réels au cours de ces deux années devrait être négative dans la plupart des pays (Graphique 1.14).

Graphique 1.14. Les salaires réels sont attendus en recul dans la plupart des pays de l'OCDE en 2022

Variation, en pourcentage, des salaires réels pour une sélection de pays, projection en glissement annuel, 2022



Note : le graphique présente les projections pour 2022 de la rémunération réelle par employé.

Source : OCDE (2022), Le prix de la guerre : Présentation des Perspectives économiques n° 111, <https://www.oecd.org/perspectives-economiques/>.

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

La contraction des salaires réels frappe plus durement les travailleurs modestes, déjà touchés de plein fouet par la crise du COVID-19

Les répercussions de la poussée de l'inflation sur les revenus réels sont plus marquées pour les ménages modestes, qui ont déjà été les plus durement touchés par la crise du COVID-19. En effet, les hausses récentes des prix de l'alimentation et de l'énergie représentent proportionnellement une part plus importante de leurs dépenses, et il n'est guère possible de les compenser en puisant dans l'épargne ou en rognant les dépenses non essentielles (OCDE, 2022^[4]). Les ménages modestes comptent une plus forte proportion de travailleurs faiblement rémunérés, qui étaient plus susceptibles de voir leurs revenus diminuer pendant la crise du COVID-19, en raison, soit d'une perte d'emploi, soit d'une réduction de leur temps de travail (OCDE, 2021^[5]).

Au-delà de leur rôle en faveur de la négociation collective, les pouvoirs publics disposent d'un ensemble de moyens d'action complémentaires pour atténuer les effets de l'inflation sur ces ménages. Les données disponibles montrent que les pouvoirs publics ont réagi promptement, par le versement de primes énergie temporaires et par l'intermédiaire du régime de prélèvements et prestations, quoique les interventions aient souvent été coûteuses et non ciblées (voir au Chapitre 2 une analyse des interventions menées récemment dans les pays de l'OCDE). Les salaires minimums légaux ont fait l'objet d'ajustements dans de nombreux pays, mais leur progression n'en demeure pas moins, en règle générale, inférieure à l'inflation (Encadré 1.2).

Encadré 1.2. L'inflation élevée rogne la valeur réelle des salaires minimums légaux

Dans la zone OCDE, la valeur réelle des salaires minimums légaux a diminué en 2021. En effet, les revalorisations accordées dans plusieurs pays ont été pratiquement réduites à rien par une inflation galopante (Graphique 1.15). Au 1^{er} janvier 2022, en moyenne pour les 29 pays de l'OCDE où il en existe et pour lesquels des données comparables sont disponibles, les salaires minimums légaux avaient augmenté de 6 % en termes nominaux par rapport à l'année précédente, mais de 0.3 % en termes réels (Graphique 1.15). Cette situation est particulièrement préoccupante dans la mesure où la récente poussée inflationniste pénalise avant tout les ménages les plus modestes (OCDE, 2022^[4]).

La valeur réelle du salaire minimum légal a diminué dans 18 pays sur 29, à commencer par les États-Unis, la Lettonie – deux pays où la valeur nominale n'a pas varié entre 2021 et 2022 – et la Belgique – qui, elle, a procédé à un ajustement en septembre 2021 devant le fort renchérissement du coût de la vie. La Lettonie était le seul pays d'Europe orientale à n'avoir pas modifié le salaire minimum au début de 2022, après une hausse sensible l'année précédente et une augmentation de la part exonérée d'impôt (Eurofound, 2022^[23]). Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral est le même depuis 2009, cependant 21 États ont relevé le leur en janvier 2022, de 7 % en moyenne (non pondérée) (EPI, 2022^[24]).

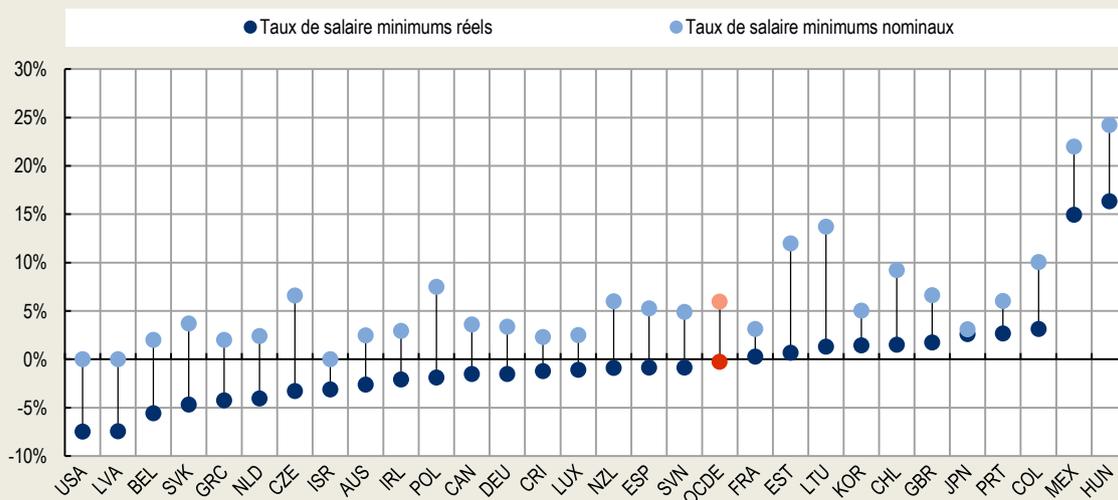
L'érosion de la valeur réelle des salaires minimums légaux s'est poursuivie dans la plupart des pays au cours du premier semestre. En effet, rares sont ceux où un ajustement automatique de ces salaires est effectué à brève échéance dès lors que l'inflation s'inscrit durablement en hausse. En Belgique, la forte poussée inflationniste a donné lieu à trois revalorisations, en septembre 2021 ainsi qu'en mars et mai 2022, auxquelles s'est ajoutée une réévaluation appliquée en avril 2022 conformément aux dispositions d'un accord antérieur. De même, la France a augmenté le salaire minimum en mai puis en août 2022. Au Luxembourg, le dernier ajustement automatique remonte à septembre 2021.

Dans la plupart des pays qui n'ajustent pas automatiquement les salaires minimums face à une inflation élevée, les revalorisations sont décidées à intervalles réguliers, en règle générale tous les ans. Plusieurs de ces pays indexent directement les salaires minimums sur un indicateur d'inflation

(Slovénie, Costa Rica et Mexique, notamment) ou tiennent explicitement compte de cette dernière, par d'autres moyens, dans le processus de revalorisation. Quoi qu'il en soit, quand l'inflation s'installe dans la durée et accélère, un ajustement trop tardif des salaires minimums peut avoir des conséquences extrêmement préjudiciables sur le niveau de vie des travailleurs modestes.

Graphique 1.15. Les augmentations des salaires minimums nominaux ne suivent pas l'inflation

Variation, en pourcentage, des taux de salaire minimums, en termes nominaux et en termes réels, entre janvier 2021 et janvier 2022



Note : « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. Taux de salaire minimums, en termes nominaux, en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Le taux d'inflation en glissement annuel mesuré en janvier 2022 sert à calculer les taux de salaire minimums en termes réels. Pour l'Espagne, les données présentées correspondent aux taux de salaire minimums fixés en février 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Pour le Costa Rica, on a utilisé la moyenne non pondérée de quatre taux de salaire minimums journaliers correspondant à des niveaux de qualifications différents. Pour le Mexique, on a utilisé la moyenne non pondérée des taux de salaire minimums en vigueur dans la *Zona Libre de la Frontera Norte* et dans le reste du pays. Pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande, le taux d'inflation en glissement annuel est celui du premier semestre 2022.

Source : les données sur les taux de salaire minimums en termes nominaux sont issues de : Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations, ministère du Travail (Colombie), *Lista de salarios mínimos del sector privado* (ministère du Travail et de la Protection sociale, Costa Rica), *Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas* (gouvernement du Mexique). Les taux annuels d'inflation sont issus de : Indicateurs économiques à court terme de l'OCDE : prix à la consommation, indice des prix à la consommation (*Australian Bureau of Statistics*), indice des prix à la consommation (Bureau des statistiques du Japon), indice des prix à la consommation (*Statistics New Zealand*).

StatLink  <https://stat.link/j8bkg4>

Même dans les systèmes qui envisagent seulement une revalorisation à intervalles réguliers, des interventions ponctuelles, lorsque les circonstances le justifient, peuvent être un moyen valable d'atténuer en temps opportun les conséquences de l'inflation sur les plus modestes. La Grèce, par exemple, a augmenté de plus de 7 % le salaire minimum, en mai 2022, à titre de mesure exceptionnelle face à la flambée des prix (Vacas-Soriano et Aumayr-Pintar, 2022^[25]). En Espagne, la poussée inflationniste a conforté les pouvoirs publics dans leur projet d'augmenter progressivement le montant du salaire minimum. En février 2022, une revalorisation de 5.2 % a ainsi été décidée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. En Allemagne, le salaire minimum nominal augmentera de 22 % au cours de l'année 2022. Une première augmentation s'est appliquée à partir de juillet dans le cadre de la procédure ordinaire de revalorisation, et une seconde doit entrer en vigueur en octobre pour faire suite à une décision des pouvoirs publics qui, toutefois, est antérieure à la récente flambée des prix.

Augmenter les salaires minimums légaux peut être un moyen de répartir plus équitablement le coût de l'inflation entre les entreprises et les actifs, en particulier sur les marchés où les premières sont en situation de monopsonne (voir Chapitre 3). La plupart des éléments d'appréciation que l'on a pu réunir à l'échelle internationale tendent à indiquer qu'une revalorisation modérée n'a pas d'effet négatif marqué sur l'emploi (Dube, 2019^[26] ; OCDE, 2015^[27]). Cela étant, les répercussions peuvent être plus sensibles lorsque le coût d'autres facteurs de production grimpe en flèche et amenuise ainsi la marge de manœuvre dont les entreprises pouvaient disposer pour absorber les augmentations salariales. Au surplus, si l'ajustement des salaires minimums permet bien, en règle générale, d'accroître les ressources des *travailleurs* situés au bas de l'échelle salariale, son effet sur les *ménages* modestes est moins tranché, dans la mesure où beaucoup de familles pauvres n'ont pas de revenu d'activité et, d'autre part, nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum appartiennent à un ménage dont les revenus sont supérieurs à la moyenne (OCDE, 2015^[27]). Les pouvoirs publics peuvent avoir recours à d'autres leviers complémentaires, ainsi le système d'impôts et de prestations et les primes, pour aider ces ménages à faire face à l'augmentation de leurs dépenses d'énergie – voir le Chapitre 2 pour un inventaire des différentes interventions des pays de l'OCDE.

1.3. Les activités de service faiblement rémunératrices, lanternes rouges de la reprise

La crise actuelle se caractérise par des effets très disparates, et bien établis, selon les secteurs d'activité (OCDE, 2021^[1]). Les secteurs qui ne se prêtaient pas au télétravail – services d'hébergement et de restauration, activités artistiques, transports et stockage, par exemple – ont connu une contraction considérable de leur activité ainsi que de nombreuses suppressions d'emplois dans tous les pays. D'autres secteurs à l'inverse, comme l'information et la communication ou les services financiers et d'assurance, ont connu un regain d'activité dès 2020. La pandémie se poursuivant en 2021, les secteurs peu adaptés au télétravail ont continué d'être les premiers à pâtir des restrictions plus ciblées mises en place et de l'adoption de nouvelles habitudes de consommation quand bien même les conséquences économiques globales de chaque nouvelle vague épidémique allaient diminuant. Dans la plupart des pays qui ont eu largement recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi, le travail à temps partiel a permis dans un premier temps d'amortir l'essentiel de la crise, toutefois, celle-ci se prolongeant, le coût des ajustements a été reporté sur la marge extensive : bon nombre des salariés en chômage partiel sont retournés au travail, cependant que les emplois détruits n'ont pas tous été remplacés (OCDE, 2021^[1]).

Eu égard aux effets diamétralement opposés qu'elle a produits selon les secteurs d'activité et aux profonds changements qu'elle a induits dans les modes de consommation et l'organisation du travail, il est tout à fait plausible que la crise modifie durablement, dans sa structure même, la distribution des emplois entre les entreprises et les secteurs. Le marché du travail traversant actuellement une phase de mutations rapides comme nous l'avons vu à la Section 1.1, il est difficile de distinguer les changements structurels appelés à s'inscrire dans la durée des distorsions passagères qui se résorberont d'elles-mêmes avec le retour à une conjoncture plus normale. Quoiqu'il en soit, il est essentiel de suivre les tendances de l'emploi dans les différents secteurs de manière à pouvoir déceler les signes avant-coureurs de tensions entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il importe de noter que les effets distincts de la crise et de la reprise selon les secteurs déterminent encore, dans une large mesure, les répercussions de la crise sur les différentes catégories de travailleurs, ainsi que démontré à la Section 1.4.

Afin de voir concrètement comment les secteurs d'activité et catégories de travailleurs se comportent dans la période de reprise consécutive à la crise du COVID-19, la présente section et la suivante sont étayées par des données portant sur le T1 2022, les plus récentes qui soient pour la majorité des pays de l'OCDE. Les données corrigées des variations saisonnières n'étant pas faciles à obtenir avec un niveau de

ventilation satisfaisant pour les aspects qui nous intéressent, nous utiliserons ici des données non corrigées et prendrons le T1 2019 comme point de référence avant la crise. Les vérifications effectuées pour l'emploi global ont montré que les résultats obtenus à partir des données corrigées des variations saisonnières du T4 2019 et du T1 2022 étaient cohérents avec ceux obtenus à partir des données non corrigées du T1 2019 et du T1 2022.

Pour les pays couverts par Eurostat, on constate une rupture des données au T1 2021 concernant les séries relatives à l'emploi (voir Eurostat (2022^[28])). Chaque fois que possible, les séries corrigées des ruptures fournies par Eurostat sont utilisées dans l'analyse. Sinon, une correction décrite dans l'Annexe 1.B est appliquée.

1.3.1. Toujours à la traîne dans les secteurs de services peu rémunérateurs, l'emploi progresse en revanche dans ceux qui offrent des salaires élevés

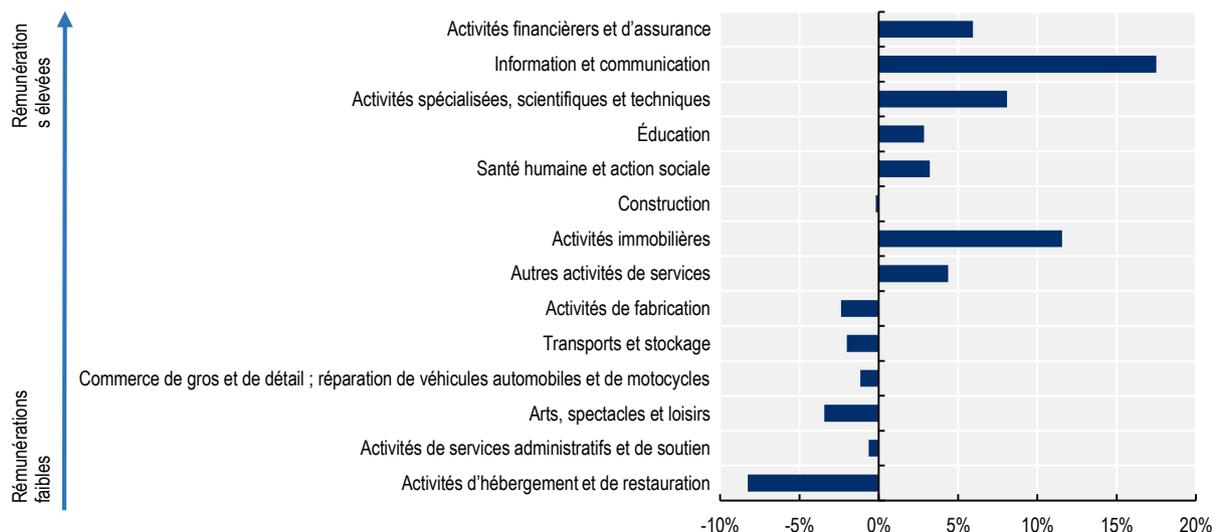
Deux ans après le déclenchement de la crise, l'évolution de l'emploi dans chaque secteur d'activité des pays de l'OCDE demeure très nettement influencée par la pandémie (Graphique 1.16). Par rapport au début de l'année 2019, les secteurs peu rémunérateurs ont ainsi enregistré, au T1 2022, un recul ou une croissance modeste, tandis que les secteurs très rémunérateurs comptaient de nombreuses créations de postes. Le bâtiment et le secteur manufacturier – deux secteurs où l'on trouve beaucoup de travailleurs ayant des revenus d'activité moyens – enregistrent eux aussi des destructions d'emplois. L'emploi a progressé dans les domaines de la santé et de l'éducation – deux autres secteurs offrant une rémunération moyenne qui ont été durement frappés par la pandémie.

Afin de donner une bonne vue d'ensemble de l'évolution de l'emploi par secteur dans les pays compte tenu de ces résultats agrégés, on a représenté dans le Graphique 1.17 la situation qui prévaut dans différents secteurs réunis en quatre grands groupes : les secteurs de services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et entreposage), la santé et l'éducation, le bâtiment et les activités manufacturières, et les secteurs de services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance).

Les créations d'emplois dans les secteurs de services offrant des rémunérations élevées et les destructions dans ceux où les rémunérations sont faibles peuvent être observées dans de nombreux pays (Graphique 1.17). En effet, les premières se rencontrent dans 31 pays sur 33 pour lesquels on dispose de données, et sont particulièrement nettes aux Pays-Bas, en Hongrie et en Lituanie. À l'inverse, l'emploi dans les secteurs de services peu rémunérateurs était en deçà de son niveau d'avant-crise dans 21 pays, les contractions les plus fortes étant relevées en République slovaque, en Suisse et en Lettonie. Les destructions d'emplois dans les secteurs du bâtiment et des activités manufacturières ont été fréquentes également (22 pays) et particulièrement nombreuses en Suisse²⁸, au Luxembourg, en Slovénie et en République slovaque.

Graphique 1.16. Les secteurs faiblement rémunérateurs à la peine malgré la reprise

Variation, en pourcentage, de l'emploi par secteur, dans différents pays de l'OCDE, entre le T1 2019 et le T1 2022



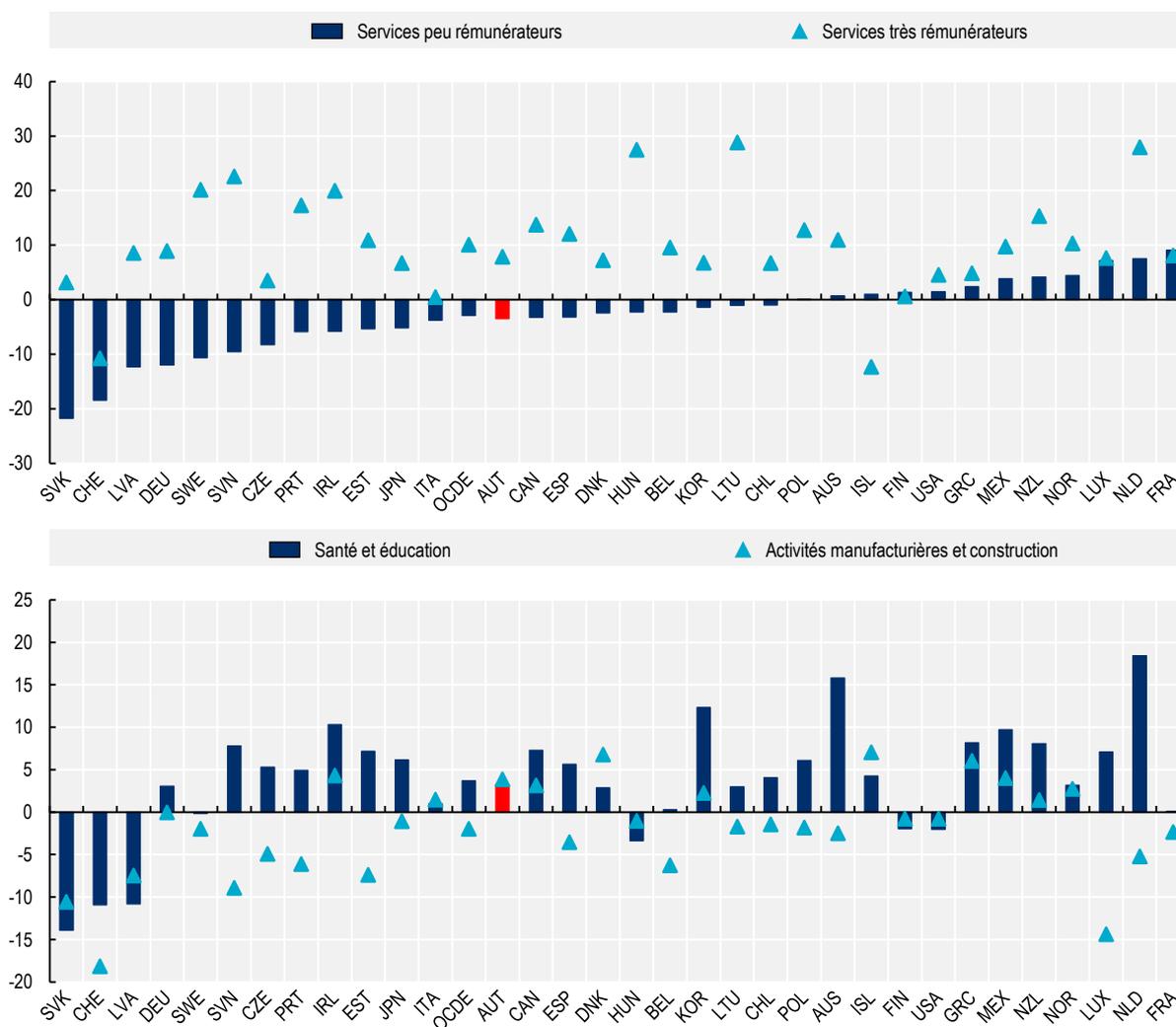
Note : le graphique donne le pourcentage de variation moyen, non pondéré, de l'emploi par secteur par rapport au T1 2019. Les secteurs sont classés en fonction du salaire médian en 2019 dans l'Enquête européenne sur la structure des salaires (ESS). Ce classement est globalement similaire à celui obtenu à l'aide des données sur les salaires médians de 2019 issues de l'Enquête sur la population active des États-Unis (*Current Population Survey*). Moyenne des pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovaquie, Suède et Suisse. Les données de la Slovaquie ne sont pas prises en compte dans le calcul du pourcentage de variation de l'emploi en ce qui concerne les activités immobilières en raison d'anomalies. Le Royaume-Uni n'est pas pris en compte en raison d'anomalies dans les données. Voir le corps du texte au sujet de la rupture, au T1 2021, dans les séries statistiques fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, EFT pour le Canada, ENOE et ETOE pour le Mexique, ENE pour le Chili, Bureau des statistiques du Japon (Enquête sur la population active), Office statistique de la Corée (*Economically Active Population Survey*), *Australian Bureau of Statistics*, *Statistics New Zealand*.

StatLink  <https://stat.link/uesvi1>

Graphique 1.17. Les créations d'emplois dans les secteurs de services très rémunérateurs et les destructions dans les secteurs de services peu rémunérateurs sont très fréquentes

Variation, en pourcentage, de l'emploi dans différents groupes de secteurs, T1 2019 et T1 2022



Note : le graphique présente la variation, en pourcentage, de l'emploi par rapport au T1 2019 pour différents secteurs d'activité : les services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et stockage), la santé et l'éducation, les activités manufacturières et la construction, et les services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Le Royaume-Uni n'est pas pris en compte en raison d'anomalies dans les données.

Voir le corps du texte au sujet de la rupture, au T1 2021, dans les séries statistiques fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, EFT pour le Canada, ENOE et ETOE pour le Mexique, ENE pour le Chili, Bureau des statistiques du Japon (Enquête sur la population active), Office statistique de la Corée (*Economically Active Population Survey*), *Australian Bureau of Statistics*, *Statistics New Zealand*.

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

Faute de données actuelles et comparables à l'échelle internationale au sujet des transitions professionnelles, il n'existe pas de solution simple permettant de déterminer dans quelle mesure les différences ainsi observées dans le champ de l'emploi vont de pair avec d'importants redéploiements de main-d'œuvre entre les secteurs d'activité (y compris avec une période de chômage intermédiaire)²⁹. Les

rare études à avoir été consacrées à ces redéploiements à l'échelon d'un pays ont donné des résultats peu concluants. Rottger et Weber (2021^[12]) ont constaté une augmentation des transitions professionnelles vers d'autres secteurs de la part de travailleurs ayant perdu leur emploi dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, en Allemagne, vers la fin de 2020, mais non pas au moment du premier confinement, au printemps de la même année. En avril 2021, dans une étude consacrée aux États-Unis – pays qui a préféré les licenciements temporaires aux dispositifs de maintien de l'emploi – Aaronson et al. (2021^[29]) n'ont observé aucune variation de la probabilité qu'un chômeur change de secteur d'activité ni relevé aucun signe tendant à dénoter un accroissement des transferts directs de main-d'œuvre depuis les secteurs durement touchés par la crise vers ceux qui se portaient mieux. De même, au Royaume-Uni – pays qui a eu largement recours à un nouveau dispositif de maintien de l'emploi (OCDE, 2021^[11]) – Brewer et al. (2021^[30]) font noter que, même si les transitions professionnelles ont atteint un point culminant au T3 2021, le pourcentage de celles qui comportaient un passage d'un secteur à un autre était en fait le plus faible depuis le début des années 2000. Ils n'ont pas observé non plus d'augmentation du pourcentage de travailleurs ayant changé de secteur au cours d'une année donnée (y compris après une période intercalaire de chômage), celui-ci oscillant autour de 5 % depuis 2014. À partir de données antérieures à la pandémie concernant l'Italie, Basso et al. (2021^[31]) font apparaître que, en raison de leurs qualifications, les travailleurs des secteurs les plus durement touchés par la crise ont peu de chances de retrouver un emploi ailleurs si la demande de services en personne demeure en panne. En France, grâce à un recours intensif au dispositif national de maintien dans l'emploi, le nombre de travailleurs ayant quitté le secteur de l'hôtellerie-restauration entre février 2020 et février 2021 était à pleine plus élevé que les années précédentes (DARES, 2021^[32]).

Les rares données concrètes dont on dispose au sujet des transferts de main-d'œuvre entre secteurs révèlent que les disparités sur le marché du travail risquent de s'accroître si la situation de l'emploi demeure aussi contrastée. La hausse du chômage de longue durée est peut-être un symptôme de cette évolution (Section 1.2.1), quand bien même certains éléments tendent par ailleurs à indiquer que la demande de main-d'œuvre augmente fortement depuis peu dans des secteurs jusque-là à la traîne, dans certains pays du moins (Section 1.2.2). Si cette croissance vigoureuse a été quelque peu freinée par le variant Omicron, qui s'est répandu dans de nombreux pays de l'OCDE à la charnière de 2021 et 2022, les grandes tendances laissent néanmoins penser que les secteurs en question regagneront peut-être une partie du terrain perdu pour autant que la situation épidémiologique et la conjoncture économique continuent de s'orienter vers une normalisation. De même, comme nous l'avons vu à la Section 1.2.2, l'offre de main-d'œuvre – bien plus que les changements structurels affectant la demande – est sans doute responsable du ralentissement de la reprise que l'on a pu observer dernièrement dans ces secteurs. Aaronson et al. (2021^[29]) observent que le déséquilibre du marché du travail des États-Unis est imputable, pour l'essentiel, aux graves répercussions de la crise sur l'hôtellerie-restauration et doutent que cet événement puisse provoquer le déclin irrémédiable d'un secteur en croissance constante depuis 70 ans.

Au-delà des possibles réaffectations d'emplois entre les secteurs d'activité, la pandémie peut aussi avoir donné lieu à des redéploiements à l'échelle sectorielle, au bénéfice des entreprises les mieux à même de faire face au choc. Il semblerait en effet que de semblables redéploiements ont eu lieu en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, des petites entreprises vers des entreprises plus productives et sachant tirer parti de la technologie, malgré les nouveaux dispositifs de maintien dans l'emploi mis en place par ces pays (Andrews, Charlton et Moore, 2021^[33]). Les redéploiements de ce genre – en particulier lorsqu'ils interviennent sur une grande échelle et une courte période – peuvent aussi mettre les travailleurs en difficulté si le profil de la main-d'œuvre recherchée par les entreprises en plein essor est différent de celui qui est demandé d'ordinaire dans le même secteur. Dans ce contexte, on peut craindre que les entreprises recherchent désormais des travailleurs plus qualifiés, qui seront mieux à même de faire face aux nouveaux changements sur les lieux de travail. Là encore, il est difficile d'obtenir des données récentes et comparables au niveau international. Une première tentative d'exploitation des données relatives au niveau d'instruction des nouvelles recrues dans plusieurs pays ne révèle aucune augmentation du pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur dans les différents secteurs d'activité par rapport

aux années ayant précédé immédiatement la pandémie de COVID-19. Il faudra peut-être davantage de temps pour que les changements en question se dégagent clairement des données agrégées, ou peut-être concerneront-ils des travailleurs dotés de panoplies de compétences différentes quoiqu'ils aient un niveau d'instruction identique. Le suivi de la demande afférente à divers types de compétences est une tâche importante à entreprendre dans le cadre de travaux futurs, et qui pourrait contribuer à éclairer les politiques visant à aider les travailleurs susceptibles de faire les frais de ces possibles mutations.

1.4. Si les répercussions initiales très inégales de la crise sont partiellement résorbées, certains groupes vulnérables sont les laissés pour compte de la reprise dans de nombreux pays

En raison de son caractère fortement sectoriel, la crise, lorsqu'elle a éclaté, a plus particulièrement frappé certaines catégories de travailleurs. L'OCDE (2021^[1]) a fait état de l'impact particulièrement prononcé et durable qu'a eu la crise, durant l'année 2020, sur les travailleurs faiblement rémunérés, ainsi que sur les travailleurs peu qualifiés et sur les jeunes. Alors que la pandémie continuait de dicter la dynamique de l'emploi dans les différents secteurs d'activité en 2021, diverses catégories de travailleurs ont profité, à des degrés variables, de la reprise plus solide que prévu décrite dans la Section 1.2³⁰.

1.4.1. Les jeunes ont regagné une partie du terrain perdu, mais restent à la traîne, notamment dans certains pays

Les ravages provoqués par la crise ont tout particulièrement touché les jeunes (OCDE, 2021^[1]). 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 % - soit près du double du recul enregistré chez les travailleurs d'âge très actif et seniors (15 %).

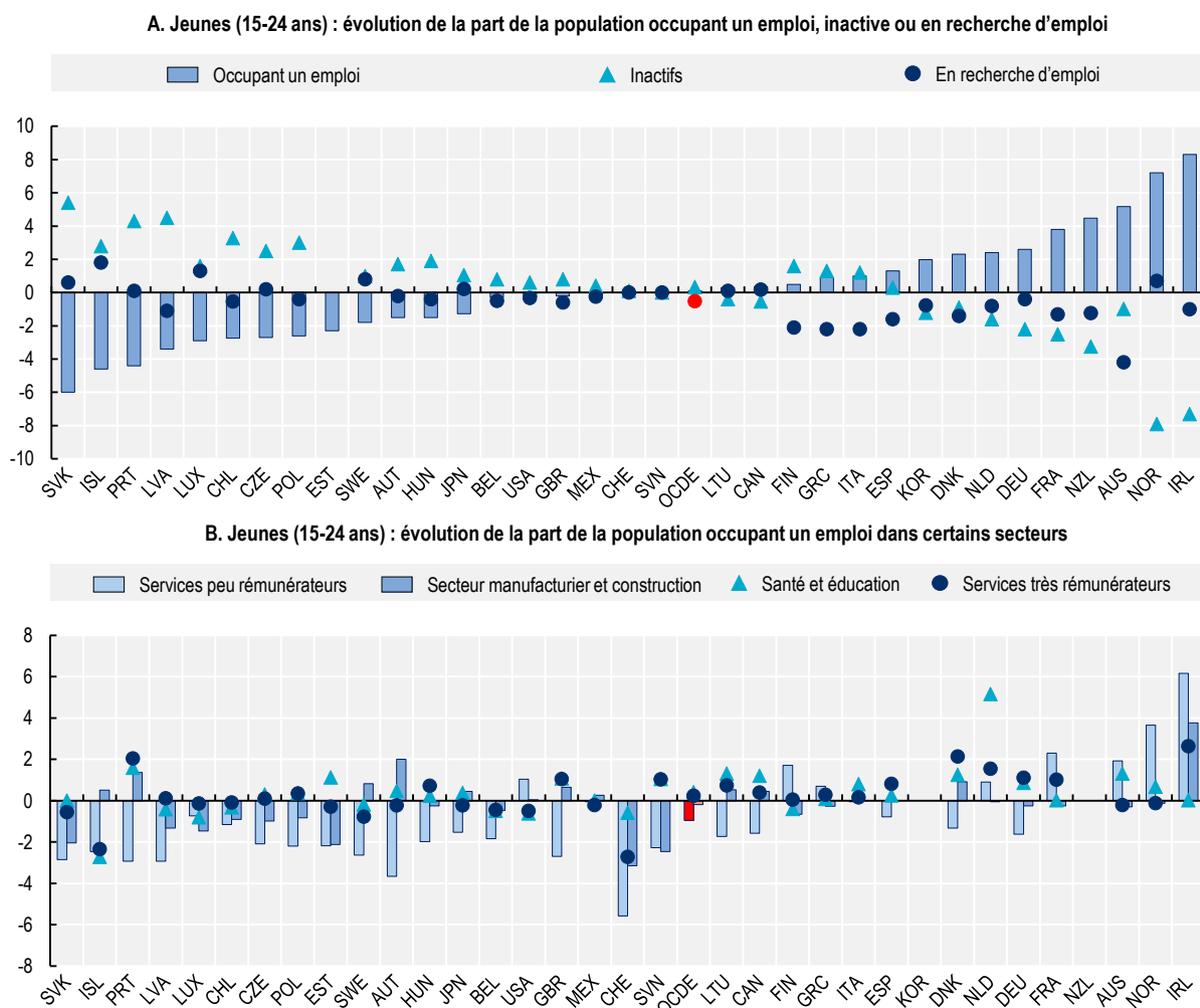
Au début de 2022, en moyenne dans la zone OCDE, les jeunes avaient récupéré une grande partie du terrain perdu, mais restaient à la traîne par rapport aux adultes plus âgés. De fait, le taux d'emploi des jeunes s'inscrivait en moyenne, dans la zone OCDE, 0.1 point de pourcentage au-dessus de son niveau d'avant la crise (tel que mesuré par les taux d'emploi du premier trimestre 2019), tout en demeurant inférieur à ce niveau, à hauteur de 2.2 points de pourcentage en moyenne, dans plus de la moitié des pays (Graphique 1.18, partie A). À titre de comparaison, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 25 à 54 ans était, en moyenne, supérieur d'un point de pourcentage à son niveau d'avant la crise, et ne poursuivait son rétablissement que dans huit pays. Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans était supérieur de 3 points de pourcentage à son niveau d'avant la crise, n'accusant un retard que dans cinq pays.

Dans les pays où le taux d'emploi des jeunes demeurait inférieur à son niveau d'avant la crise, ce retard s'expliquait davantage par une hausse de l'inactivité que par une augmentation du chômage. Les baisses du taux d'emploi des jeunes étaient supérieures à 2 points de pourcentage dans neuf pays, et dépassaient 4 points de pourcentage au Portugal, en Islande et en République slovaque. Dans les 15 pays où l'emploi des jeunes est passé au-dessus de son niveau d'avant la crise, l'inactivité a pour l'essentiel reculé. Les taux d'emploi étaient supérieurs d'au moins 3.5 points de pourcentage à leur niveau d'avant la crise en France, Nouvelle-Zélande, Australie, Norvège et Irlande.

Les fortes baisses de l'emploi des jeunes s'expliquent principalement par les pertes d'emploi dans les secteurs de services offrant de faibles rémunérations et, dans une moindre mesure, dans le secteur manufacturier et la construction (Graphique 1.18, partie B). Si les résultats diffèrent dans les 15 pays où l'emploi des jeunes a augmenté, les catégories de secteurs au sens large qui, en moyenne, ont le plus contribué à ces hausses étaient la santé et l'éducation, les services à bas salaires et les services à salaires élevés.

Graphique 1.18. L'emploi des jeunes a regagné une grande partie du terrain perdu au début de la crise, mais reste à la traîne par rapport à celui des adultes plus âgés

Variations, en points de pourcentage, en proportion de la totalité des jeunes (15-24 ans) uniquement, T1 2022 par rapport au T1 2019



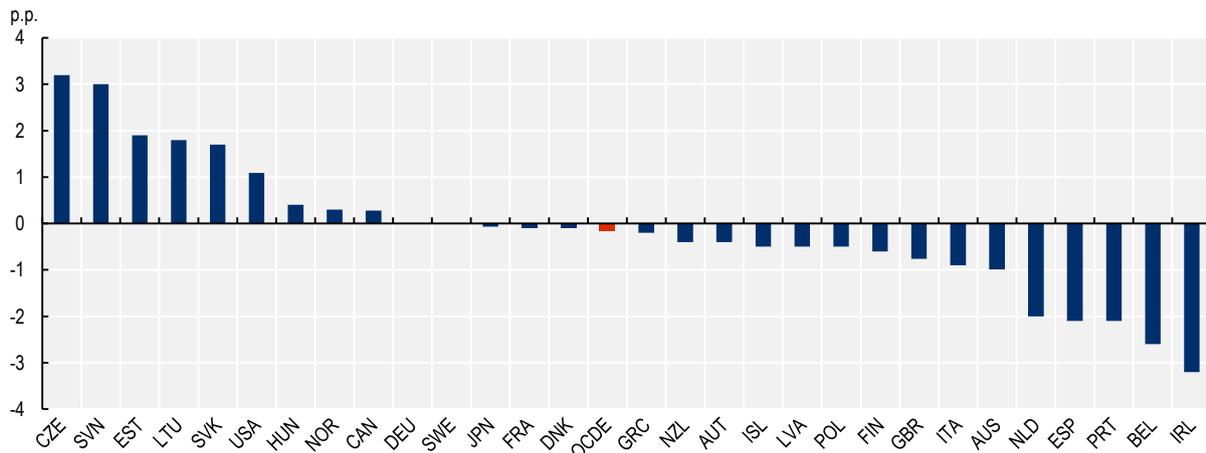
Note : Le graphique fait état de l'évolution du nombre d'individus occupant un emploi, d'inactifs et de demandeurs d'emploi (partie A), ainsi que de la variation du nombre d'individus occupant un emploi dans certains secteurs (partie B), en proportion de la jeunesse dans son ensemble (15-24 ans), par rapport au T1 2019. La somme des variations représentées dans la partie A est égale à zéro pour chaque groupe de pays fournissant une indication de l'évolution de la distribution des jeunes selon différentes situations sur le marché du travail. La somme des variations représentées dans la partie B, lesquelles ne renvoient qu'à certains secteurs, n'est pas égale à la variation nette de l'emploi figurant dans la partie A. Secteurs considérés : services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et stockage), santé et éducation, activités manufacturières et construction, et services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Il manque des données relatives au chômage et à l'inactivité pour l'Estonie, qui est par conséquent exclue de la moyenne OCDE en ce qui concerne ces deux résultats. Il en découle que les variations de l'emploi, de l'inactivité et du nombre de chômeurs ne s'annulent pas exactement du fait de la légère différence dans les pays pris en compte. Voir le corps du texte au sujet de la rupture, au T1 2021, dans les séries statistiques fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Statistics Korea (Enquête sur la population économiquement active) ; Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

Au premier trimestre de 2022, la proportion de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (« NEET » – *not in employment, education or training*) était inférieure de 0.2 point de pourcentage en moyenne à son niveau du premier trimestre 2019 (Graphique 1.19), gommant ainsi la hausse observée au début de la crise pour revenir à un niveau historiquement bas (OCDE, 2021^[11]). Cette moyenne établie sur 29 pays masque toutefois de fortes divergences entre ces pays, et résulte de baisses dans 18 d'entre eux et de hausses dans 11 autres. La République slovaque, la Lituanie, l'Estonie, la Slovénie et la République tchèque ont enregistré des hausses supérieures à 1.5 point de pourcentage.

Graphique 1.19. Variation du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif

Variation en points de pourcentage, jeunes âgés de 15 à 24 ans, T1 2019-T1 2022



Note : OCDE : Moyenne des pays présentés.

Sources : Calculs de l'OCDE basés sur l'EFT-UE ; Office for National Statistics du Royaume-Uni (*Labour Force Survey*) ; Australian Bureau of Statistics ; Statistiques Canada (Enquête sur les forces de travail) ; Statistics Bureau of Japan (*Labour Force Survey*) ; Statistics New Zealand ; et Current Population Survey des États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/t63eky>

La baisse du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif dans 18 pays tranche avec la hausse observée au début de la crise (liée à la chute soudaine des recherches d'emploi), mais cadre avec les données montrant une augmentation de la poursuite des études en période de difficultés sur le marché du travail (Carcillo et al., 2015^[34]). De fait, dans certains pays (comme l'Espagne, le Portugal, la Belgique et le Royaume-Uni), les différences entre l'évolution de l'inactivité totale (Graphique 1.18) et celle du taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (Graphique 1.19) porte à croire que la hausse de l'inactivité totale s'explique par une augmentation du nombre de jeunes gens suivant des études.

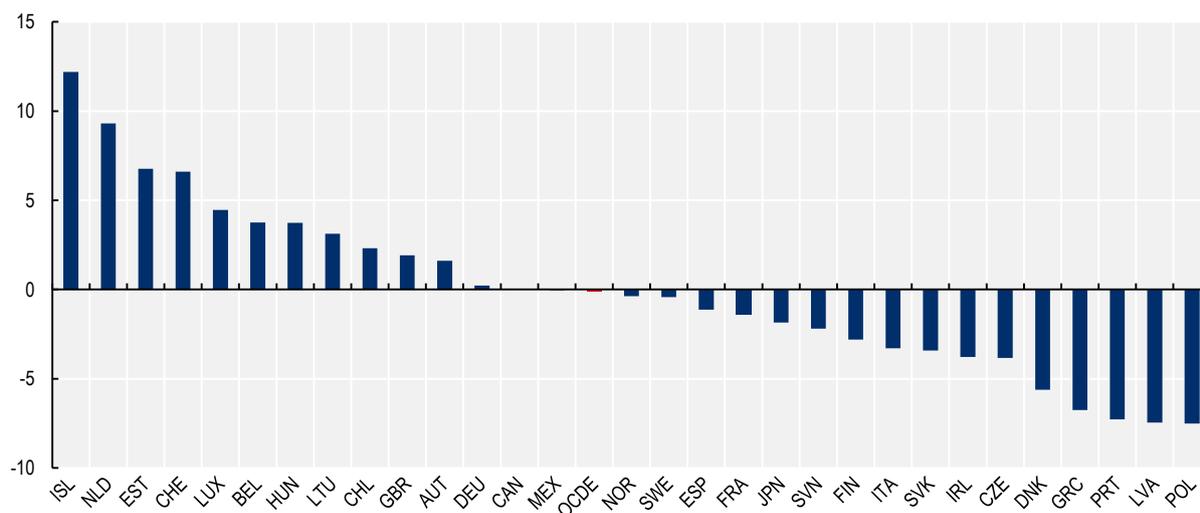
La persistance des handicaps qui pèsent sur les jeunes actifs dans certains pays est particulièrement préoccupante au vu des nombreux éléments probants qui laissent présager de très fortes séquelles les concernant. Même dans de nombreux pays où l'emploi s'est redressé, les jeunes sont plus susceptibles que les travailleurs plus âgés d'avoir connu des périodes de chômage durant l'année 2020. Des études ont mis au jour la persistance de fortes baisses de rémunération pour les jeunes gens entrant sur le marché du travail au cours d'une récession type aux États-Unis, au Canada et en Australie (Altonji, Kahn et Speer, 2016^[35] ; Oreopoulos, von Wachter et Heisz, 2012^[36] ; Andrews et al., 2020^[37]). Ces effets nocifs sont particulièrement prononcés s'agissant des jeunes faiblement qualifiés (Kroft, Lange et Notowidigdo, 2013^[38] ; Altonji, Kahn et Speer, 2016^[35]), et peuvent s'étendre à leur santé et à leur bien-être (Garrouste et Godard, 2016^[39]). Les travailleurs hautement qualifiés peuvent accepter des emplois moins qualifiés durant une période de ralentissement économique, ce qui peut conduire à une dépréciation de leurs

compétences et nuire à leur capacité à progresser vers des emplois plus qualifiés au fil du temps. Néanmoins, des données recueillies en France portent à croire que l'impact négatif d'une entrée sur le marché du travail pendant une récession est de courte durée, mettant en évidence le rôle potentiellement important des institutions du marché du travail – et en particulier du salaire minimum (Gaini, Leduc et Vicard, 2013^[40]). Un axe essentiel des analyses à venir concernera le suivi de l'évolution de la qualité des emplois occupés par les jeunes actifs qui ont subi le choc de la pandémie de COVID-19.

Une source d'inquiétude pourrait provenir d'une nouvelle augmentation de l'incidence des contrats temporaires chez les jeunes, laquelle s'inscrivait déjà à des niveaux élevés (34 % au premier trimestre 2019 dans les 30 pays du Graphique 1.20), de nombreuses entreprises étant confrontées aux incertitudes prolongées qui entourent la situation sanitaire et économique, et les jeunes peinant à trouver d'autres options. Cependant, la part des jeunes en contrat temporaire au premier trimestre 2022 était en moyenne comparable à celle du premier trimestre 2019 dans les 30 pays pour lesquels des données étaient disponibles (Graphique 1.20). Il s'agissait là d'un rebond car l'incidence des contrats temporaires avait reculé au début de la crise, période où les travailleurs concernés étaient davantage susceptibles de perdre leur emploi (OCDE, 2021^[1]).³¹ Rien n'indique que la croissance de l'emploi chez les jeunes gens ait été liée à une hausse des contrats temporaires, la corrélation entre l'évolution des deux indicateurs s'étant révélée très faible dans l'ensemble des pays.

Graphique 1.20. La part des jeunes gens en contrat temporaire a en moyenne renoué avec ses niveaux d'avant la crise

Variations en points de pourcentage de la part de travailleurs en contrat temporaire, jeunes de 15 à 24 ans uniquement, T1 2022 par rapport au T1 2019



Note : Le graphique présente l'évolution du nombre de contrats à durée déterminée en proportion de la population active occupée par rapport au T1 2019. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. En ce qui concerne les pays couverts par Eurostat, les séries sur l'emploi ont toutes été affectées par une rupture dans les statistiques au T1 2021 – voir les précisions dans le corps du texte. Le graphique utilise les séries non corrigées fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens ; enquête EFT pour le Royaume-Uni ; enquête EFT pour le Canada ; ENOE et ETOE pour le Mexique ; ENE pour le Chili ; Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey).

StatLink  <https://stat.link/o3n058>

La pandémie a eu des effets très perturbateurs pour les jeunes au-delà de son incidence directe sur le marché du travail. Bien que toutes les données internationales ne soient pas encore disponibles, il semble que la pandémie ait eu un impact néfaste sur les résultats scolaires des élèves (Thorn et Vincent-Lancrin,

2021^[41]), en particulier dans le cas des enfants issus de milieux défavorisés, au moins aux États-Unis (Dorn et al., 2021^[42]). Ces perturbations pourraient avoir des implications à plus long terme en ce qui concerne la situation de ces jeunes sur le marché du travail. De nombreuses possibilités d'apprentissage en milieu professionnel, qui peuvent faciliter le passage de l'école à la vie active, ont été perturbées, tandis que de nombreux jeunes sont confrontés à la précarité financière, à l'instabilité en matière de logement et à des problèmes de santé mentale. Chez les jeunes, ceux qui paient le plus lourd tribut à la crise sont ceux qui se trouvaient déjà dans une situation difficile avant la pandémie (OCDE, 2021^[43]).

Chez les adultes plus âgés, l'emploi est proche des niveaux observés avant la pandémie dans la plupart des pays

Les risques liés au COVID-19 augmentant avec l'âge, la pandémie a fait craindre que de nombreux adultes plus âgés choisissent de quitter précocement le monde du travail. Deux ans après le début de la pandémie, cette inquiétude ne s'est pas concrétisée, les taux d'emploi des 55-64 ans et 65-74 ans ayant retrouvé, voire dépassé, leurs niveaux d'avant la crise dans la plupart des pays (Graphique d'annexe 1.A.3). En particulier, la part des 55-64 ans occupant un emploi a augmenté de 3 points de pourcentage en moyenne dans l'OCDE au premier trimestre 2022 par rapport à la même période de 2019. Les taux d'emploi étaient supérieurs, ou seulement légèrement inférieurs, à leurs niveaux d'avant la crise dans 29 des 34 pays pour lesquels des données étaient disponibles. En ce qui concerne les 65-74 ans, le taux d'emploi était supérieur de 0.1 point de pourcentage à son niveau d'avant la pandémie, en moyenne, dans l'ensemble des pays, et dépassait ce niveau dans 26 des 34 pays. Faisaient exception à cette tendance le Chili, le Mexique, les États-Unis et le Royaume-Uni (pour les 55-64 ans seulement), où les taux d'emploi des groupes concernés demeuraient inférieurs à leurs niveaux d'avant la crise au premier trimestre 2022. Les données relatives à ces pays montrent que le fléchissement du taux d'emploi est davantage lié à une hausse de l'inactivité qu'à une augmentation du chômage. Les chiffres de l'inactivité pour ces catégories plus âgées ne sont pas disponibles dans la majorité des autres pays pris en considération ici en raison d'une rupture affectant les séries de l'ensemble des pays européens. Néanmoins, au vu de la situation globale de l'emploi, tout porte à croire que ces pays n'ont pas connu d'importantes hausses de leurs taux d'inactivité en ce qui concerne les adultes plus âgés.

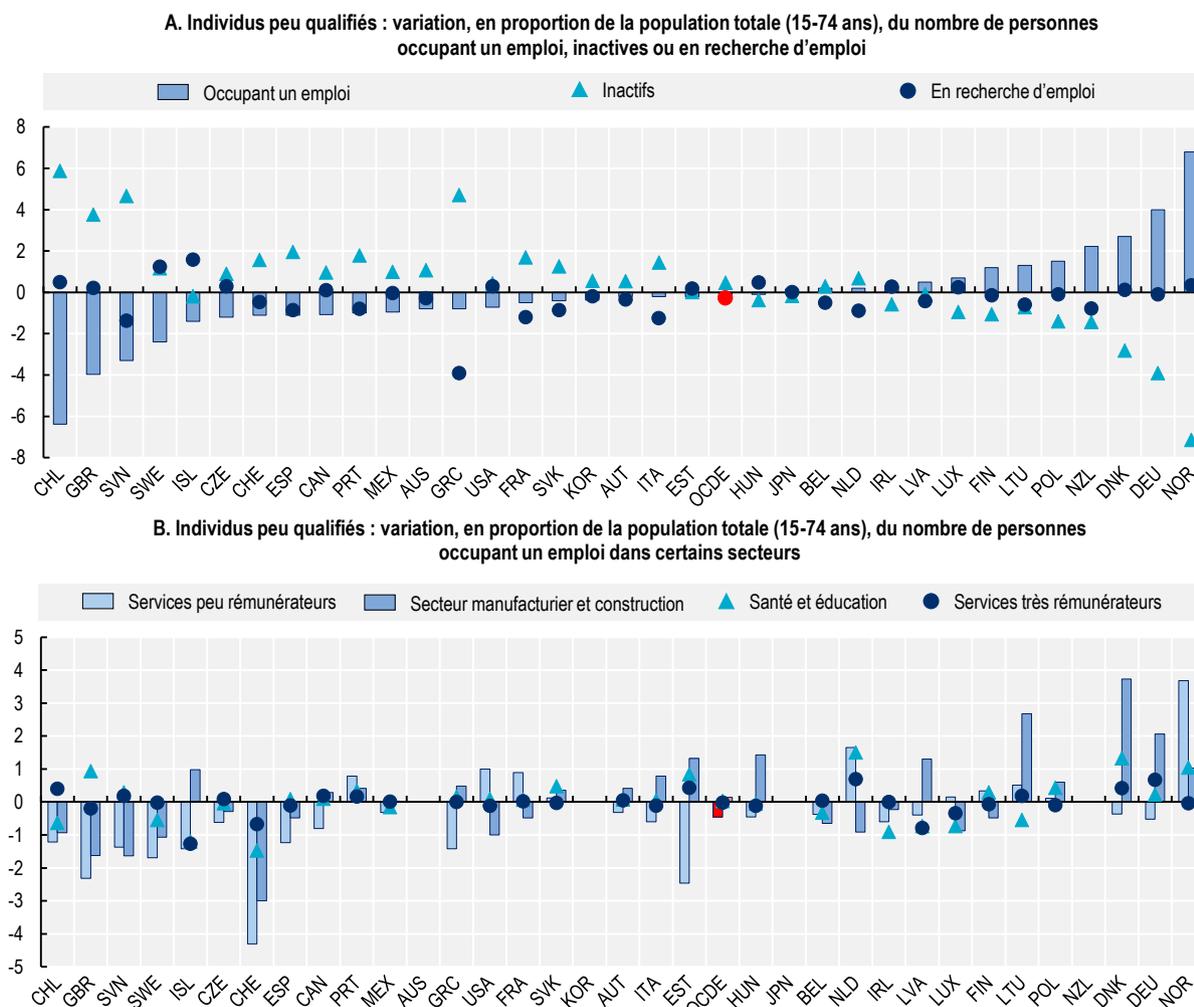
1.4.2. Les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur demeurent à la traîne de la reprise

L'impact initial de la crise a été très différent selon le niveau d'études des travailleurs (OCDE, 2021^[11]). Au début de la crise, la baisse des heures de travail des actifs peu ou moyennement qualifiés a été plus de deux fois supérieure à celle des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. La réduction du nombre d'heures travaillées chez les actifs peu diplômés a par ailleurs plus souvent pris la forme de pertes d'emploi. De fait, au second semestre 2020 déjà, les heures travaillées des actifs hautement qualifiés avaient retrouvé leurs niveaux d'avant la crise, et l'emploi dans cette catégorie avait même commencé à croître, tandis que les heures travaillées et l'emploi restaient en très fort recul chez les individus moins diplômés (OCDE, 2021^[11]).

Au premier trimestre 2022, en moyenne dans 34 pays de l'OCDE, le taux d'emploi des diplômés du supérieur dépassait de 0.4 point de pourcentage son niveau du premier trimestre 2019, tandis que ceux des individus peu ou moyennement qualifiés demeuraient inférieurs de 0.3 (Graphique 1.21) et 0.2 (Graphique d'annexe 1.A.2) point de pourcentage, respectivement. Ces évolutions sont importantes en ce qui concerne les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur, leurs taux d'emploi étant généralement bien inférieurs à ceux des actifs hautement qualifiés. De fait, en moyenne dans l'ensemble des pays pris en compte, les taux d'emploi des individus peu ou moyennement qualifiés s'élevaient à 37 % et 64 % respectivement, niveaux bien inférieurs à celui des actifs hautement qualifiés (78 %).

Graphique 1.21. L'emploi des individus peu qualifiés est à la traîne

Variations en points de pourcentage, en proportion de la population totale (15-74 ans), individus peu qualifiés uniquement, T1 2022 par rapport au T1 2019



Note : Le graphique présente l'évolution du nombre d'individus occupant un emploi, d'inactifs et de demandeurs d'emploi (partie A), ainsi que celle du nombre de travailleurs exerçant un emploi dans certains secteurs (partie B), en pourcentage de la population totale (15-74 ans), par rapport au T1 2019. Selon la Classification internationale type de l'éducation, un faible niveau d'études correspond à un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, un niveau intermédiaire renvoie au deuxième cycle du secondaire et à l'enseignement post-secondaire non supérieur, et un niveau élevé désigne l'enseignement supérieur de cycle court et au-delà. La somme des variations représentées dans la partie A est égale à zéro pour chaque groupe de pays fournissant une indication de l'évolution de la distribution de la population totale (15-74 ans) selon différentes situations sur le marché du travail. La somme des variations représentées dans la partie B, lesquelles ne renvoient qu'à certains pays, n'est pas égale à la variation nette de l'emploi figurant dans la partie A. Secteurs considérés : services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et stockage), santé et éducation, activités manufacturières et construction, et services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Voir le corps du texte pour une analyse de la rupture statistique qui s'est produite dans les séries fournies par Eurostat au T1 2021.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Statistics Korea (Enquête sur la population économiquement active) ; Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink  <https://stat.link/k8werv>

Les taux d'emploi des personnes peu qualifiées étaient en baisse dans 21 pays par rapport aux niveaux d'avant la crise, en raison essentiellement d'une hausse de la part des personnes inactives. C'est au Chili, au Royaume-Uni et en Slovénie que l'emploi a enregistré les plus forts reculs dans cette catégorie. Les secteurs de services à bas salaires, les activités manufacturières et la construction étaient les principaux contributeurs aux pertes d'emploi nettes.

En revanche, dans 13 autres pays, la proportion de personnes peu qualifiées occupant un emploi s'inscrivait en hausse de 1.7 point de pourcentage en moyenne. Cette progression résultait principalement d'une diminution de l'inactivité, la part de demandeurs d'emploi demeurant, elle, généralement comparable à ses niveaux d'avant la crise dans ces pays. Les pays affichant les plus importantes augmentations de l'emploi chez les personnes peu qualifiées (Norvège, Allemagne, Danemark) devaient cette évolution, pour l'essentiel, à la croissance du secteur manufacturier, de la construction, de la santé et de l'éducation – les personnes peu qualifiées n'ayant généralement pas profité de la croissance des secteurs des services offrant des salaires élevés.

En ce qui concerne les personnes moyennement qualifiées, les résultats sont qualitativement semblables à ceux observés chez les personnes ayant un faible niveau d'études (Graphique d'annexe 1.A.2). De fait, les taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées étaient en moyenne inférieurs de 1.1 point de pourcentage à leurs niveaux d'avant la crise dans 21 pays, sur fond, essentiellement, d'une augmentation de l'inactivité plutôt que d'une hausse du chômage. En matière d'emploi, le sort de ces personnes était en grande partie déterminé par l'évolution des secteurs des services à bas salaires, de l'activité manufacturière et de la construction.

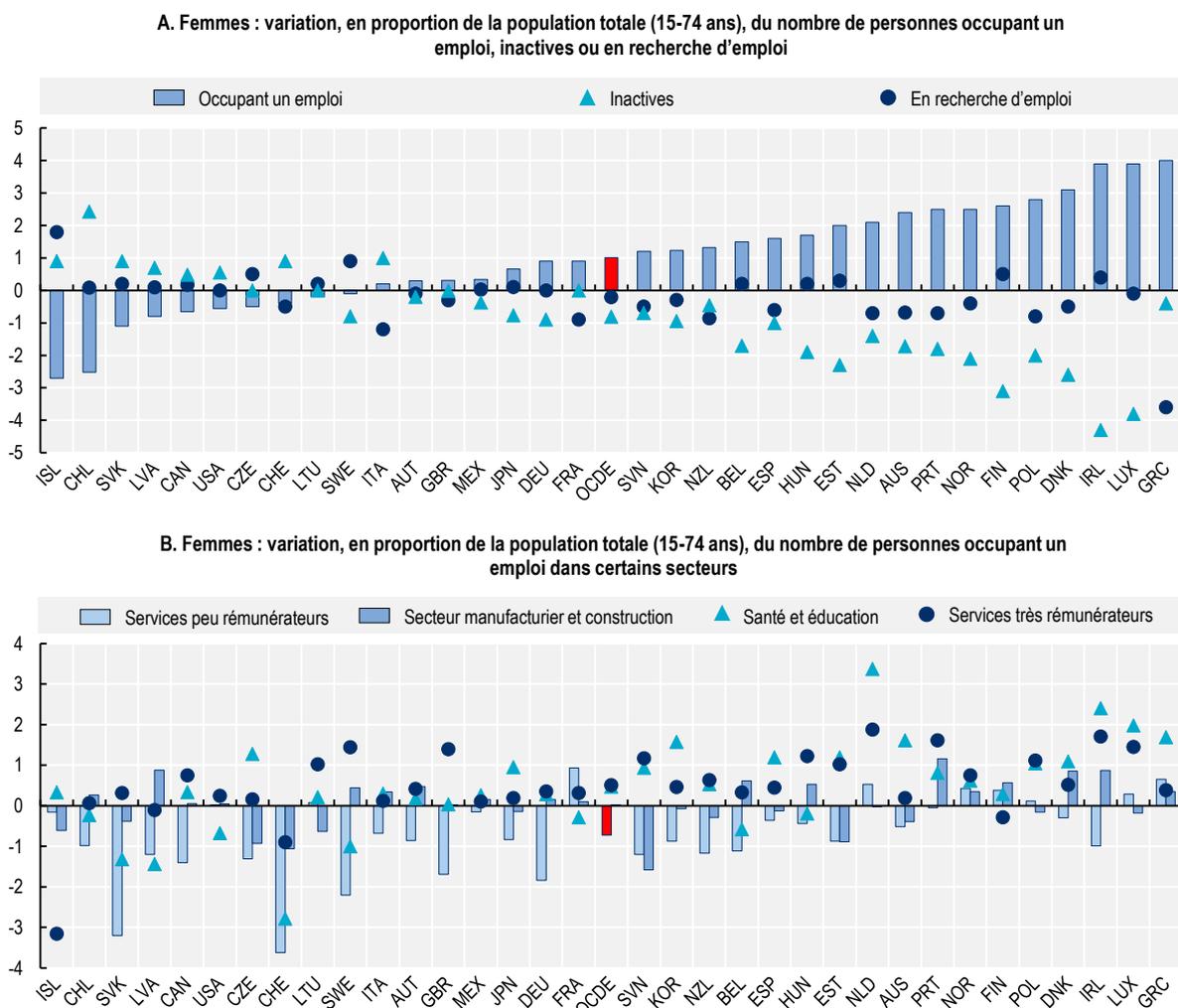
1.4.3. Après un choc initial de grande ampleur, l'emploi des femmes s'est progressivement redressé au fil de la crise, malgré le surcroît de tâches familiales non rémunérées

L'impact initial de la pandémie a été ressenti plus durement par les femmes que par les hommes dans la majorité des pays de l'OCDE, mais au second semestre de 2020, l'emploi des femmes avait déjà rattrapé une partie de son retard sur celui des hommes dans la plupart des pays (OCDE, 2021^[11]).

Au premier trimestre 2022, la proportion de femmes occupant un emploi était, en moyenne, supérieure de 1 point de pourcentage au niveau observé deux ans auparavant dans les 34 pays considérés (Graphique 1.22), l'essentiel de la progression s'expliquant par une baisse de l'inactivité. Au cours de la même période, la proportion d'hommes occupant un emploi a crû de 0.1 point de pourcentage, entraînant une réduction des écarts de taux d'emploi entre les sexes (Graphique 1.23). Globalement, entre les premiers trimestres de 2019 et de 2022, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes a reculé dans 23 des 34 pays considérés. Reflet du renforcement général de la situation relative des femmes, les écarts de taux de chômage et d'inactivité (mesurés en tant que différence entre les hommes et les femmes) se sont améliorés dans 16 et 26 pays respectivement – même si, à travers l'ensemble des pays considérés, une augmentation moyenne (de 0.7 point de pourcentage) du taux d'inactivité a été observée, tandis que l'écart de taux de chômage moyen entre les pays a reculé de 0.1 point de pourcentage (Graphique 1.23).

Graphique 1.22. L'emploi des femmes s'est fortement redressé après un choc initial de grande ampleur en 2020

Variations en points de pourcentage en proportion de la population totale (15-74 ans), femmes uniquement, T1 2022 par rapport au T1 2019



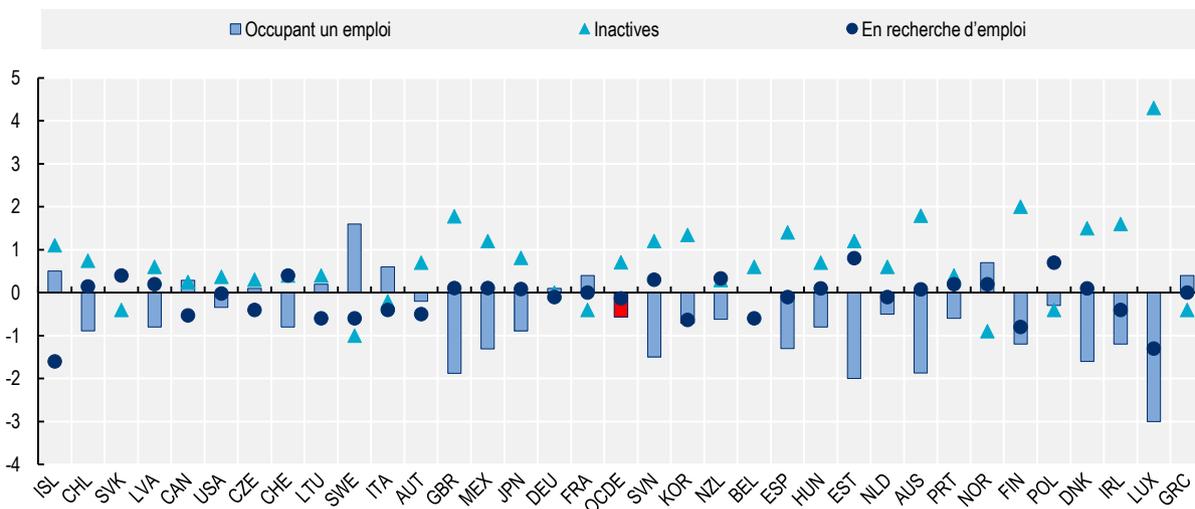
Note : Le graphique présente l'évolution du nombre d'actifs occupés, d'inactifs et de demandeurs d'emploi (partie A), ainsi que la variation du nombre de personnes occupant un emploi dans certains secteurs (partie B) en proportion de la population totale (15-74 ans) par rapport au T1 2019. La somme des variations représentées dans la partie A est égale à zéro pour chaque groupe de pays fournissant une indication de l'évolution de la distribution de la population totale (15-74 ans) selon différentes situations sur le marché du travail. La somme des variations représentées dans la partie B, lesquelles ne renvoient qu'à certains secteurs, n'est pas égale à la variation nette de l'emploi figurant dans la partie A. Secteurs considérés : services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et stockage), santé et éducation, activités manufacturières et construction, et services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Voir le corps du texte pour une analyse de la rupture statistique qui s'est produite dans les séries fournies par Eurostat au T1 2021.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Statistics Korea (Enquête sur la population économiquement active) ; Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink  <https://stat.link/l1fgvu>

Graphique 1.23. Au fil de la crise, la situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée par rapport à celle des hommes dans la plupart des pays

Variations des écarts femmes-hommes concernant la situation sur le marché du travail entre le T1 2019 et le T1 2022. Tous les résultats sont mesurés en proportion de la population totale (15-74 ans). Les pays sont classés selon l'évolution de la proportion des femmes occupant un emploi



Note : Les pays sont classés selon l'évolution de la proportion des femmes occupant un emploi, comme dans le Graphique 1.22. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Voir le corps du texte pour une analyse de la rupture statistique qui s'est produite dans les séries fournies par Eurostat au T1 2021.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Statistics Korea (Enquête sur la population économiquement active) ; Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

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

Les résultats moyens des femmes masquent une certaine hétérogénéité entre les pays. Dans dix pays, l'emploi des femmes s'inscrivait en baisse de 1 point de pourcentage en moyenne. Le recul des niveaux d'emploi était davantage imputable à une hausse de la part des femmes inactives qu'à une augmentation de la part des femmes au chômage. Les secteurs des services à bas salaires, la santé et l'éducation étaient les principaux contributeurs aux pertes d'emploi. Si la part des femmes dans les secteurs des services à forte rémunération était généralement stable, voire parfois en hausse, dans ces pays, la progression était trop faible pour compenser les pertes d'emploi dans d'autres secteurs.

Dans les 24 autres pays, l'emploi des femmes affichait une croissance moyenne de 1.8 point de pourcentage, tirée essentiellement par une baisse de l'inactivité. L'amélioration de l'emploi des femmes dans ces pays était en grande partie attribuable à des progressions dans les secteurs des services à forte rémunération, dans la santé et dans l'éducation – et, pour certains pays, dans le secteur manufacturier et la construction.

Tout au long de la crise, les femmes ont supporté la plus grosse partie du surcroît de tâches familiales non rémunérées

Ces évolutions sur le marché du travail ont eu lieu dans un contexte qui a mis en évidence les conséquences négatives des disparités femmes-hommes et des modèles de répartition des rôles qui sont ancrés depuis longtemps en matière de tâches parentales (OCDE, 2021^[44]). L'édition 2020 de l'enquête de l'OCDE *Des risques qui comptent* montre en effet que lorsque les établissements scolaires et les

structures de garde d'enfants ont fermé, ce sont les mères qui ont assumé en grande partie le surcroît de travail familial et domestique non rémunéré – et qui ont donc été pénalisées et en difficulté sur le marché du travail (OCDE, 2021^[45]). Les mères d'enfants âgés de moins de 12 ans étaient nettement plus susceptibles que les pères (61.5 % contre 22.4 %) de déclarer avoir pris en charge la majeure partie ou l'intégralité du surcroît de travail lié à la garde des enfants. Elles composaient aussi le groupe de personnes les plus susceptibles d'avoir perdu leur emploi au début de la crise, en moyenne, dans les pays de l'OCDE. Des études réalisées aux États-Unis mettent également en évidence une reprise plus lente que la moyenne pour les mères de jeunes enfants (Furman, Kearney et Powell, 2021^[46] ; Shibata et Pizzinelli, 2022^[13]) – notamment celles qui ont un faible niveau d'études (Goldin, 2022^[47]). Au Royaume-Uni en revanche, le taux d'emploi des femmes semble avoir rapidement dépassé son niveau d'avant la crise durant l'année 2021 (Shibata et Pizzinelli, 2022^[13]).

La distribution du travail non rémunéré restait inégale y compris pour les mères occupant un emploi rémunéré. Conformément à ce que décrivent les travaux existants (Hupkau et Petrongolo, 2020^[48] ; Del Boca et al., 2020^[49]), les résultats de l'enquête *Des risques qui comptent* révèlent aussi que les mères sans emploi ont pris en charge une part disproportionnée des tâches domestiques non rémunérées lorsque les pères travaillaient, mais que la réciproque ne se vérifiait pas (OCDE, 2021^[45]). Goldin (2022^[47]) montre qu'aux États-Unis, la part du temps parental total consacré à la garde des enfants assumée par les mères a fortement augmenté (à partir de niveaux déjà bien supérieurs à 50 %), par rapport à la situation d'avant la crise, dans les foyers où les deux parents occupaient un emploi et étaient diplômés de l'enseignement supérieur.

Les aides publiques auraient contribué à réduire les inégalités femmes-hommes à la maison. L'écart dans la répartition de la charge supplémentaire de garde des enfants pendant la crise sanitaire a été moins important dans les pays qui consacrent traditionnellement des dépenses élevées au soutien aux familles (OCDE, 2021^[44]) et, dans un certain nombre de pays qui ont 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 travail (OCDE, 2021^[1]) – voir également le chapitre 2.

Il est possible que les conséquences sur le marché du travail du surcroît de tâches familiales non rémunérées ces deux dernières années se manifestent à plus long terme. De fait, l'augmentation des responsabilités familiales pourrait conduire les femmes à opter pour le travail à temps partiel, éviter les postes à responsabilité ou chercher des emplois offrant davantage 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 le vivier d'emplois disponibles, réduisent le pouvoir de négociation, accroissent l'exposition au monopsonne (voir le chapitre 3) et limitent les possibilités de promotion dans l'entreprise – voir par exemple (OCDE, 2019^[50]) et le chapitre 4. Un axe important des recherches à venir concernera le suivi de l'évolution de différents aspects de la qualité des emplois pour les femmes, afin de mettre en lumière les facteurs potentiels d'écarts femmes-hommes susceptibles d'apparaître au fil du temps.

1.4.4. Dans la zone OCDE, les immigrés ont rattrapé le terrain perdu au début de la crise

La crise du COVID-19 a éclaté alors que la situation des immigrés sur le marché du travail s'améliorait depuis une décennie. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE à l'exception de la Turquie et de la Colombie, qui ont connu d'importants afflux de réfugiés, les immigrés avaient mieux réussi à trouver et conserver des emplois au cours des cinq années précédant la crise, même s'ils restaient à la traîne des travailleurs nés dans le pays dans la plupart des cas (OCDE, 2021^[51]). La crise a frappé de plein fouet les immigrés du fait de leur concentration dans certains secteurs d'activité, entraînant, au deuxième trimestre de 2020, une chute de l'emploi et une hausse de l'inactivité plus marquées que pour les travailleurs nés dans le pays dans la plupart des pays de l'OCDE – ce qui a conduit à un élargissement temporaire de l'écart de taux d'emploi entre ces deux catégories dans de nombreux pays (OCDE, 2022^[52]).

Il apparaît également que les immigrés ont été touchés de façon disproportionnée par les pertes d'emploi dans certains secteurs. Ainsi, au début de la crise, dans les 27 pays de l'Union européenne, le nombre d'immigrés employés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration a diminué de près de 15 % entre 2019 et 2020, contre 12.5 % pour les travailleurs nés dans le pays considéré. Aux États-Unis, la baisse de l'emploi dans les services domestiques s'élevait à 28 % pour les immigrés, contre 12 % pour les travailleurs nés dans le pays (OCDE, 2021^[51]). Auer (2022^[53]) montre que, en Allemagne, les immigrés étaient moins susceptibles que les travailleurs nés dans le pays d'être intégrés dans les dispositifs de maintien dans l'emploi au début de la crise. Néanmoins, la situation varie d'un pays à l'autre : en ce qui concerne la Suisse par exemple, Hijzen et Salvatori (2022^[54]) n'ont pas trouvé de différence notable entre les individus nés à l'étranger et ceux nés dans le pays pour ce qui est du risque de perdre son emploi ou d'être intégré à un dispositif de maintien dans l'emploi.

Au premier trimestre 2022, la situation des immigrés sur le marché du travail s'était très nettement améliorée dans les pays de l'OCDE. De fait, en moyenne dans 28 pays, la part des immigrés occupant un emploi dépassait de 1.2 point de pourcentage son niveau du premier trimestre de 2019, tandis que celle des immigrés en inactivité ou au chômage avait reculé (de 0.9 et 0.3 point de pourcentage, respectivement) (Graphique 1.24). En ce qui concerne les travailleurs nés dans le pays, le taux d'emploi était supérieur de 0.3 point de pourcentage à son niveau du premier trimestre de 2019 (Graphique d'annexe 1.A.4), signe d'un resserrement de l'écart de taux d'emploi moyen entre les deux catégories par rapport au niveau observé juste avant la crise (Graphique 1.25). Cependant, cette moyenne masque une certaine disparité entre les pays. De fait, dans neuf des 28 pays, l'écart de taux d'emploi entre les travailleurs nés dans le pays et ceux nés à l'étranger s'est accru – de 1.9 point de pourcentage en moyenne, et de manière particulièrement prononcée en Lettonie, Lituanie et Estonie.

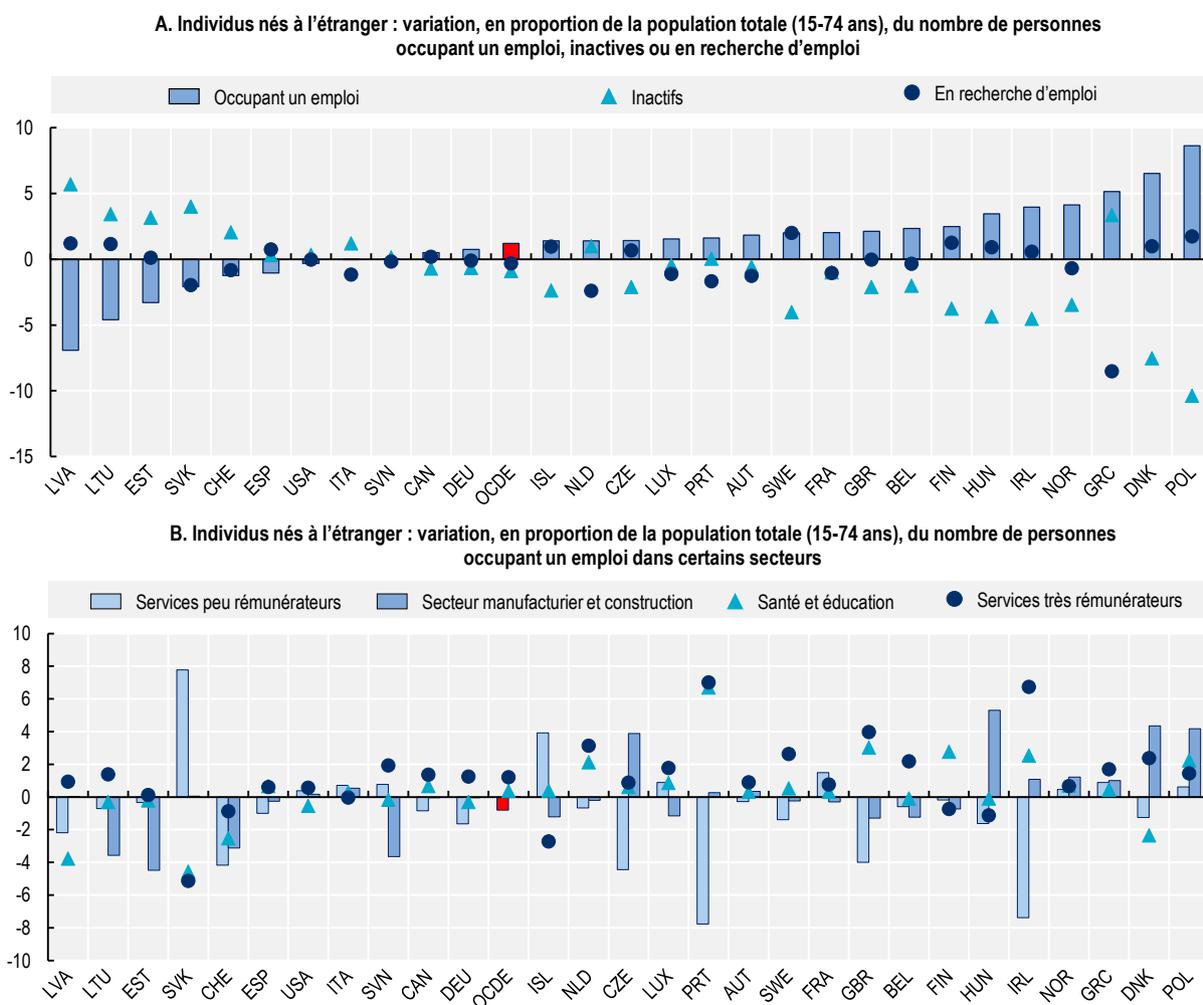
Dans sept des 28 pays considérés, au premier trimestre de 2022, l'emploi des immigrés demeurait inférieur de 2.9 points de pourcentage en moyenne à son niveau d'avant la crise (Graphique 1.24, partie A) – une évolution liée essentiellement à une hausse de l'inactivité. La baisse de l'emploi des immigrés était supérieure à 2 points de pourcentage dans quatre pays, et à 4 points de pourcentage en Lettonie et Lituanie. Dans la plupart des pays où l'emploi des immigrés restait en baisse au quatrième trimestre 2021, l'emploi des travailleurs nés dans le pays ne s'était pas non plus totalement rétabli, mais le déficit était généralement plus sensible pour les immigrés, se traduisant par un élargissement, de 1.9 point de pourcentage en moyenne, de l'écart de taux d'emploi entre les deux catégories (Graphique 1.25).

Dans les 21 autres pays, la proportion d'immigrés occupant un emploi affichait une hausse d'environ 2.5 points de pourcentage au premier trimestre 2022 par rapport au même trimestre de 2019 – en raison essentiellement d'une baisse de l'inactivité (à hauteur de 2 points de pourcentage). Dans une certaine mesure, cette évolution s'explique par une modification de la composition de la population d'immigrés liée à des départs et arrivées sélectifs durant la pandémie – les immigrés sans emploi étant plus susceptibles de quitter leur pays d'accueil, et les nouveaux arrivants, d'avoir déjà un emploi (OCDE, 2021^[51])³². Néanmoins, dans la plupart de ces pays, l'inactivité a également diminué parmi les travailleurs nés dans le pays (et donc, dans l'ensemble de la population – voir Graphique 1.7). L'inactivité peut reculer durant une reprise lorsque l'amélioration des marchés du travail incite au retour à l'emploi des travailleurs auparavant découragés. La hausse de la proportion d'immigrés occupant un emploi dépassait les 2 points de pourcentage dans 11 pays et était supérieure à 5 points de pourcentage en Grèce, au Danemark et en Pologne. En moyenne dans les 21 pays où la proportion d'immigrés occupant un emploi était plus élevée qu'avant la crise, l'écart de taux d'emploi avec les travailleurs nés dans le pays a reculé de 1.8 point de pourcentage (Graphique 1.25).

La proportion d'immigrés dans les services offrant de faibles rémunérations a diminué dans la plupart des pays. Dans les pays où l'emploi des immigrés a dépassé son niveau d'avant la crise, cette évolution est liée à la croissance de l'emploi dans les autres secteurs d'activité, et notamment dans la santé et l'éducation. Néanmoins, dans de nombreux pays, les immigrés semblent aussi avoir tiré parti du développement des services offrant des rémunérations élevées (Graphique 1.24, partie B).

Graphique 1.24. L'emploi des immigrés s'est amélioré d'une manière générale, mais demeure inférieur à son niveau d'avant la crise dans certains pays

Variations en points de pourcentage, en proportion de la population totale (15-74 ans), individus nés à l'étranger uniquement, T1 2022 par rapport au T1 2019



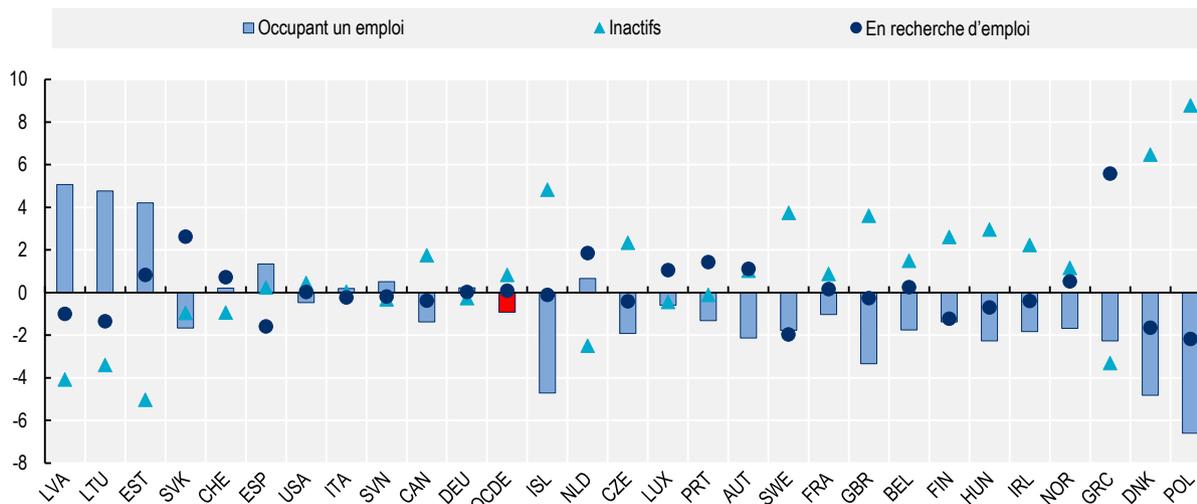
Note : Le graphique représente l'évolution du nombre d'actifs occupés, d'inactifs et de demandeurs d'emploi (partie A), ainsi que celle du nombre de personnes occupant un emploi dans certains secteurs (partie B), en pourcentage de la population totale (15-74 ans), par rapport au T1 2019. La somme des variations représentées dans la partie A est égale à zéro pour chaque groupe de pays fournissant une indication de l'évolution de la distribution de la population totale (15-74 ans) selon différentes situations sur le marché du travail. La somme des variations représentées dans la partie B, lesquelles ne renvoient qu'à certains secteurs, n'est pas égale à la variation nette de l'emploi figurant dans la partie A. Secteurs considérés : services peu rémunérateurs (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs, Commerce de gros et de détail, Transports et stockage), santé et éducation, activités manufacturières et construction, et services très rémunérateurs (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Voir le corps du texte au sujet de la rupture, au T1 2021, dans les séries statistiques fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada.

StatLink  <https://stat.link/0evyf2>

Graphique 1.25. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'écart de taux d'emploi entre les personnes nées dans le pays et les immigrés s'est resserré depuis le début de la crise du COVID-19

Variations de l'écart entre les personnes nées dans le pays et les immigrés en termes de situation sur le marché de l'emploi entre le T1 2019 et le T1 2022. Tous les résultats sont mesurés en proportion de la population totale (15-74 ans). Les pays sont classés selon l'évolution de la proportion de travailleurs nés à l'étranger occupant un emploi.



Note : Le graphique représente l'évolution des écarts entre les personnes nées dans le pays et immigrées dans différentes situations sur le marché de l'emploi. Par exemple, un nombre positif dans le cas des valeurs d'emploi signifie que le taux d'emploi des personnes nées dans le pays a augmenté par rapport à celui des immigrés. Les pays sont classés selon l'évolution du taux d'emploi des immigrés, comme dans le Graphique 1.24. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays pris en compte. Voir le corps du texte au sujet de la rupture, au T1 2021, dans les séries statistiques fournies par Eurostat.

Sources : EFT-UE pour les pays européens, CPS, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada.

StatLink  <https://stat.link/wl9yhv>

Une reprise marquée par un niveau élevé de réaffectation des emplois entre les secteurs et les métiers représente un important défi pour tous les travailleurs, qui doivent actualiser leurs compétences afin de trouver un emploi viable. Ces difficultés sont exacerbées dans le cas des immigrés. Ceux-ci sont plus susceptibles de devoir changer d'emploi en raison de leur moindre ancienneté et de leur situation plus précaire en termes de contrat de travail – entre autres problèmes. Parallèlement, les immigrés ne disposent souvent guère de réseaux assez développés pour faciliter leur passage d'un emploi à un autre (OCDE, 2020^[55] ; OCDE, 2021^[51]).

1.4.5. Les minorités ethnoraciales ont souvent été affectées de façon disproportionnée par la crise, dont par ailleurs elles se remettent dans certains pays plus lentement

Rares sont les pays de l'OCDE qui collectent des données ou des informations sur les performances des minorités ethnoraciales sur le marché du travail, afin d'éviter pour des raisons historiques de classer les individus selon leur race ou leur appartenance ethnique. Contrairement aux immigrés, les minorités ethnoraciales possèdent de longue date la nationalité du pays où elles vivent, ou du moins y ont-elles leurs racines. Il n'existe aucune définition simple des minorités ethnoraciales valable dans tous les pays de l'OCDE. Les groupes ethnoraciaux sont le plus souvent caractérisés par une culture ou d'autres facteurs communs, dont la langue ou la religion, ainsi que par leur apparence physique (par exemple la couleur de peau) ou le pays d'origine de leurs ascendants (Balestra et Fleischer, 2018^[56]).

Aux États-Unis, les principales minorités ethnoraciales ont été plus touchées par l'impact initial de la crise, et elles sont restées à la traîne de la reprise jusqu'en décembre 2021. Au début de la crise, en avril 2020, le rapport emploi/population (corrige des variations saisonnières) a diminué de 13 points de pourcentage pour la population hispanique et de 10.5 points de pourcentage pour la population noire (Graphique 1.26). Pour la population blanche, la baisse correspondante a été de 9.5 points de pourcentage. Aux États-Unis, les femmes et les jeunes des minorités ethnoraciales ont été plus particulièrement touchés par la pandémie et ont connu des taux de chômage exceptionnellement élevés, ainsi qu'une lente amélioration de leur situation au regard de l'emploi lors de la reprise (OCDE, 2021^[57]).

Les minorités ethnoraciales ont une plus forte probabilité de perdre leur emploi qui ne s'explique qu'en partie par leur concentration sectorielle et professionnelle, puisque les travailleurs de ces minorités avaient une plus grande probabilité de perdre leur emploi que leurs homologues blancs travaillant dans les mêmes secteurs et exerçant les mêmes professions au cours de l'année 2020 (Cortes, Forsythe et Forsythe, 2021^[58]). En effet, de manière plus générale, les caractéristiques observables ne peuvent guère expliquer la grande persistance des disparités entre les populations noires et blanches sur le marché du travail aux États-Unis (Cajner et al., 2017^[59]).

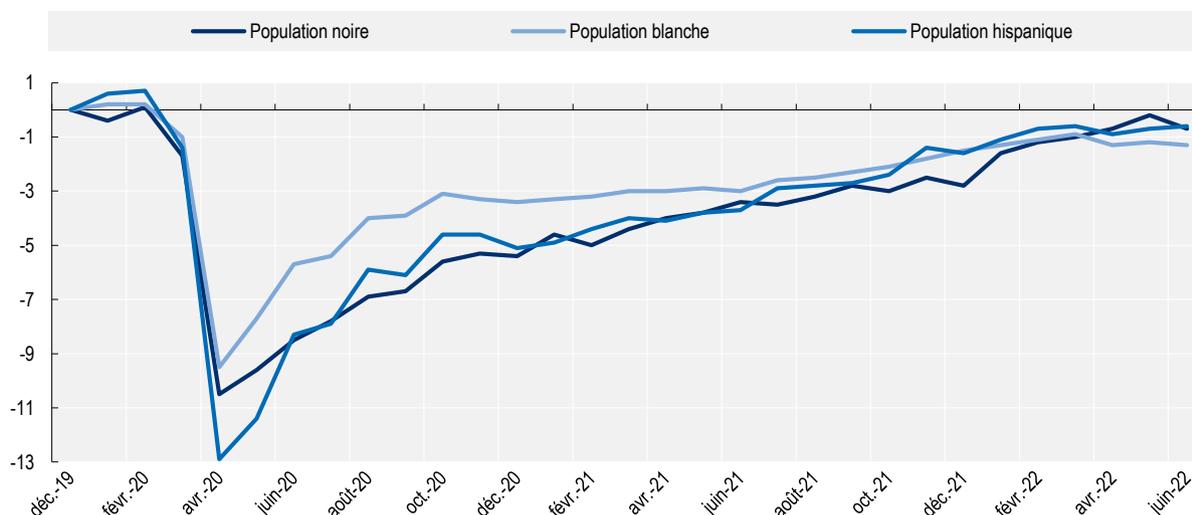
Les populations noires et hispaniques ont été en retard sur la population blanche pendant la plus grande partie de la reprise (Graphique 1.26). En particulier, par rapport à cette dernière, la population hispanique a subi un plus grand nombre de pertes d'emplois jusqu'au troisième trimestre de 2021, et la population noire jusqu'au premier trimestre de 2022 (1.3 point de pourcentage contre 1.1 point de pourcentage). Au second trimestre de 2022, le ratio emploi/population a connu une amélioration plus lente ou s'est même légèrement dégradé pour tous les groupes. En juin 2022, le chiffre était encore inférieur aux niveaux d'avant la crise pour l'ensemble des trois groupes, s'établissant à 58.6 % pour la population noire, à 59.9 % pour la population blanche et à 63.7 % pour la population hispanique.

Au Royaume-Uni, les minorités ethnoraciales ont connu une plus forte augmentation du chômage pendant la crise, et l'écart n'avait pas retrouvé ses niveaux antérieurs à la crise au début de l'année 2022³³. Le taux de chômage des minorités a culminé à 9.8 % au quatrième trimestre de 2020, enregistrant une augmentation de 4 points de pourcentage (1.1 pour la population blanche) par rapport à l'année précédente. Après ce pic, le taux de chômage parmi la population blanche a diminué lentement mais régulièrement, alors que celui des minorités a atteint un plateau au second semestre de cette année. Au premier trimestre de 2022, le taux de chômage des minorités s'est établi à 7.1 % et celui de la population blanche à 3.1 %, l'écart étant de 0.5 point de pourcentage plus élevé qu'au cours du même trimestre de 2019 (ONS, 2021^[60]).

En Lettonie et en Estonie, l'emploi des minorités ethnoraciales a enregistré une baisse plus marquée lors de la crise et il était encore à la traîne en 2021. En Lettonie, en particulier, le taux d'emploi annuel des minorités s'est établi à 57.1 % en 2021 – soit 3.7 points de pourcentage de moins qu'en 2019 – alors que l'écart était de -1.4 point de pourcentage pour le groupe ethnique principal. En Estonie, le taux d'emploi de la minorité ethnoraciale s'est établi à 63.1 % au quatrième trimestre de 2021 – soit 2.5 points de pourcentage de moins qu'au même trimestre de 2019, contre une baisse de 1.1 point de pourcentage pour le groupe ethnique principal³⁴.

Graphique 1.26. Aux États-Unis, les populations noires et hispaniques sont restées à la traîne par rapport à la population blanche pendant une grande partie de la reprise

Évolution en points de pourcentage du taux d'emploi par groupe ethnoracial, corrigée des variations saisonnières, par rapport à décembre 2019



Source : Bureau de statistiques sur l'emploi (*Bureau of Labor Statistics*) des États-Unis, *Employment-Population Ratio – Black or African American* [LNS12300006], *Employment-Population Ratio – White* [LNS12300003], *Employment-Population Ratio – Hispanic or Latino* [LNS12300009], extrait de FRED, *Federal Reserve Bank of St. Louis*.

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

En Australie, les Aborigènes ont été plus exposés au choc initial de la pandémie du fait de leur niveau relativement élevé d'emploi occasionnel et de la relative jeunesse de leur population. La forte incidence de l'emploi occasionnel au sein de leur population a par ailleurs eu pour conséquence que les Aborigènes australiens avaient une moindre probabilité de réunir les conditions requises pour bénéficier du dispositif australien de maintien dans l'emploi (*JobKeeper*) (Mindaroo Foundation, 2021^[61]). De nouvelles recherches sont nécessaires pour évaluer les conséquences à long terme de ce choc sur l'emploi des Aborigènes.

Dans certains pays, cependant, les minorités ethnoraciales ont connu de sensibles améliorations de leurs performances sur le marché du travail au cours de la reprise. Au Danemark, l'emploi des descendants de personnes d'autres pays – qui sont souvent des immigrants de la seconde génération (ou davantage) – a enregistré un nouveau recul lorsque la crise est survenue en 2020, mais, au début de 2021, il avait regagné du terrain par rapport à celui des Danois d'origine. En Nouvelle-Zélande, les minorités ont davantage bénéficié de la reprise que les personnes d'origine européenne, qui forment le principal groupe ethnoracial du pays³⁵. En effet, les taux d'emploi des Maoris et des Insulaires du Pacifique avaient progressé, respectivement, de 1.4 point de pourcentage et de 2.6 points de pourcentage au quatrième trimestre de 2021 par rapport au quatrième trimestre de 2019, alors que le gain correspondant pour la population d'origine européenne était de 0.7 point de pourcentage. Le taux d'emploi demeure toutefois plus élevé chez ces dernières, s'établissant à 69.5 %, contre 64.8 % pour les Maoris et 63.5 % pour les Insulaires du Pacifique. L'augmentation des taux d'emploi était principalement liée à une réduction du chômage dans le cas des Maoris et un recul de l'inactivité dans celui des Insulaires du Pacifique. Cette baisse sensible de l'inactivité a ramené de 5.5 à 4.1 points de pourcentage l'écart par rapport à la population d'origine européenne, les taux correspondants s'établissant respectivement à 32.8 % et 28.7 % au quatrième trimestre de 2021.

Au Canada, la reprise de l'emploi a été initialement plus lente pour les Autochtones, mais plus récemment leur taux d'emploi a dépassé son niveau antérieur à la pandémie, ce qui a réduit l'écart précédemment observé par rapport aux autres composantes de la population³⁶. Au cours de la période de trois mois qui s'est achevée en août 2021, le taux d'emploi des Autochtones s'est établi à 57.7 %, contre 56.2 % avant la pandémie (lors des trois mois arrivés à leur terme en février 2020). Pour le reste de la population, le taux d'emploi a atteint 61.2 %, un niveau similaire à celui observé avant la pandémie. Cependant, depuis l'automne de 2021, la reprise de l'emploi a été bien plus faible pour les Autochtones seniors (de 55 ans et plus) que pour les jeunes et pour les individus d'âge moyen. Par ailleurs, la reprise de l'emploi a été légèrement plus lente pour les Premières Nations, et plus particulièrement pour les femmes, dont le taux de chômage était encore bien plus élevé (15.5 %) au cours du trimestre qui s'est achevé en août 2021 qu'il ne l'était avant la pandémie (4.8 %).

1.5. La crise a mis en relief la faible qualité de nombreux emplois de première ligne

La crise a eu d'importantes répercussions sur la vie de bon nombre de personnes à travers une perte de revenus ou d'emploi, mais elle a aussi eu de profonds effets sur le vécu de beaucoup de ceux qui ont conservé leur activité pendant toute sa durée. Certains ont pu adapter rapidement l'organisation de leur travail et réaliser les tâches qui leur incombaient depuis leur domicile. Toutefois, pour beaucoup, le télétravail n'a jamais été une option. De nombreux actifs qui interviennent dans la fourniture de biens et services essentiels ont dû continuer à exercer sur leur lieu de travail et à proximité d'autres personnes au cours des différentes vagues de la pandémie. En effet, la pandémie a mis en lumière à quel point la société dépend de ces « travailleurs de première ligne ». Cette section offre une caractérisation de ces travailleurs et de leur vécu au cours de la pandémie.

Certaines études ont tenté d'identifier les travailleurs de première ligne à l'aide de listes *ad hoc* des travailleurs « essentiels » ayant été exemptés des mesures de restriction dans différents pays (Basso et al., 2022^[62] ; Blau, Koebe et Meyerhofer, 2021^[63]). En règle générale, les travailleurs de première ligne sont définis comme le sous-ensemble des travailleurs essentiels exerçant leur activité dans des secteurs ou des professions où le télétravail était peu répandu *avant* la pandémie. Cette approche soulève d'importantes difficultés lorsqu'il s'agit de procéder à une comparaison internationale, car la définition des travailleurs essentiels est variable selon les pays – et parfois même en leur sein – mais aussi au fil du temps.

Cette section adopte une approche différente en deux étapes. Premièrement, comme celle de Basso et al. (2022^[62]), l'analyse s'appuie sur les données des enquêtes sur la population active pour décrire les caractéristiques personnelles et professionnelles des travailleurs occupant les emplois qui, d'après les informations antérieures à la pandémie, ne pouvaient être exercés à distance et impliquaient de considérables interactions avec d'autres personnes. Pendant la crise, le groupe des travailleurs occupant ces emplois – qui est plus large que celui des travailleurs de première ligne – a été exposé à un plus grand risque de perte de revenu (à la suite d'une réduction de leur nombre d'heures de travail ou d'une perte d'emploi) et, lorsqu'ils ont conservé leur travail, à un risque accru de contagion. C'est pourquoi, comme dans Basso et al. (2022^[62]), ces emplois sont dits « à risque » dans le présent rapport³⁷.

La seconde étape de l'analyse s'appuie sur les données uniques de l'enquête d'Eurofound intitulée « Vivre, travailler et COVID-19 » pour identifier les travailleurs de première ligne effectivement présents sur leur lieu de travail physique et en étroite contact avec d'autres personnes *pendant* la pandémie³⁸. Cette enquête n'inclut pas certaines des données à caractère personnel et des informations sur l'emploi généralement disponibles dans les enquêtes sur la population active (dont la profession), mais elle présente divers indicateurs du bien-être qui apportent d'importants enseignements sur le vécu des travailleurs de première ligne pendant la pandémie.

1.5.1. Les emplois qui supposent un plus grand risque d'infection par le COVID-19 comportent une plus forte proportion de travailleurs faiblement rémunérés, de jeunes, de personnes ayant un niveau d'études peu élevé, d'immigrés ou de membres de minorités ethniques

Au début de la pandémie, dans toute la zone OCDE, 44 % des travailleurs occupaient des emplois « à risque » – c'est-à-dire ceux qui, d'après les informations antérieures à la pandémie, ne pouvaient être exercés depuis leur domicile et exigeaient une proximité physique avec d'autres personnes (Graphique d'annexe 1.A.1). Ce chiffre va de 40 % ou moins en Lituanie, en Allemagne, en République tchèque et au Luxembourg, à 50 % ou davantage aux États-Unis, en Espagne, en Irlande et en Grèce. Parmi les exemples de ces emplois figurent ceux occupés par les travailleurs de la santé, les caissiers, les aides-soignants, les travailleurs du secteur de l'alimentation, les travailleurs du bâtiment, et les ouvriers de l'assemblage.

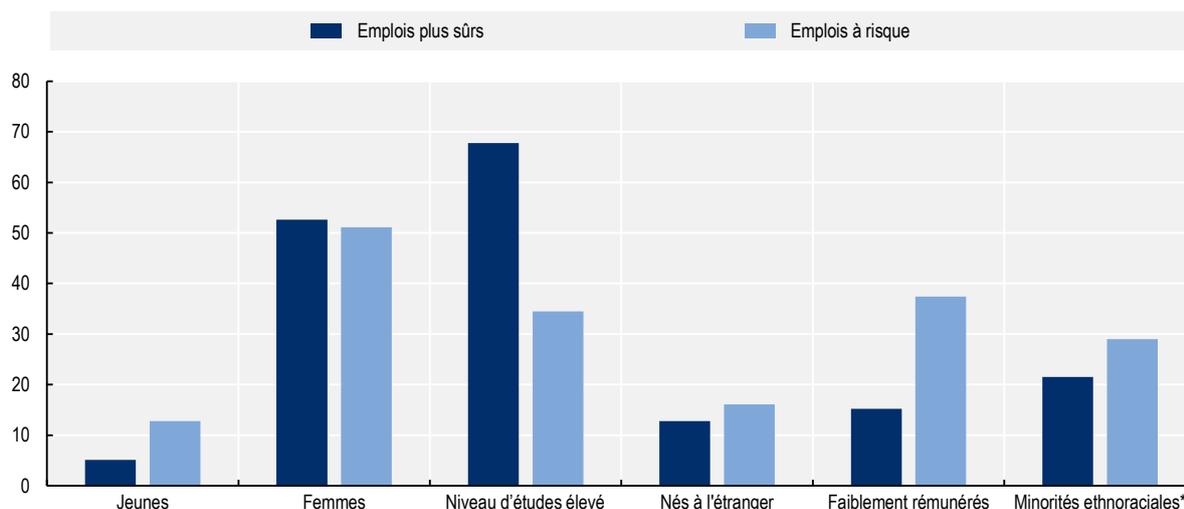
Par rapport aux emplois plus sûrs qui offraient déjà la possibilité de télétravailler avant la pandémie, ces emplois à risque comportaient dans tous les pays davantage de travailleurs faiblement rémunérés (37 % contre 15 %), davantage de jeunes travailleurs (12 % contre 5 % en moyenne dans l'ensemble de la zone OCDE) et une bien plus faible proportion de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur (en moyenne 34 % contre 67 %) (Graphique 1.27). Les travailleurs nés à l'étranger occupaient par ailleurs une plus forte proportion d'emplois à risque que d'emplois adaptés au télétravail, dans presque tous les pays (16 % contre 13 % en moyenne) sauf le Luxembourg et le Portugal.

En moyenne pour l'ensemble des pays, le pourcentage d'emplois à risque occupés par des femmes était légèrement plus faible que dans le cas des emplois adaptés au télétravail (51 % contre 53 %), mais l'inverse était vrai en Finlande, en Suède, au Danemark, en Norvège, en Suisse, aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, les deux seuls pays où cette information est disponible, les minorités ethniques sont disproportionnellement représentées dans les emplois à risque, quoique dans une bien plus grande mesure aux États-Unis qu'au Royaume-Uni. En effet, au Royaume-Uni, les minorités ethniques occupaient 14 % des emplois à risque et 12 % des emplois adaptés au télétravail – alors qu'aux États-Unis les chiffres correspondants étaient de 44 % et 31 %.

De manière générale, les données des enquêtes sur la population active ne permettent pas de vérifier quel est le pourcentage de travailleurs occupant des emplois à risque qui ont réellement continué à travailler sur leur lieu de travail physique pendant la pandémie. Les États-Unis constituent une exception : les données de l'enquête CPS montrent que seulement 11 % des travailleurs exerçant des professions à risque qui ont conservé leur emploi ont été en mesure de télétravailler au second semestre de 2020. D'autres enquêtes montrent que les catégories de travailleurs surreprésentées dans les emplois à risque, tels que les moins qualifiés et ceux à bas revenus, avaient dans un certain nombre de pays une bien moindre probabilité de télétravailler (Ker, Montagnier et Spiezia, 2021^[64] ; OCDE, 2021^[5]).

Graphique 1.27. Les emplois les plus exposés au risque de réduction du nombre d'heures de travail ou de contagion pendant la pandémie comportaient une plus forte proportion de jeunes, d'individus ayant un niveau d'études peu élevé, de personnes nées à l'étranger, de membres de minorités ethnoraciales et de travailleurs faiblement rémunérés

Pourcentage des emplois de chaque catégorie occupés par des travailleurs présentant les caractéristiques considérées, T4 2019



Note : les emplois plus sûrs sont ceux qui, d'après les informations antérieures à la pandémie, pouvaient être exercés à distance. Les emplois à risque sont ceux qui n'étaient généralement pas exercés à distance avant la pandémie et qui impliquent une grande proximité avec d'autres personnes. Voir Basso et al. (2022^[64]), *Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection*, pour plus de précisions sur la méthodologie. La variable « faiblement rémunérés » renvoie au pourcentage de travailleurs des trois déciles inférieurs de la distribution générale des salaires (pour les États-Unis et le Royaume-Uni) ou de la distribution générale des revenus (pour les autres pays européens). Le graphique présente la moyenne non pondérée de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, des États-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Islande, de l'Italie, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, de la Norvège, des Pays-Bas, du Portugal, de la République slovaque, de la République tchèque, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse. *Les informations sur les minorités ethnoraciales ne sont disponibles que pour le Royaume-Uni et les États-Unis.

Source : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, enquête EFT pour le Royaume-Uni.

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

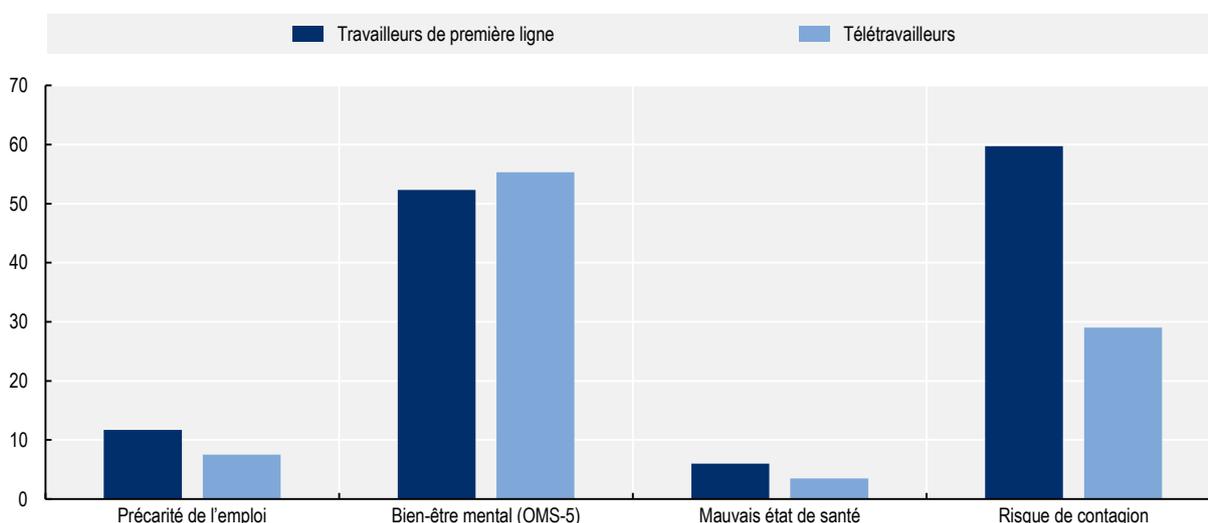
1.5.2. Les travailleurs de première ligne font état d'une moindre sécurité de l'emploi, d'une moins bonne santé et d'un moins grand bien-être, ainsi que d'un risque de contagion bien plus élevé

Pour réunir davantage d'informations sur le vécu des travailleurs à risque pendant la pandémie, cette section s'appuie sur les données d'Eurofound pour identifier les travailleurs de première ligne qui ont réellement travaillé sur leur lieu de travail physique et été en étroit contact avec d'autres personnes pendant la pandémie. Le profil démographique de ces travailleurs concorde avec celui des travailleurs occupant des emplois à risque d'après les données des enquêtes sur la population active (EPA), au vu des caractéristiques disponibles dans ces deux sources, ce qui porte à croire qu'ils exercent probablement les emplois identifiés au moyen des données des EPA. En effet, les deux groupes se caractérisent par de plus fortes proportions de jeunes travailleurs et de travailleurs ayant un niveau d'études peu élevé, alors que leur composition par sexe est similaire à celle des autres emplois. Dans leur travail sur les États-Unis, Blau et al. (2021^[63]) s'appuient sur une liste des secteurs essentiels publiée par le Gouvernement fédéral et offrent une caractérisation très similaire de ce groupe, sauf pour ce qui est d'une plus forte représentation des hommes. Ils constatent également que les immigrés et les minorités ethnoraciales sont

surreprésentés parmi les travailleurs de première ligne. Les données d'Eurofound ne fournissent pas d'informations sur ces caractéristiques, mais les minorités et les immigrés sont, comme précédemment indiqué, surreprésentés dans les emplois à risque aux États-Unis et au Royaume-Uni (Graphique 1.27).

Les travailleurs de première ligne avaient une plus grande probabilité que les télétravailleurs d'avoir le sentiment d'occuper un emploi précaire (12 % contre 7 %) et de faire état d'un mauvais état général de santé (6 % contre 4 %) (Graphique 1.28). Ils déclaraient par ailleurs des niveaux de bien-être mental légèrement inférieurs (53 contre 55) sur l'échelle de bien-être mental OMS-5 (qui va de 0 à 100 –, les personnes dont l'indice est inférieur à 50 étant considérées comme présentant un risque de dépression), sur la base de la fréquence des sensations positives au cours des deux semaines précédentes (Eurofound, 2021^[65]).

Graphique 1.28. Les travailleurs de première ligne faisaient état d'une plus grande précarité de l'emploi, d'un état de santé et d'un bien-être mental globalement moins bons, ainsi que d'un risque bien plus élevé d'infection par le COVID-19



Note : les travailleurs de première ligne sont définis comme ceux qui répondent « Toujours », « La plupart du temps » ou « Parfois » à la question : « Dans votre travail, êtes-vous habituellement en contact physique direct avec d'autres personnes (collègues, clients, passagers, élèves, patients, etc.) ? » et qui ne déclarent pas que leur domicile a été leur lieu de travail pendant la pandémie. La variable « précarité de l'emploi » indique le pourcentage de travailleurs qui répond « Très probable » ou « Assez probable » à la question : « À quel degré est-il d'après vous probable que vous perdiez votre emploi dans les trois prochains mois ? ». L'échelle de bien-être mental OMS-5 va de 0 à 100, les personnes dont l'indice est inférieur à 50 étant considérées comme présentant un risque de dépression. L'indice est établi à partir d'une batterie de questions sur la fréquence des sensations positives au cours des deux semaines précédentes (Eurofound (2021^[65]), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021) : Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*). La variable « mauvais état de santé » indique le pourcentage de travailleurs qui répond « Mauvais » ou « Très mauvais » à la question : « De manière générale, quel est votre état de santé ? ». La variable « risque de contagion » indique le pourcentage de travailleurs qui répond « Oui » à la question « Pensez-vous que vous risquez actuellement de contracter le virus du COVID-19 en raison de votre travail ? ». Le graphique présente la moyenne non pondérée de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Italie, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, de la République slovaque, de la République tchèque, de la Slovénie et de la Suède.

Source : Eurofound, « Living, working and COVID-19 », <https://doi.org/10.2806/467608>.

StatLink  <https://stat.link/qxly10>

Il est tout à fait vraisemblable que la pandémie ait pu exacerber les disparités existantes du point de vue de la sécurité de l'emploi et du bien-être, mais cette hypothèse ne peut être vérifiée faute d'informations comparables portant sur les mêmes travailleurs avant la pandémie. Toutefois, que cette présomption soit

ou non exacte, les résultats sont conformes à l'hypothèse que les travailleurs qui se sont probablement trouvés en première ligne pendant la pandémie occupent des emplois de moindre qualité et bénéficient de manière générale d'un moins grand bien-être³⁹.

Cette conclusion est de fait conforme à celle tirée d'autres études qui se sont penchées sur d'autres aspects de la qualité des emplois, malgré des différences dans la définition des travailleurs de première ligne. Amossé et al. (2021_[66]) constatent que les travailleurs de première ligne se caractérisent (traditionnellement) en France par un plus grand risque de perte d'emploi et par des perspectives limitées d'avancement professionnel. Samek Lodovici et al. (2022_[20]) constatent quant à eux que, dans les pays européens, les travailleurs de première ligne ont une plus grande probabilité d'occuper des emplois temporaires et sont surreprésentés dans des secteurs – tels que l'agriculture, les soins à domicile et le transport routier de marchandises – où le travail non déclaré est largement répandu. Un lien a été établi à l'échelle internationale entre d'une part les bas salaires et la faible qualité des emplois (y compris une forte incidence des formes d'emploi atypiques, telles que le travail posté ou le travail temporaire) et d'autre part les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de longue durée, un important secteur « de première ligne » qui figure généralement sur la liste des secteurs essentiels dans les différents pays (OCDE, 2020_[67]). Le Chapitre 3 montre que les marchés du travail tendent à être plus concentrés dans le cas des métiers à risque, ce qui contribue à dégrader la qualité des emplois. Eurofound (2021_[68]) constate que la durée hebdomadaire du travail fixée par les conventions collectives est supérieure à la moyenne de l'UE, soit 37.8 heures, dans les secteurs considérés comme essentiels dans beaucoup de pays européens pendant la pandémie, et qu'elle atteignait 39.2 heures dans celui des transports. Bien des travailleurs de première ligne ont vu leur durée du travail s'accroître pendant la pandémie. Par exemple, la Finlande, la France, l'Italie, le Luxembourg, la Pologne et le Portugal ont mis en œuvre des dispositions allongeant la durée du travail, limité les périodes de repos et reporté les congés annuels dans les secteurs de la santé, des transports et de la logistique (Eurofound, 2021_[68]).

Les travailleurs qui travaillaient sur leur lieu de travail physique et à proximité d'autres personnes avaient assurément le sentiment de se trouver en première ligne dans la bataille contre le COVID-19. Ils avaient en effet une bien plus grande probabilité que les télétravailleurs de se sentir exposés au risque de contracter le virus du COVID-19 du fait de leur travail (60 % contre 29 %) (Graphique 1.28). Les données disponibles indiquent que ce sentiment était loin d'être exagéré. En Italie, une large part des indemnités d'accidents du travail liées au COVID-19 accordées par l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail (INAIL) concernaient les professions à risque (Basso et al., 2022_[62]). Par ailleurs, les indemnités de congé de maladie n'ont augmenté au même rythme que le nombre de cas de COVID-19 que dans les secteurs caractérisés par une forte proportion d'emplois à risque. Au Royaume-Uni, les travailleurs qui occupaient des emplois exigeant une étroite proximité avec d'autres personnes ont enregistré les plus forts taux de mortalité imputables au COVID-19, le taux le plus élevé étant observé chez les hommes exerçant des professions élémentaires (Windsor-Shellard et Nasir, 2021_[69]). Aux États-Unis, les employés des commerces essentiels avaient une bien plus grande probabilité d'être testés positifs au COVID-19 –, ce phénomène n'ayant pas exclusivement touché les travailleurs du secteur de la santé (Song et al., 2021_[70])⁴⁰.

Le risque accru d'infection auquel sont exposés de nombreux travailleurs de première ligne est vraisemblablement fonction d'un plus ample ensemble de facteurs liés à leur situation socioéconomique plus large (Windsor-Shellard et Nasir, 2021_[69]). Les travailleurs à faible revenu ont une plus grande probabilité de vivre dans des logements surpeuplés et avec d'autres personnes occupant également des emplois les exposant à un plus grand risque d'infection⁴¹. Les personnes soumises à de mauvaises conditions de travail ont une plus grande probabilité d'aller travailler alors même qu'elles sont malades (Bryan, Bryce et Roberts, 2020_[71]). Ce phénomène est observé même lorsqu'il leur est possible d'obtenir des congés de maladie rémunérés, mais il est vraisemblablement plus prononcé là où elles n'ont qu'un accès limité à ce type de prestations⁴². Lorsqu'ils tombent malades, les membres des ménages à faible revenu déclarent éprouver davantage de difficultés à accéder aux soins de santé, même dans les pays où

cet accès est quasi universel (OCDE, 2019^[72]). Ces difficultés sont souvent amplifiées pour les immigrés et pour les travailleurs non déclarés (Samek Lodovici et al., 2022^[20]).

Au quatrième trimestre 2021, près de deux ans après le début de la pandémie, le pourcentage de travailleurs occupant des emplois à risque avait en moyenne régressé de 3.5 points dans les 27 pays pour lesquels on dispose de données. Cette diminution s'est produite dans la plupart des pays et elle a dépassé les 10 points de pourcentage en République slovaque, en Irlande, au Royaume-Uni et en Estonie. Elle s'explique en partie par la forte progression de l'emploi enregistrée au cours de cette période dans les secteurs de services offrant une rémunération élevée, qui emploient relativement peu de travailleurs à de tels postes (voir la Section 1.3). Cependant, en braquant les projecteurs sur les conditions de travail offertes par ces emplois et en accroissant les risques qui leur sont liés, la pandémie a probablement réduit l'offre de travail pour ces emplois, exacerbant les pénuries de main-d'œuvre qui touchaient déjà un grand nombre de ces professions avant la crise, surtout dans le secteur de la santé (voir la Section 1.2). En effet, dans la plupart des pays de l'OCDE, les services publics de l'emploi font savoir qu'ils éprouvent depuis le début de la pandémie de COVID-19 de plus grandes difficultés à pourvoir les postes de première ligne vacants (voir le Chapitre 2).

1.6. Conclusions

Plus de deux ans après l'irruption brutale de la crise du COVID-19, la reprise de l'activité économique a été plus vigoureuse que beaucoup ne l'attendaient. La vigueur de cette reprise est à présent menacée par les retombées économiques de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, qui devraient ralentir la croissance économique et continuer de nourrir l'inflation au cours de 2022.

Les pays européens doivent en particulier relever dans l'immédiat le défi d'intégrer dans leurs marchés du travail le plus important nombre de réfugiés depuis la Seconde Guerre mondiale. Plus de 6.5 millions de personnes ont déjà dû fuir l'Ukraine pour se réfugier dans d'autres pays d'Europe, et les déplacés de l'intérieur sont encore bien plus nombreux. Les flux de réfugiés provoqués par la guerre se traduiront à court terme par des dépenses publiques supplémentaires dans les pays d'accueil qui seront toutefois compensées au fil du temps à mesure que les réfugiés entreront sur le marché du travail. Les expériences récentes de divers pays européens fournissent de précieux enseignements pour faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail et faire en sorte que leurs compétences ne restent pas trop longtemps inexploitées.

Les répercussions de la guerre sur les marchés de l'énergie, de l'alimentation et des produits de base amplifient les fortes pressions inflationnistes qui étaient déjà apparues à la fin de 2021 à la suite des perturbations des chaînes d'approvisionnement. La hausse de l'inflation a de plus importants effets sur les revenus réels des ménages vulnérables, qui avaient déjà été frappés de plein fouet par la crise du COVID-19. En effet, l'augmentation des dépenses entraînée par les récentes hausses des prix de l'alimentation et de l'énergie représente une plus forte proportion du budget total des ménages à faible revenu, et ceux-ci n'ont que des possibilités limitées d'y faire face en puisant dans leur épargne ou en réduisant leurs dépenses discrétionnaires (OCDE, 2022^[4]). Ces ménages incluent un pourcentage disproportionné de travailleurs faiblement rémunérés qui avaient une plus grande probabilité de subir une réduction de leurs revenus pendant la crise du COVID-19 à la suite d'une perte d'emploi ou d'une réduction de leur nombre d'heures travaillées (OCDE, 2021^[5]). À l'avenir, il est crucial de suivre de près les effets différentiels de l'inflation selon les niveaux de revenu des ménages.

Les pouvoirs publics disposent de divers outils complémentaires pour amortir l'impact de l'inflation sur les ménages à faible revenu, notamment en favorisant les conventions collectives, en ajustant les salaires minimums légaux et le système d'impôts et de prestations, ou en offrant temporairement des primes énergie (voir le Chapitre 2 pour un examen des interventions récentes des pouvoirs publics dans les pays de l'OCDE).

Avant même le nouveau choc négatif dû à la guerre en Ukraine, le marché du travail ne s'est rétabli de la crise du COVID-19 que de manière incomplète et inégale selon les pays. Même si les répercussions inégales supportées par différentes catégories de travailleurs au début de la crise sont partiellement résorbées, les jeunes et les travailleurs non diplômés du supérieur sont restés à la traîne de la reprise dans de nombreux pays.

Rien n'indique pour l'heure l'existence d'un décalage qualitatif entre l'offre et la demande en raison de l'impact asymétrique de la crise sur les différents secteurs. Ce décalage pourrait toutefois apparaître plus clairement lorsque l'actuelle vague d'offres d'emploi non pourvues qui touche tous les secteurs aura reflué. Ce chapitre montre que les secteurs qui ont connu un essor depuis le début de la crise sont très différents de ceux qui ont enregistré un effondrement de l'emploi. Par ailleurs, en plus des tensions suscitées par les évolutions qui pourraient avoir été déclenchées ou accélérées par la pandémie proprement dite, beaucoup de pays ont l'intention de mettre à profit leurs plans de relance pour promouvoir la transformation numérique et la transition vers une économie neutre pour le climat. Ces mesures accéléreront vraisemblablement de nouvelles transformations structurelles du marché du travail qui pourraient également contribuer à accroître les déséquilibres.

Dans ce contexte, il reste essentiel de suivre l'évolution des compétences demandées et des performances des différents travailleurs sur le marché du travail afin d'ajuster et de cibler au mieux les mesures destinées à assurer une bonne adéquation entre les travailleurs et les emplois, de manière à promouvoir un marché du travail inclusif.

Références

- Aaronson, D., R. Lewers et D. Sullivan (2021), « Labor reallocation during the Covid-19 pandemic », *Chicago Fed Letter*, <https://doi.org/10.21033/cfl-2021-455>. [29]
- Aaronson, S., M. Barnes et W. Edelberg (2022), *A Hot Labor Market Won't Eliminate Racial and Ethnic Unemployment Gaps*, The Hamilton Project Blog, <https://www.hamiltonproject.org/blog/a-hot-labor-market-wont-eliminate-racial-and-ethnic-unemployment-gaps> (consulté le 16 février 2022). [22]
- 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, <https://doi.org/10.1086/682938>. [35]
- Amossé, T. et al. (2021), « Les métiers « de deuxième ligne » de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Document d'études*, n° 246, DARES, Paris. [66]
- Andrews, D., A. Charlton et A. Moore (2021), « COVID-19, productivity and reallocation: Timely evidence from three OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1676, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d2c4b89c-en>. [33]
- Andrews, D. et al. (2020), « The career effects of labour market conditions at entry », *OECD Productivity Working Papers*, n° 20, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/29c11c75-en>. [37]
- Baert, S. (dir. pub.) (2022), « Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis », *PLOS ONE*, vol. 17/1, p. e0262337, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262337>. [53]

- Balestra, C. et L. Fleischer (2018), « Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity? », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2018/09, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/89bae654-en>. [56]
- Banque centrale européenne (2022), *Bulletin économique de la BCE n°1/2022*, Banque centrale européenne, Francfort. [15]
- Banque centrale européenne (2019), *Bulletin économique de la BCE n°4/2019*, Banque centrale européenne, Francfort. [8]
- Basso, G. et al. (2022), « Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection », *Economic Policy*, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>. [62]
- Basso, G., A. Grompone et F. Modena (2021), « The (little) Reallocation Potential of Workers Most Hit by the Covid-19 Crisis », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3827512>. [31]
- Bergman, N., D. Matsa et M. Weber (2022), *Inclusive Monetary Policy: How Tight Labor Markets Facilitate Broad-Based Employment Growth*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29651>. [21]
- Blau, F., J. Koebe et P. Meyerhofer (2021), « Who are the essential and frontline workers? », *Business Economics* 2021 56:3, vol. 56/3, pp. 168-178, <https://doi.org/10.1057/S11369-021-00230-7>. [63]
- Brewer, M., C. McCurdy et H. Slaughter (2021), *Begin again? Assessing the permanent implications of Covid-19 for the UK's labour market*, Resolution Foundation, Londres, <https://economy2030.resolutionfoundation.org/reports/begin-again/> (consulté le 22 février 2022). [30]
- Bryan, M., A. Bryce et J. Roberts (2020), « Presenteeism in the UK: Effects of physical and mental health on worker productivity », *Sheffield Economic Research Paper Series*, n° 2020005, University of Sheffield, Sheffield. [71]
- Cajner, T. et al. (2017), « Racial Gaps in Labor Market Outcomes in the Last Four Decades and over the Business Cycle », *Finance and Economics Discussion Series*, vol. 2017/071, <https://doi.org/10.17016/FEDS.2017.071>. [59]
- 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, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>. [34]
- Cook, I. (2021), *Who Is Driving the Great Resignation?*, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation> (consulté le 9 mars 2022). [9]
- Coombs, K. et al. (2022), « Early Withdrawal of Pandemic Unemployment Insurance: Effects on Earnings, Employment and Consumption », *Working Paper*, n° 22-046, Harvard Business School. [17]
- Cortes, G., E. Forsythe et E. Forsythe (2021), « The Heterogeneous Labor Market Impacts of the Covid-19 Pandemic », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. à paraître, <https://doi.org/10.17848/wp20-327>. [58]

- DARES (2021), *Hébergement restauration : quelle évolution des effectifs avec la crise ?*, DARES Blog, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hebergement-restauration-quelle-evolution-des-effectifs-avec-la-crise> (consulté le 10 mars 2022). [32]
- Del Boca, D. et al. (2020), « Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19 », *Review of Economics of the Household*, vol. 18/4, pp. 1001-1017, <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>. [49]
- Dorn, E. et al. (2021), *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* | McKinsey, McKinsey & Company Blog, <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/covid-19-and-education-the-lingering-effects-of-unfinished-learning> (consulté le 25 février 2022). [42]
- Dube, A. (2019), *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*, Low Pay Commission, Londres. [26]
- Duval, R. et al. (2022), « Labor Market Tightness in Advanced Economies », *Staff Discussion Notes*, n° 2022/001, FMI. [14]
- EPI (2022), *Minimum Wage Tracker*, <https://www.epi.org/minimum-wage-tracker/> (consulté le 23 juin 2022). [24]
- Eurofound (2022), « Minimum wages in 2022: Annual review », *Minimum wages in the EU series*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [23]
- Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Eurofound, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic> (consulté le 24 novembre 2021). [65]
- Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [19]
- Eurofound (2021), *Working time in 2019–2020*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [68]
- Eurostat (2022), *EU labour force survey - correction for breaks in time series*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_-_correction_for_breaks_in_time_series#Comparability_over_time_-_correction_of_breaks_in_time_series (consulté le 15 juillet 2022). [28]
- Furman, J., M. Kearney et W. Powell (2021), *The Role of Childcare Challenges in the US Jobs Market Recovery During the COVID-19 Pandemic*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w28934>. [46]
- Gaini, M., A. Leduc et A. Vicard (2013), « Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Economie et statistique*, vol. 462-463, pp. 5-23, https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2013_num_462_1_10214 (consulté le 30 mai 2022). [40]
- 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, <https://doi.org/10.1002/hec.3391>. [39]

- Goldin, C. (2022), *Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29974>. [47]
- Gould, E. (2022), *JOLTS | Economic Policy Institute*, Economic Policy Institute Blog, <https://www.epi.org/indicators/jolts/> (consulté le 10 mars 2022). [11]
- Hijzen, A. et A. Salvatori (2022), « The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes - The case of Switzerland », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 268, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>. [54]
- Holzer, H., R. Hubbard et M. Strain (2021), *Did Pandemic Unemployment Benefits Reduce Employment? Evidence from Early State-Level Expirations in June 2021*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29575>. [16]
- Hupkau, C. et B. Petrongolo (2020), « Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis », *Fiscal Studies*, vol. 41/3, pp. 623-651, <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12245>. [48]
- Istat (2022), *Il Mercato del Lavoro: I trimestre 2022*, Istat, https://www.istat.it/it/files/2022/06/Mercato-del-lavoro-I-trim_2022.pdf (consulté le 30 juin 2022). [6]
- Jelliffe, E. et al. (2021), « Awareness and use of (emergency) sick leave: US employees' unaddressed sick leave needs in a global pandemic », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 118/29, p. e2107670118, <https://doi.org/10.1073/pnas.2107670118>. [74]
- Ker, D., P. Montagnier et V. Spiezia (2021), « Measuring telework in the COVID-19 pandemic », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 314, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>. [64]
- 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, <https://doi.org/10.1093/qje/qjt015>. [38]
- McGregor, T., N. Suphaphiphat et F. Toscani (2022), *Europe's Consumers are Sitting on 1 Trillion Euros in Pandemic Savings – Blog du FMI*, Blog du FMI, https://blogs.imf.org/2022/02/10/europes-consumers-are-sitting-on-1-trillion-euros-in-pandemic-savings/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery (consulté le 22 février 2022). [7]
- Mindaroo Foundation (2021), *The Impacts of COVID-19 on the Indigenous Workforce*, Mindaroo Foundation, <https://cdn.mindaroo.org/content/uploads/2021/03/19112119/The-impacts-of-COVID-19-on-the-Indigenous-Workforce.pdf> (consulté le 14 mars 2022). [61]
- OCDE (2022), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2022 Numéro 1*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ede49c4e-fr>. [4]
- OCDE (2022), *Rights and Support for Ukrainian Refugees in Receiving Countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/09beb886-en>. [3]
- OCDE (2022), « The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f36e931e-en>. [52]

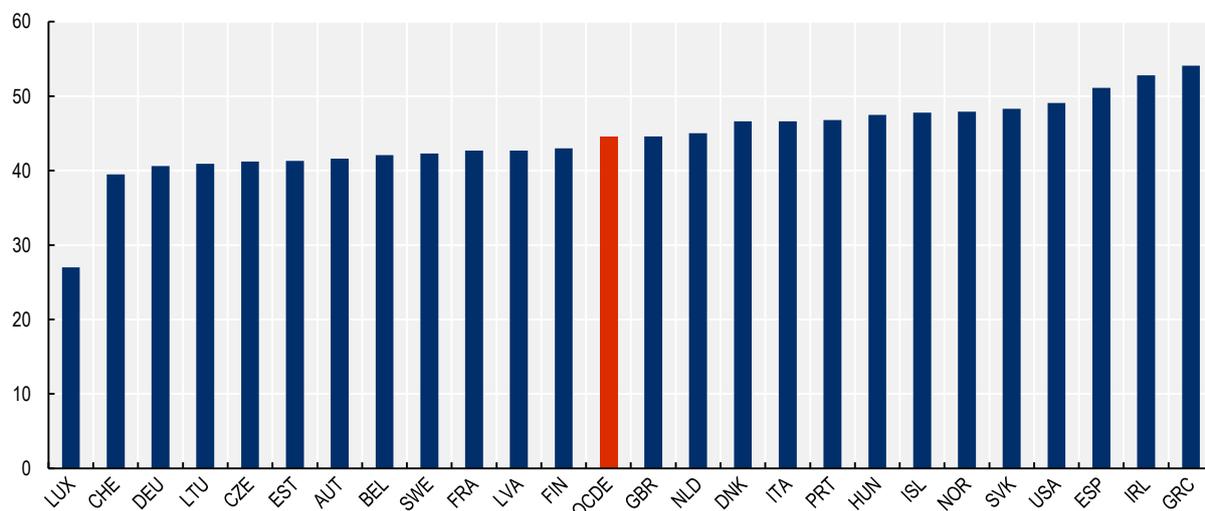
- OCDE (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, Éditions OCDE, Paris, [57]
<https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>.
- OCDE (2021), « Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise : Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, [44]
<https://doi.org/10.1787/4501fad6-fr>.
- OCDE (2021), *Main Findings from the 2020 Risks that Matter Survey*, Éditions OCDE, Paris, [45]
<https://doi.org/10.1787/b9e85cf5-en>.
- OCDE (2021), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, [5]
<https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>.
- OCDE (2021), *Perspectives des migrations internationales 2021*, Éditions OCDE, Paris, [51]
<https://doi.org/10.1787/da2bbd99-fr>.
- OCDE (2021), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2021 Numéro 2*, Éditions OCDE, Paris, [1]
<https://doi.org/10.1787/09bf9e01-fr>.
- OCDE (2021), « Quelles mesures ont été adoptées par les pays pour aider les jeunes face à la crise du COVID-19 ? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, [43]
<https://doi.org/10.1787/c1d692cb-fr>.
- OCDE (2020), *Perspectives des migrations internationales 2020*, Éditions OCDE, Paris, [55]
<https://doi.org/10.1787/6b4c9dfc-fr>.
- OCDE (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, [67]
<https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.
- OCDE (2019), *Health for Everyone? Social Inequalities in Health and Health Systems*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, [72]
<https://doi.org/10.1787/3c8385d0-en>.
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, [50]
<https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>.
- OCDE (2016), *Les clés de l'intégration : Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*, Making Integration Work, Éditions OCDE, Paris, [2]
<https://doi.org/10.1787/9789264258365-fr>.
- OCDE (2015), « Évolutions récentes des marchés du travail et Section spéciale sur le salaire minimum », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, [27]
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-5-fr.
- OCDE (à paraître), *Disability, work and inclusion in Korea: Towards equitable and adequate paid sick leave*, Éditions OCDE, Paris. [73]
- ONS (2021), *A09: Labour market status by ethnic group - Office for National Statistics*, [60]
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployee/types/datasets/labourmarketstatusbyethnicgroupa09> (consulté le 26 novembre 2021).

- 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, <https://doi.org/10.1257/app.4.1.1>. [36]
- Parker, K. et J. Horowitz (2022), *The Great Resignation: Why workers say they quit jobs in 2021* | Pew Research Center, PEW Research blog, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/> (consulté le 13 mars 2022). [10]
- Petrosky-Nadeau, N. et R. Valletta (2021), « UI Generosity and Job Acceptance: Effects of the 2020 CARES Act », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2021- 13*, <https://doi.org/10.24148/wp2021-13>. [18]
- Rottger, C. et E. Weber (2021), *No Big Quit in Germany* | LSE COVID-19, <https://blogs.lse.ac.uk/covid19/2021/11/24/no-big-quit-in-germany/> (consulté le 19 février 2022). [12]
- Samek Lodovici, M. et al. (2022), *Revaluation of Working Conditions and Wages for Essential Workers*, Département thématique des politiques économiques, scientifiques et de la qualité de la vie, Parlement européen. [20]
- Shibata, I. et C. Pizzinelli (2022), « Has COVID-19 Induced Labor Market Mismatch? Evidence from the US and the UK », *Documents de travail du FMI*, vol. 2022/005, p. 1, <https://doi.org/10.5089/9781616359027.001>. [13]
- Song, H. et al. (2021), « The impact of the non-essential business closure policy on Covid-19 infection rates », *International Journal of Health Economics and Management*, vol. 21/4, pp. 387-426, <https://doi.org/10.1007/S10754-021-09302-9/TABLES/14>. [70]
- Thorn, W. et S. Vincent-Lancrin (2021), *Schooling During a Pandemic: The Experience and Outcomes of Schoolchildren During the First Round of COVID-19 Lockdowns*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c78681e-en>. [41]
- Vacas-Soriano, C. et C. Aumayr-Pintar (2022), *How to ensure adequate minimum wages in an age of inflation*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-ensure-adequate-minimum-wages-in-an-age-of-inflation#footnote-FFkhl-1> (consulté le 5 juillet 2022). [25]
- Windsor-Shellard, B. et R. Nasir (2021), *Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales - Office for National Statistics*, ONS, Londres, <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/deathsregisteredbetween9marchand28december2020#overview-of-coronavirus-related-deaths-by-occupation> (consulté le 24 novembre 2021). [69]

Annexe 1.A. Résultats complémentaires

Graphique d'annexe 1.A.1. De nombreux travailleurs occupent des emplois qui ne peuvent être exercés à distance et qui exigent une proximité physique avec d'autres personnes

Part de l'emploi total que représentent les travailleurs occupant des emplois qui comportent un risque d'infection par le COVID-19, T4 2019



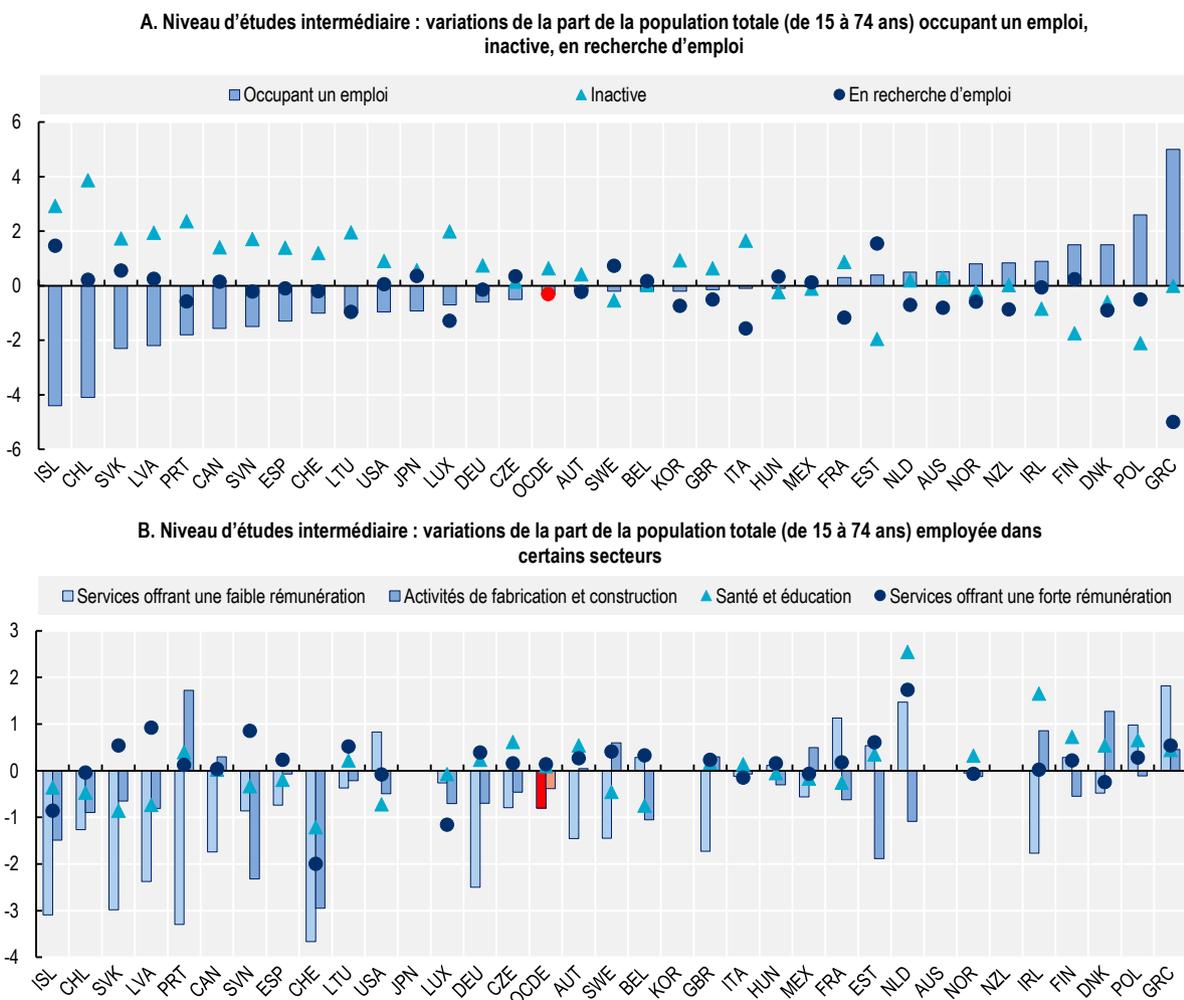
Note : les emplois à risque sont ceux qui n'étaient généralement pas exercés à distance avant la pandémie et qui impliquent une grande proximité avec d'autres personnes. Voir Basso et al. (2022^[61]), *Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection*, pour plus de précisions. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, enquête EFT pour le Royaume-Uni.

StatLink  <https://stat.link/nps4yh>

Graphique d'annexe 1.A.2. L'emploi des travailleurs ayant un niveau d'études intermédiaire reste moins élevé qu'avant la crise dans la moitié des pays

Variations en points de pourcentage de la part dans la population totale (de 15 à 74 ans), individus ayant un niveau d'études peu élevé, T1 2022 par rapport au T1 2019



Note : ce graphique présente les variations du nombre de personnes occupant un emploi, d'inactifs et de demandeurs d'emploi au chômage (Partie A), ainsi que les variations du nombre de personnes employées dans certains secteurs (Partie B) en pourcentage de la population totale (de 15 à 74 ans), par rapport au premier trimestre 2019. Selon la Classification internationale type de l'éducation, un niveau d'études peu élevé correspond à un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, un niveau intermédiaire renvoie au deuxième cycle du secondaire et à l'enseignement post-secondaire non supérieur, et un niveau élevé désigne l'enseignement supérieur de cycle court et au-delà. La somme des variations de la Partie A est égale à zéro pour chacun des groupes-pays, ce qui donne une indication des évolutions de la distribution de la population totale (de 15 à 74 ans), entre les différents statuts au regard du marché du travail. La somme des variations de la Partie B n'est pas égale à la variation nette de l'emploi présentée dans la Partie A, car seuls sont pris en compte certains secteurs. Secteurs retenus : Secteurs de services offrant une faible rémunération (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs ; Commerce de gros et de détail, et Transport et stockage), santé et éducation, activités de fabrication et construction, et secteurs de services offrant une forte rémunération (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, et Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Voir le corps du texte pour un examen de la rupture statistique survenue dans les séries fournies par Eurostat au premier trimestre 2021.

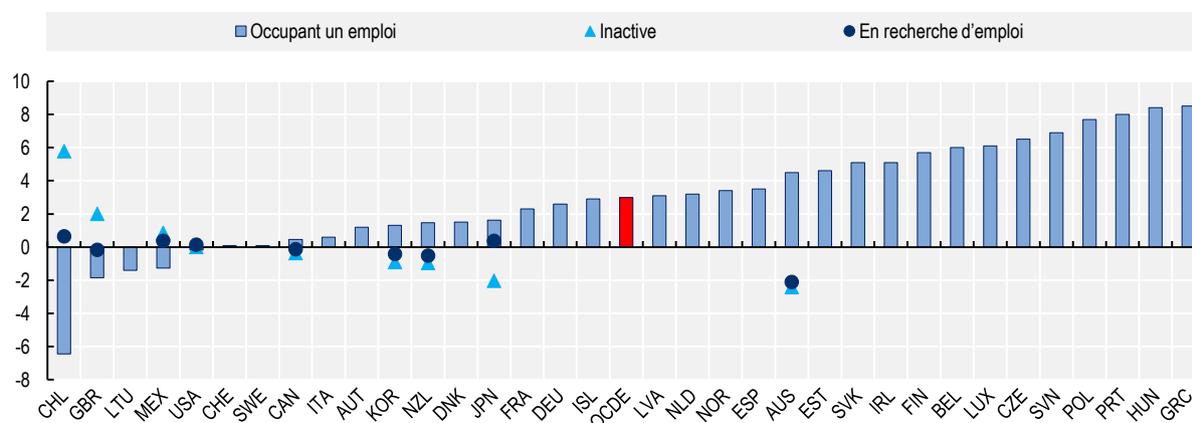
Source : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Office statistique de la Corée (*Economically Active Population Survey*), *Australian Bureau of Statistics*, *Statistics New Zealand*.

StatLink  <https://stat.link/2mqgw5>

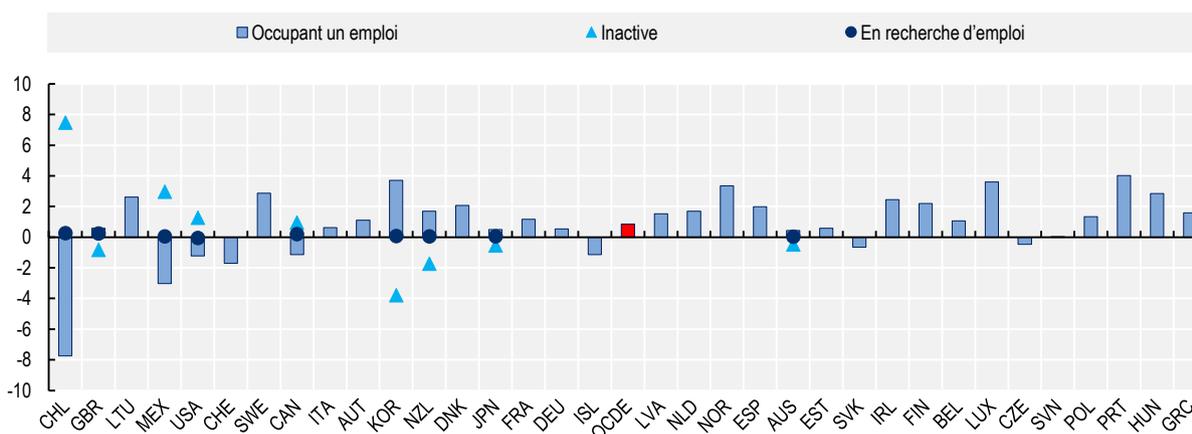
Graphique d'annexe 1.A.3. Évolution des performances des seniors sur le marché du travail

Variations en points de pourcentage de la part dans la population totale (de 15 à 74 ans), T1 2022 par rapport au T1 2019

A. Seniors (55-64) : variations de la part de la population occupant un emploi, inactive, en recherche d'emploi



B. Seniors (65-74) : variations de la part de la population occupant un emploi, inactive, en recherche d'emploi



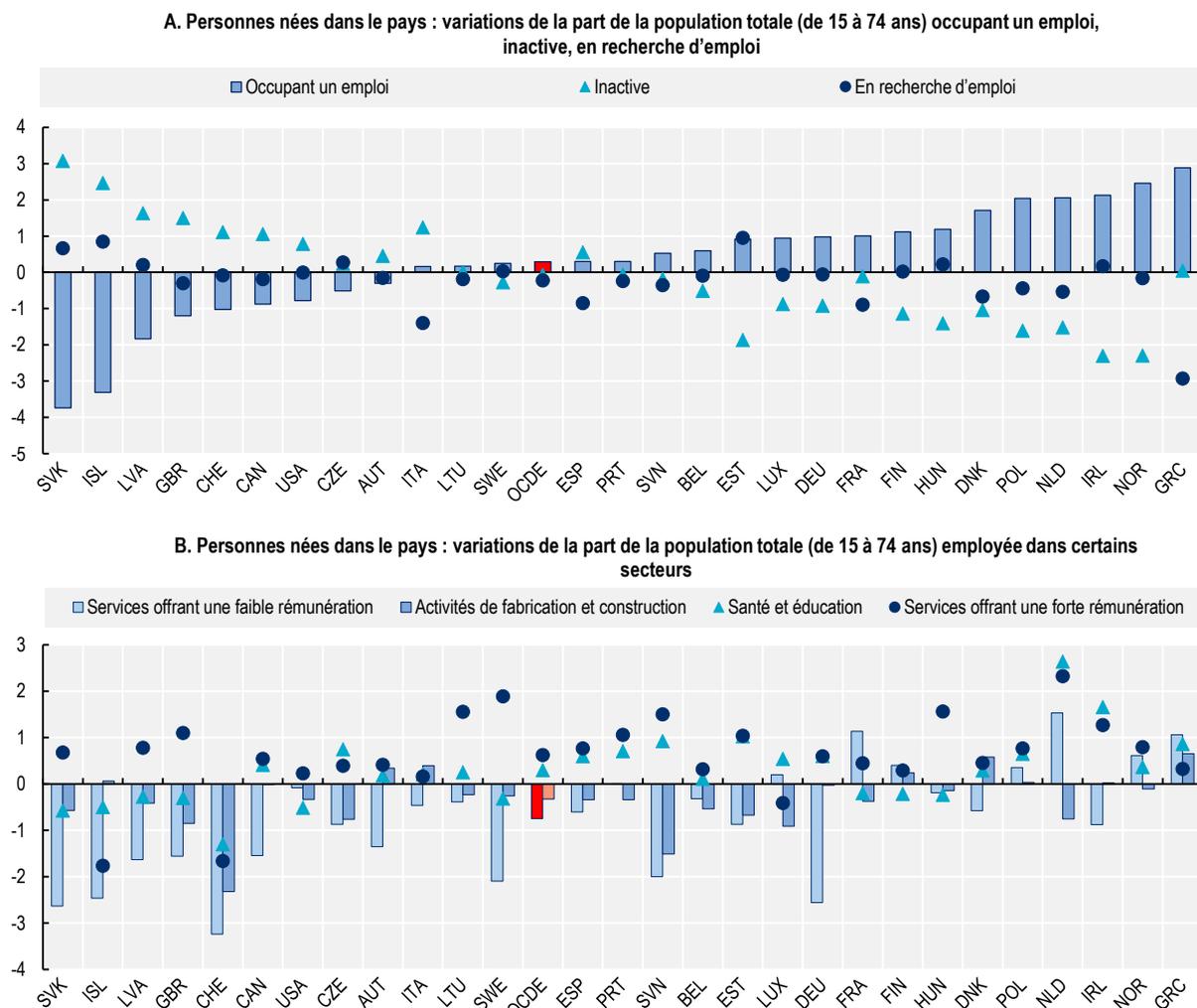
Note : ce graphique présente les variations du nombre de personnes occupant un emploi, d'inactifs et de demandeurs d'emploi au chômage pour les personnes de 55 à 64 ans (Partie A) et de 65 à 74 ans (Partie B) en pourcentage de la population totale âgée de 55 à 64 ans et de 65 à 74 ans, respectivement, par rapport au premier trimestre 2019. La somme des variations est égale à zéro pour chacun des groupes-pays, ce qui donne une indication des évolutions de la distribution de la population entre les différents statuts au regard du marché du travail. Les variations de la part de la population respectivement représentée par les inactifs et les demandeurs d'emploi ne sont pas indiquées pour les pays européens en raison d'anomalies dans les données. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Voir le corps du texte pour un examen de la rupture statistique survenue dans les séries fournies par Eurostat au premier trimestre 2021.

Source : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada, Bureau de la statistique du Japon (Enquête sur la population active), ENOE et ETOE pour le Mexique. ENE pour le Chili, Office statistique de la Corée (*Economically Active Population Survey*), *Australian Bureau of Statistics*, *Statistics New Zealand*.

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

Graphique d'annexe 1.A.4. Performances sur le marché du travail des personnes nées à l'étranger

Variations en points de pourcentage de la part dans la population totale (de 15 à 74 ans), personnes nées à l'étranger exclusivement, T1 2022 par rapport au T1 2019



Note : ce graphique présente les variations du nombre de personnes occupant un emploi, d'inactifs et de demandeurs d'emploi au chômage (Partie A), ainsi que les variations du nombre de personnes employées dans certains secteurs (Partie B) en pourcentage de la population totale (de 15 à 74 ans), par rapport au premier trimestre 2019. La somme des variations dans la Partie A est égale à zéro pour chacun des groupes-pays, ce qui donne une indication des évolutions de la distribution de la population (de 15 à 74 ans) entre les différents statuts au regard du marché du travail. La somme des variations de la Partie B n'est pas égale à la variation nette de l'emploi présentée dans la Partie A, car seuls sont pris en compte certains secteurs. Secteurs retenus : Secteurs de services offrant une faible rémunération (Activités d'hébergement et de restauration, Activités de services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et loisirs ; Commerce de gros et de détail, et Transport et stockage), santé et éducation, activités de fabrication et construction, et secteurs de services offrant une forte rémunération (Activités professionnelles, scientifiques et techniques, Information et communication, et Activités financières et d'assurance). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Voir le corps du texte pour un examen de la rupture statistique survenue dans les séries fournies par Eurostat au premier trimestre 2021.

Source : EFT-UE pour les pays européens, CPS pour les États-Unis, enquête EFT pour le Royaume-Uni, enquête EFT pour le Canada.

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

Annexe 1.B. Correction des ruptures des séries chronologiques d'Eurostat

En 2021, Eurostat a apporté un certain nombre de changements méthodologiques au mode de collecte et de gestion des données de l'Enquête européenne sur les forces de travail, ainsi que certaines modifications à la définition des différents statuts au regard du marché du travail. Ces changements ont produit une rupture des séries statistiques relatives à l'emploi et au chômage fournies par Eurostat au premier trimestre de 2021. Au printemps de 2022, Eurostat a publié des séries corrigées de cette rupture pour l'emploi comme pour le chômage, ainsi qu'une ventilation démographique de certaines des données. La méthodologie employée est décrite par Eurostat (2022^[28]). Ce chapitre s'appuie chaque fois que possible sur les séries corrigées de la rupture récemment publiées. Tel est par exemple le cas des taux globaux d'emploi et de chômage, ainsi que des séries ventilées selon le niveau d'études, le sexe et le groupe d'âge.

Cependant, pour certaines des séries utilisées dans ce chapitre, Eurostat n'a pas fourni de version corrigée de la rupture. Tel est par exemple le cas de l'emploi par secteur, de l'emploi et du chômage selon le pays de naissance et de l'emploi par secteur et selon diverses caractéristiques démographiques. Dans tous ces cas, le chapitre utilise des séries corrigées à l'aide d'un coefficient de correction calculé en tirant parti de la disponibilité de séries corrigées et non corrigées de la rupture à un degré plus élevé d'agrégation.

Pour illustrer la procédure, considérons le cas de l'emploi par secteur. Dans ce cas, un coefficient de correction (pour chaque pays et chaque trimestre) est calculé en prenant le ratio entre l'emploi agrégé corrigé de la rupture et l'emploi agrégé non corrigé. Le même coefficient de correction est ensuite multiplié par le niveau d'emploi (non corrigé) de chaque secteur au trimestre correspondant. Par exemple, pour corriger le niveau d'emploi d'un secteur donné au premier trimestre 2019, le niveau d'emploi pour ce secteur communiqué par Eurostat est multiplié par le ratio entre l'emploi *total* corrigé au premier trimestre 2019 et l'emploi *total* non corrigé correspondant au même trimestre.

Une procédure similaire est appliquée pour les autres séries utilisées dans ce chapitre. Lorsque les séries concernées sont exprimées sous la forme d'un ratio, les coefficients de correction sont également calculés à partir des ratios corrigés et non corrigés. Par exemple, pour les séries relatives à la proportion d'un groupe démographique donné employée dans un secteur donné (par exemple, la proportion de l'ensemble de la population féminine qui travaille dans le secteur de la finance et des assurances), le coefficient de correction est calculé sur la base du ratio entre le taux d'emploi corrigé et non corrigé correspondant à ce groupe démographique (il s'agirait dans notre exemple du ratio entre la fraction corrigée et non corrigée de la population féminine occupant un emploi).

Eurostat n'a pas publié de série corrigée pour l'emploi par pays de naissance. Le coefficient de correction appliqué à la proportion de la population née à l'étranger occupant un emploi est égal au ratio entre le taux d'emploi corrigé et non corrigé correspondant à l'ensemble de la population. Le même coefficient de correction est ensuite utilisé pour corriger la série relative à l'emploi par pays de naissance *par secteur*.

La principale limite de cette approche tient à l'hypothèse sous-jacente, à savoir que la rupture de la série a les mêmes effets sur l'ensemble des différents groupes auxquels le coefficient de correction est appliqué. Par exemple, dans le cas de l'emploi des femmes par secteur, cette procédure suppose que la variation proportionnelle de l'emploi agrégé des femmes provoquée par la rupture est également observée à l'échelle de chaque secteur considéré isolément.

Annexe 1.C. Liste des professions à risque

Tableau d'annexe 1.C.1. Liste des professions à risque selon la classification de Basso et al. (2022)

CITP – 3 chiffres	Intitulé CITP
131	Directeurs et cadres de direction, agriculture, sylviculture et pêche
141	Directeurs et gérants, hôtellerie et restauration
221	Médecins
222	Cadres infirmiers et sages-femmes
223	Spécialistes des médecines traditionnelles et des médecines complémentaires
224	Praticiens paramédicaux
225	Vétérinaires
226	Autres spécialistes des professions de la santé
232	Professeurs, enseignement technique et professionnel
234	Instituteurs, enseignement primaire et éducateurs de la petite enfance
312	Superviseurs, mines, industries manufacturières et bâtiment
313	Techniciens, contrôle de processus industriels
315	Contrôleurs et techniciens des moyens de transport maritime et aérien
321	Techniciens de la médecine et de la pharmacie
322	Personnel infirmier et sages-femmes (niveau intermédiaire)
323	Praticiens des médecines traditionnelles et des médecines complémentaires
324	Techniciens et assistants vétérinaires
325	Autres professions intermédiaires de la santé
335	Professions intermédiaires de l'application de la loi et assimilées
342	Travailleurs du secteur des sports et des activités de remise en forme
343	Professions intermédiaires de la culture, de la création artistique et des activités culinaires
441	Autres employés de type administratif
511	Agents d'accompagnement et assimilés (transports et tourisme)
512	Cuisiniers
513	Serveurs et barmen
514	Coiffeurs, esthéticiens et assimilés
516	Autre personnel des services directs aux particuliers
522	Commerçants et vendeurs, magasins
523	Caissiers et billettistes
524	Autres vendeurs
531	Gardes d'enfants et aides-enseignants
532	Aides-soignants
541	Personnel des services de protection et de sécurité
611	Agriculteurs et ouvriers qualifiés, cultures commerciales
622	Pêcheurs, chasseurs et trappeurs
632	Éleveurs de bétail, subsistance
634	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et cueilleurs, subsistance
711	Métiers qualifiés du bâtiment (gros œuvre) et assimilés
712	Métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés
713	Ouvriers peintres, ravaleurs de façades et assimilés
741	Installateurs et réparateurs, équipements électriques
742	Monteurs et réparateurs, électronique et télécommunications
751	Métiers qualifiés de l'alimentation et assimilés

CITP – 3 chiffres	Intitulé CITP
754	Autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
815	Conducteurs de machines pour la fabrication de produits textiles et d'articles en fourrure et en cuir
821	Ouvriers de l'assemblage
832	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles
835	Matelots de pont et assimilés
921	Manceuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture
931	Manceuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics
932	Manceuvres des industries manufacturières
933	Manceuvres des transports et de l'entreposage
941	Assistants de fabrication de l'alimentation
961	Éboueurs
962	Autres professions élémentaires

Note : le tableau présente la classification des emplois à risque selon la CITP à trois chiffres.

Source : Basso et al. (2022^[62]), Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>.

Notes

¹ Ce chapitre a bénéficié de de l'assistance statistique d'Isac Olave Cruz et d'Agnès Puymoyen. Des versions antérieures du contenu des sections 1.4 et 1.5 ont également bénéficié de l'analyse statistique d'Inbar Amit.

² Les variations des chiffres de l'emploi et du chômage entre les pays tiennent en partie au fait que les personnes en situation de chômage temporaire sont considérées comme des chômeurs dans certains pays comme le Canada ou les États-Unis même quand ils comptent retrouver leur emploi, alors que, dans la plupart des pays, les travailleurs au chômage partiel sont considérés comme des actifs occupés. Voir le chapitre 1 de la publication (OCDE, 2021^[5]) pour de plus amples informations.

³ Cette section est tirée du rapport de l'OCDE (2022^[4]).

⁴ Les informations sur le nombre de réfugiés en provenance d'Ukraine enregistrés en Europe sont tirées du site <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>, consulté le 26 août 2022.

⁵ Pour illustrer le redressement du nombre d'heures travaillées au sortir de la crise du COVID-19, le Graphique 1.6 s'appuie sur des données portant sur le T1 2022, soit les données les plus récentes disponibles pour le plus grand nombre de pays de l'OCDE. Les données corrigées des variations saisonnières n'étant pas faciles à obtenir, on utilise des données non corrigées et on prend comme point de référence antérieur à la crise le premier trimestre 2019. Même si cette méthode peut surestimer la reprise en déduisant la majeure partie de la croissance du nombre d'heures en 2019, les résultats obtenus montrent néanmoins que le redressement du nombre d'heures n'est pas terminé dans la majorité des pays pour lesquels on dispose de données corrigées des variations saisonnières.

⁶ Pour les pays couverts par Eurostat, on constate une rupture des données au T1 2021 concernant les séries relatives à l'emploi (voir Eurostat (2022^[28])). Chaque fois que possible, les séries corrigées des ruptures fournies par Eurostat sont utilisées dans l'analyse. Sinon, une correction décrite dans l'Annexe 1.B est appliquée.

⁷ Entre le T4 2019 et le T4 2021, le Mexique a également enregistré une forte hausse proportionnelle, mais à partir d'un point de départ assez bas, son taux de chômage de longue durée étant passé de moins de 0.1 % à 0.24 %.

⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410032501&cubeTimeFrame.startMonth=10&cubeTimeFrame.startYear=2019&cubeTimeFrame.endMonth=10&cubeTimeFrame.endYear=2021&referencePeriods=20191001%2C20211001>.

⁹ <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/labour-market-reports-data-and-analysis/jobs-online/using-the-all-vacancies-index-avi-as-main-indicator/>.

¹⁰ www.dati.istat.it.

¹¹ Source : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail (base de données).

¹² <https://www.nzier.org.nz/news/nziers-qsbo-shows-weaker-demand-and-confidence>.

¹³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220225/dq220225b-eng.htm>.

¹⁴ [IAB Labour Market Barometer | IAB](#).

¹⁵

<https://www.ons.gov.uk/businessindustryandtrade/business/businessservices/bulletins/businessinsightsandimpactontheeconomy/27january2022#worker-shortages>

<https://www.ons.gov.uk/businessindustryandtrade/business/businessservices/bulletins/businessinsightsandimpactontheeconomy/21april2022#workforce>.

¹⁶ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220225/dq220225b-eng.htm>.

¹⁷ En mars 2022, le nombre de démissions corrigé des variations saisonnières était supérieur de 75 % au niveau de décembre 2019 dans le secteur manufacturier (<https://fred.stlouisfed.org/series/JTS3000QUR>). Dans le commerce de détail, il était supérieur de 45 % (<https://fred.stlouisfed.org/series/JTS4400QUR>) et de 36 % dans la finance et l'assurance.

¹⁸ <https://fred.stlouisfed.org/graph/?g=OZ23>.

¹⁹ U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment-Population Ratio [EMRATIO], extrait de FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis ; <https://fred.stlouisfed.org/series/EMRATIO>, 10 mars 2022.

²⁰ Elle était également supérieure de 40 % au chiffre du premier trimestre 2020 – déjà partiellement touché toutefois par le début de la crise du COVID-19. Voir <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourforcesurveyflowsestimatesx02>.

²¹

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/february2022>.

²² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/mi-2021-un-niveau-eleve-de-demissions-de-cdi>.

²³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>.

²⁴ <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/job-vacancies-australia/latest-release>.

²⁵ Duval et al. (2022^[14]) fournissent des données préliminaires, dont il ressort que les salaires ont été plus sensibles aux tensions sur les marchés du travail dans les secteurs où les rémunérations sont faibles et que ce phénomène a contribué de manière significative à la croissance globale des salaires au cours de l'année 2021.

²⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-indices-de-salaire-de-base>.

²⁷ Des observations concordantes à celles communiquées plus haut au sujet des États-Unis ont été faites par Duval et al. (2022^[14]) qui ont présenté les premiers résultats d'une analyse de régression qui tendent à montrer que les rémunérations étaient plus sensibles aux tensions sur les marchés du travail dans les secteurs à bas salaires au Royaume-Uni et que cela contribuait en bonne partie à la croissance globale des salaires relevée sur l'année 2021.

²⁸ Les données présentées dans le Graphique 1.16 ont été communiquées par Eurostat à partir des résultats de l'enquête EFT-UE. Les données de l'Office fédéral de la statistique (Suisse) indiquent une contraction bien moindre de l'emploi dans les activités manufacturières, de 2 % environ, entre le T4 2019 et le T4 2021 (voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/section-economique.assetdetail.21825634.html>).

²⁹ Il convient de noter que les conclusions de toute étude sur les redéploiements d'emplois entre les secteurs dépendent sans doute dans une large mesure de l'intervalle de temps pris en considération. En effet, l'importance de telles transitions peut très bien avoir changé au cours de la crise dans la mesure où l'incertitude entourant les perspectives de chaque secteur a évolué de façon non linéaire avec la succession de vagues épidémiques d'intensité variable, les progrès de la campagne de vaccination et l'évolution de la nature des restrictions mise en œuvre.

³⁰ Pour les pays couverts par Eurostat, on constate une rupture des données au T1 2021 concernant les séries relatives à l'emploi (voir Eurostat (2022^[28])). Chaque fois que possible, les séries corrigées des ruptures fournies par Eurostat sont utilisées dans l'analyse. Sinon, une correction décrite dans l'Annexe 1.B est appliquée.

³¹ Dans l'ensemble des pays pris en considération ici, la part des contrats à durée déterminée chez les jeunes a baissé en moyenne de plus de 2 points de pourcentage au deuxième trimestre 2020 par rapport au deuxième trimestre 2019 ; des baisses ont été observées dans 18 des 28 pays.

³² Selon les données de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2021, la population totale d'immigrés a baissé d'au moins 10 % en Pologne, en Irlande, au Royaume-Uni, au Portugal et en Grèce. À l'inverse, la République tchèque, les Pays-Bas, la Hongrie, la Finlande et l'Islande ont tous enregistré une augmentation de plus de 10 % de leur population immigrée totale. En comparaison, dans tous ces pays, l'ensemble de la population de travailleurs nés dans le pays est restée largement stable (voir https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_PGACWS_custom_2759312/bookmark/table?bookmarkId=adc41851-d0c0-48e6-809a-a081f5282e4e) Aux États-Unis et au Canada, la population immigrée enregistrée dans la CPS et l'Enquête sur la population active a augmenté de moins de 2 %.

³³ Les groupes ethnoraciaux pris en considération sont les suivants : Indiens, Pakistanais, Bangladais, Chinois, Britanniques afro-caribéens, et personnes faisant état d'une appartenance ethnique mixte ou multiple.

³⁴ https://data.stat.gov.lv/pxweb/en/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLB/NBL030/ et https://andmed.stat.ee/en/stat/sotsiaalelu_tooturg_tooturu-uldandmed_aastastatistika/TT332/table/tableViewLayout2.

³⁵ <https://www.stats.govt.nz/information-releases/labour-market-statistics-december-2021-quarter>.

³⁶ Informations fournies par le Canada en réponse au Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises face à la crise du COVID-19 (voir le Chapitre 2 pour plus de précisions sur ce questionnaire).

³⁷ Pour caractériser les travailleurs occupant ces emplois, ce chapitre reprend les travaux de Basso et al., (2022^[62]) qui ont aimablement partagé leur code. Les auteurs définissent les emplois « à risque » comme ceux qui, d'après les informations antérieures à la pandémie, ne pouvaient être exercés à distance et impliquaient de considérables interactions avec d'autres personnes, et donc un risque accru d'infection par le COVID-19 au travail, voir Basso et al. (2022^[62]) pour plus de précisions sur la méthodologie. La même classification est également utilisée au Chapitre 3.

³⁸ En pratique, les travailleurs de première ligne sont définis comme ceux qui répondent « Toujours », « La plupart du temps » ou « Parfois » à la question « Dans votre travail, êtes-vous habituellement en contact physique direct avec d'autres personnes (collègues, clients, passagers, élèves, patients, etc.) ? » et qui ne déclarent pas que leur domicile ait été leur lieu de travail pendant la pandémie. Les données utilisées dans l'analyse portent sur la seconde vague, qui a débuté en juin 2020, et elles ne couvrent que les pays européens. Les données relatives à la première vague (avril 2020) ne comportent pas d'informations sur l'existence d'un contact étroit au travail. Il est certes probable que le nombre de travailleurs retournant sur leur lieu de travail ait augmenté entre les deux vagues, compte tenu de l'évolution de la pandémie et de la nature des restrictions en vigueur, mais les caractéristiques démographiques des travailleurs qui ont continué à travailler sur leur lieu de travail physique pendant ces deux vagues restent les mêmes.

³⁹ Les résultats n'impliquent pas nécessairement que ces emplois entraînent un moins bon état de santé ou un moins grand bien-être mental. De fait, ces disparités peuvent au moins en partie être la conséquence d'effets de sélection si les travailleurs ayant une moins bonne santé ou un moins grand bien-être mental peinent à trouver de meilleurs emplois. Quelle qu'en soit la cause exacte, les résultats n'en indiquent pas moins que les travailleurs qui occupent ces emplois sont défavorisés.

⁴⁰ Toutes les études portent sur 2020 et le début de 2021 ; les répercussions du virus sur les différentes catégories professionnelles pourraient avoir évolué à mesure que des variants plus transmissibles – tels que Delta et Omicron – sont devenus dominants. Par ailleurs, parallèlement à la propagation de ces variants, les restrictions en vigueur ont en règle générale été assouplies à mesure que les taux de vaccination atteignaient des niveaux élevés dans la plupart des pays. La conjonction de ces divers facteurs a pour conséquence que le risque relatif d'exposition associé aux différents métiers pourrait bien avoir évolué au cours de la pandémie, tout en restant – selon toute vraisemblance – plus élevé pour les emplois qui impliquent un contact direct avec un grand nombre de personnes.

⁴¹ <https://www.oecd.org/housing/data/affordable-housing-database/housing-conditions.htm>.

⁴² En Corée, les travailleurs n'ont pas légalement droit à des congés de maladie, qu'ils soient ou non rémunérés (OCDE, à paraître^[73]), tandis qu'aux États-Unis 31 % seulement des travailleurs du décile inférieur de la distribution des salaires avait accès à des congés de maladie rémunérés en mars 2019,

chiffre qui a augmenté pour atteindre 35 % en mars 2021 (<https://www.bls.gov/ncs/ebs/xlsx/employee-benefits-in-the-united-states-dataset.xlsx>). Les données récentes indiquent non seulement que la population n'est de manière générale guère au fait qu'une disposition fédérale instaurant un congé de maladie pour COVID-19 a été adoptée aux États-Unis en mars 2020, mais aussi que le degré de connaissance et d'utilisation de la possibilité offerte par cette mesure est particulièrement bas parmi les personnes nées à l'étranger – un groupe surreprésenté dans les emplois de première ligne (Jelliffe et al., 2021^[74]).

2 Soutenir l'emploi et les revenus : un point sur les mesures prises face à la crise du COVID-19

Oliver Denk et Sebastian Königs

La réponse des pays à la crise du COVID-19 sur le marché du travail et dans le champ social a été prompte et décisive et a contribué à empêcher un effondrement de l'économie et de la société. Deux ans et demi après le déclenchement de la pandémie, le présent chapitre offre un inventaire des mesures encore en vigueur, l'accent étant mis sur les domaines dans lesquels les interventions ont été particulièrement importantes : les dispositifs de maintien dans l'emploi, les prestations de chômage, les congés de maladie rémunérés, les politiques actives du marché du travail et les mesures destinées plus spécifiquement aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs de première ligne et aux minorités ethno-raciales. Il donne à voir, en outre, les enjeux et priorités d'action des pays dans les domaines des politiques sociales et des politiques du travail pour l'année 2022, y compris face aux retombées économiques de la guerre d'agression non provoquée que la Russie livre à l'Ukraine.

En bref

Les pays de l'OCDE ont pris des mesures sans équivalent pour contrer la crise du COVID-19. Les politiques du marché du travail et les politiques sociales ont été les principaux instruments utilisés pour préserver les emplois, les revenus et les moyens de subsistance. Parce qu'elle a été le révélateur des faiblesses des marchés du travail et des lacunes des systèmes de protection sociale, la crise a aussi conduit certains pays à reconsidérer leurs priorités stratégiques à long terme. Deux ans et demi après le déclenchement de la pandémie, le présent chapitre offre un inventaire des mesures encore en vigueur ainsi que des enjeux et priorités des pays sur les marchés du travail et en matière sociale pour l'année 2022.

Il est étayé dans une large mesure par les réponses des pays à un questionnaire sur les politiques qui leur a été communiqué à l'automne 2021. L'accent est mis sur les modalités d'intervention que l'on a privilégiées : les dispositifs de maintien dans l'emploi, les prestations de chômage, les congés de maladie rémunérés, les politiques actives du marché du travail et les mesures destinées plus spécifiquement aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs de première ligne et aux minorités ethnoraciales.

La riposte des pays sur le marché du travail et en matière sociale a, d'une manière générale, été proportionnée à l'extraordinaire gravité de la crise du COVID-19. Les mesures adoptées dans l'urgence pour compléter les dispositifs classiques prévus par les politiques du marché du travail et les systèmes de protection sociale ont permis de protéger l'emploi et les revenus et de préparer les conditions d'une reprise vigoureuse. À la fin de l'année 2021, une bonne partie des dispositifs de lutte contre la crise avaient, dans une large mesure, été supprimés, à l'exception de ceux relevant des politiques actives du marché du travail.

Le caractère d'urgence des mesures adoptées était tel que, dans certains domaines, les aides n'étaient pas suffisamment ciblées, les dépenses étaient trop élevées et les incitations parfois problématiques. Dans le même temps, les inégalités sur les marchés du travail se sont sans doute aggravées du fait que des catégories d'actifs hors d'atteinte du système ordinaire n'ont pas été correctement protégées par les mesures d'urgence. Des réformes sont parfois nécessaires pour combler les lacunes des politiques du marché du travail et des politiques sociales et rendre les marchés du travail plus résilients ; ailleurs, la spécificité de la crise liée au COVID-19 ne justifiera pas forcément de semblables réformes. Cette crise a aussi bousculé les habitudes de consommation, avec un report de la demande vers d'autres secteurs, d'autres entreprises et d'autres produits ; aussi sera-t-il particulièrement important d'accompagner les reconversions professionnelles vers des emplois très demandés.

Les principaux enseignements à retenir pour chaque domaine d'action sont les suivants :

- **Dispositifs de maintien dans l'emploi** : Au plus fort de la crise, en 2020, 37 des 38 pays de l'OCDE avaient un régime de chômage partiel ou un système de subvention salariale connexe. La reprise aidant, le recours à ce genre de dispositifs a largement diminué, passant de 20 % des salariés à 0.9 % en avril 2022 (en moyenne, dans les pays disposant de données et ayant eu recours à cette solution à un moment ou un autre au cours de la crise). Treize pays avaient totalement abrogé leurs dispositifs en novembre 2021. D'autres ont commencé à en affiner le ciblage, que ce soit par un durcissement des conditions d'accès (par exemple, en réservant l'aide aux entreprises les plus durement affectées) ou par une moindre générosité (par exemple, en diminuant le taux de subvention).

- **Allocations de chômage** : La plupart des pays de l'OCDE ont étendu l'indemnisation du chômage en facilitant l'accès à celle-ci, notamment dans le cas des travailleurs n'ayant pas suffisamment cotisé, en allongeant sa durée maximale et en augmentant sa générosité compte tenu des grandes difficultés que présentait la recherche d'un emploi durant la crise. Pour autant, dans de nombreux pays dotés de dispositifs complets de maintien dans l'emploi, le nombre de bénéficiaires de telles prestations n'a que légèrement augmenté. En janvier 2022, seuls quelques-uns de ces assouplissements étaient encore en vigueur. La plupart des pays ont, par ailleurs, élargi, rapidement et avec pragmatisme, leur aide aux travailleurs indépendants, lesquels se trouvaient souvent exclus des dispositifs de maintien dans l'emploi et n'avaient qu'un accès restreint aux prestations de chômage. À la lumière de cette expérience, plusieurs pays envisagent aujourd'hui des solutions qui leur permettraient d'étendre à ces travailleurs les mécanismes de protection des revenus.
- **Congé de maladie rémunéré** : Dans les premiers temps de la crise en particulier, le congé de maladie rémunéré a contribué de façon déterminante à contenir la propagation du virus et protéger la santé, l'emploi et le revenu des travailleurs. De nombreux pays, du reste, ont rapidement étendu le système pour assurer une meilleure couverture et réduire son coût pour l'employeur. L'attention s'est portée sur les travailleurs souffrant d'un « COVID long », afin de leur fournir une aide au revenu et à l'emploi appropriée.
- **Politiques actives du marché du travail (PAMT)** : Les PAMT ont formé un élément essentiel de la riposte des pays face à la crise. Augmentés en 2020, leurs budgets ont été encore accrus en 2021, tant ceux dédiés aux services publics de l'emploi (dans quelque 80 % des pays) que ceux dédiés aux mesures actives du marché du travail, dont les incitations à la formation et à l'emploi (dans 60 % des pays). Pour être en phase avec les nouveaux enjeux, les pays ont pris des mesures d'envergure qui ont consisté, entre autres, à accélérer la transformation numérique, à développer la prestation de services à distance et à adapter la formulation des politiques. Les PAMT continuent de jouer un rôle important dans le contexte des pénuries et redéploiements de main-d'œuvre consécutifs à la crise du COVID-19.
- **Politiques sociales et politiques du travail en faveur des femmes** : Si les femmes ont été dans un premier temps plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi, leur taux d'emploi s'est amélioré par rapport à celui des seconds sur la durée de la crise. Or, à travers son caractère propre de crise de santé publique, la pandémie de COVID-19 a soulevé différents problèmes spécifiques : les femmes sont en effet surreprésentées parmi le personnel soignant, quoiqu'elles n'aient pas occupé, en règle générale, les postes les plus exposés à la contagion ; leur charge de travail domestique non rémunéré s'est alourdie avec la fermeture des services de gardes d'enfants ; et celles qui étaient victimes de violences conjugales se sont retrouvées à huis clos avec leur bourreau durant les périodes de confinement. Nombreux sont les pays qui ont pris des mesures dans différents domaines (assouplissement des conditions de travail, congés, aide à la garde d'enfants et soutien au revenu) pour aider les parents, souvent les mères, à faire face à la charge de travail supplémentaire et pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes et des filles.
- **Mesures spécifiques aux jeunes** : Les jeunes, quoiqu'ayant moins à craindre du virus lui-même, ont particulièrement souffert de la crise du COVID-19. À la différence de ce qui s'est passé au cours de crises antérieures, ils ont immédiatement bénéficié de l'attention des pouvoirs publics. Leur situation sur le marché du travail s'est améliorée rapidement avec la reprise économique, même si certains auront sans doute besoin que l'on se soucie encore d'eux et qu'on les aide davantage. C'est notamment le cas de ceux qui ont obtenu un diplôme pendant la crise ; des chômeurs ou des inactifs qui ne se sont pas manifestés auprès des services publics de l'emploi ou des services sociaux ; des étudiants aux moyens financiers insuffisants ; et des individus à la santé mentale fragile.

- **Mesures spécifiques aux travailleurs de première ligne** : Les travailleurs de première ligne sont ceux qui ont continué d'exercer leur activité professionnelle à leur poste habituel et à proximité de tiers même au plus fort de la crise, ainsi les employés des services de santé, des établissements de soins de longue durée ou des commerces essentiels. Les pays ont pris diverses mesures afin de réduire les risques auxquels ces travailleurs étaient exposés sur le plan sanitaire et d'améliorer la qualité de leurs emplois, par exemple par l'introduction du dépistage ou de la vaccination obligatoires et par différents coups de pouce sur leur rémunération. Ils ne sont toutefois pas allés suffisamment loin pour valoriser ces professions de manière pérenne et attirer à elles la main-d'œuvre qui leur fait largement défaut.
- **Mesures spécifiques aux minorités ethno- raciales**: La moitié des pays de l'OCDE disposaient, sur le marché du travail ou en matière sociale, de mesures spécialement destinées à ces minorités qui les ont aidées à surmonter la crise. Ces mesures étaient souvent antérieures au COVID-19, mais elles se sont révélées particulièrement utiles en la circonstance et ont parfois été accompagnées de dispositifs complémentaires. Pour autant, les services publics de l'emploi ont eu toujours plus de mal à trouver des débouchés professionnels aux demandeurs d'emploi issus de minorités ethno- raciales. Des interventions plus diversifiées, sous la forme notamment d'initiatives visant à promouvoir la remise à niveau des compétences, lutter contre la discrimination et resserrer les liens avec le marché du travail, pourraient contribuer à rendre les emplois des personnes issues de ces groupes plus résilients face à la prochaine crise.
- **Enjeux et priorités de l'action publique en 2022** : Les pays doivent parvenir à trouver un difficile équilibre entre la résolution des problèmes mis au jour par la crise du COVID-19 sur le marché du travail, la maîtrise des transformations structurelles en cours et la promotion d'une reprise vigoureuse et inclusive sur le marché du travail – tout en faisant face aux conséquences économiques et sociales de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine. Interrogés, à l'automne 2021, au sujet des principaux enjeux sur le marché du travail, les pays ont cité les conséquences immédiates de la crise avant les défis structurels à long terme. Les principales priorités des plans de relance nationaux sont de renforcer les services offerts aux demandeurs d'emploi, d'améliorer le caractère inclusif du marché du travail et de maîtriser les changements induits par la transformation numérique et la transition verte. L'inflation et les retombées de l'invasion russe se sont imposées comme des priorités pour l'action publique : les pays ont adopté des mesures pour contenir les effets de la flambée des prix, notamment ceux de l'énergie, sur le coût de la vie et aider les réfugiés ukrainiens à s'intégrer.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a causé une contraction de l'économie comme les pays de l'OCDE n'en avaient pas connu depuis plus d'un demi-siècle. Les pouvoirs publics se sont attachés à en contenir les répercussions sur le marché du travail et sur le plan social, et ont ainsi évité à de nombreux individus et ménages de perdre emploi et revenu. Comme nous le verrons dans le présent chapitre, deux ans et demi après le début de la pandémie, l'heure n'est plus à la gestion de crise : rares sont les mesures prises dans l'urgence à être encore en vigueur, et quelques autres encore ont pris un caractère permanent pour pouvoir être réactivées dans l'éventualité d'un nouveau choc¹.

Pour autant, certains des principaux enjeux actuels sur le marché du travail et dans le domaine social restent liés à la crise du COVID-19, qu'il s'agisse des graves pénuries de main-d'œuvre, de la flambée des prix, ou des séquelles à long terme que l'on redoute chez certains groupes vulnérables comme les jeunes. Les priorités d'action des pays de l'OCDE sont aujourd'hui moins de lutter contre la crise que de gommer ces stigmates de la pandémie. La crise du COVID-19 a d'autre part suscité un regain d'attention,

de la part des décideurs, pour la transformation numérique et la transition verte, tandis que l'agression de l'Ukraine par la Russie soulève de nouveaux enjeux ou en accentue d'autres, à travers notamment le renchérissement du coût de la vie et l'exode de nombreux Ukrainiens, en particulier vers les pays européens limitrophes.

Le présent chapitre nous donne à voir où en sont les politiques du marché du travail et les politiques sociales et quel cap est le leur. La Section 2.1 offre une revue de détail des mesures prises par les pouvoirs publics face au COVID-19 dans les domaines où leurs interventions ont été particulièrement importantes, à savoir : les dispositifs de maintien dans l'emploi, les prestations de chômage, les congés de maladie rémunérés, les politiques actives du marché du travail. La Section 2.2 mettra en vedette les mesures spécialement destinées aux groupes confrontés à des difficultés particulières durant la crise : les femmes, les jeunes, les travailleurs de première ligne et les minorités ethno-raciales. La Section 2.3 nous conduira à nous intéresser, au-delà de la crise du COVID-19, aux enjeux et priorités des pays, sur les marchés du travail et en matière sociale, pour l'année 2022. La Section 2.4 servira de conclusion.

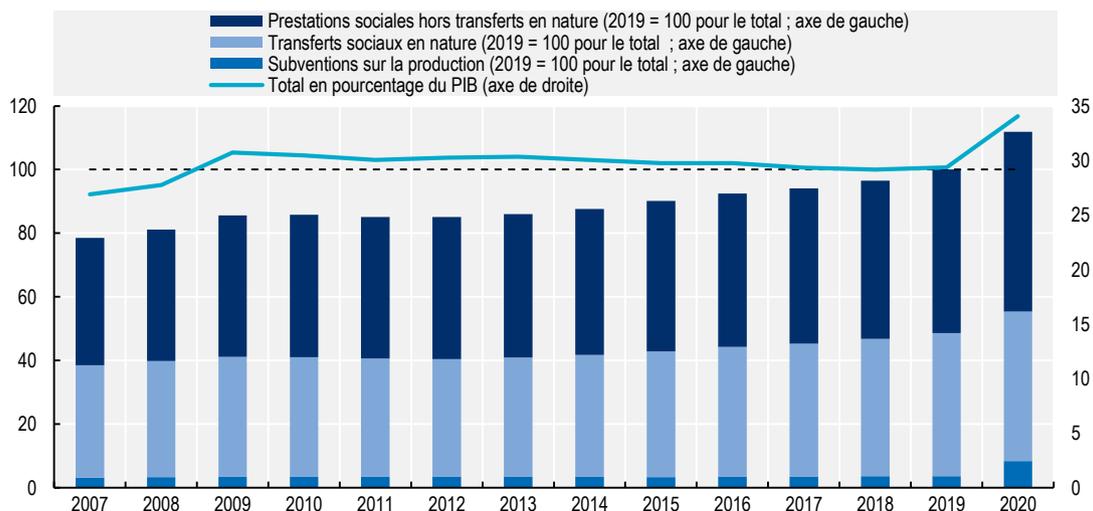
L'analyse développée dans le présent chapitre repose essentiellement sur les réponses reçues au Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19 qui a été communiqué à l'ensemble des pays membres à l'automne 2021. Trente-six pays sur 38 ont rendu réponse, même si tous n'ont pas fourni une information exhaustive au sujet de chacun des domaines d'action. L'envoi du questionnaire étant antérieur à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, l'analyse des réponses reçues ne tient pas compte des derniers développements géopolitiques.

2.1. Le point sur les aides publiques aux travailleurs et aux ménages face à la crise du COVID-19

La pandémie de COVID-19 a provoqué une forte hausse de la dépense publique, et des dépenses sociales en particulier. En l'absence, pour le moment, de données comparables à l'échelle internationale sur les dépenses publiques de protection sociale engagées par les pays de l'OCDE durant la crise, les comptes nationaux peuvent fournir une première indication de l'évolution tendancielle de ces dépenses. Il en ressort ainsi que les dépenses sociales – dans une acception très large du terme – ont crû en moyenne de 12 % environ, en termes réels, entre 2019 et 2020, dans 28 pays de l'OCDE (Graphique 2.1). Cela englobe les transferts sociaux en nature (notamment en lien avec la santé et l'éducation, en progression de 4 %), les prestations sociales hors transferts en nature (versements aux ménages au titre des assurances sociales, retraites comprises, en progression de 11 %) et les subventions sur la production (en progression de 294 %, avec d'amples variations selon les pays). Ces subventions, qui sortent du strict domaine des transferts sociaux, recouvrent les aides publiques accordées aux employeurs afin qu'ils ne se séparent pas de leur personnel (dans le cadre de dispositifs de maintien dans l'emploi, par exemple) et les aides publiques aux travailleurs indépendants (ISWGNA, 2020^[1]).

Graphique 2.1. Forte hausse des dépenses sociales publiques

Évolution tendancielle des dépenses sociales publiques , 2007-20, moyenne OCDE



Note : dans les comptes nationaux, les prestations sociales aux ménages se divisent en deux catégories : les prestations sociales autres que les transferts sociaux en nature et les transferts sociaux en nature. Les prestations sociales autres que les transferts sociaux en nature sont d'ordinaire des prestations en espèces, que les ménages peuvent ainsi utiliser au même titre qu'un autre revenu, et comprennent les pensions et les prestations hors pensions. Les transferts en nature désignent la fourniture de certains biens ou services (principalement dans les domaines de la santé et de l'éducation) gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les subventions sur la production sont des aides publiques aux entreprises, visant notamment à subventionner les salaires de celles qui sont touchées par le COVID-19 afin qu'elles ne se séparent pas de leur personnel tant que dure la crise. Dans le présent graphique, le niveau des dépenses est exprimé par rapport à 2019, après prise en compte de l'inflation sur la base de l'indice des prix à la consommation. La moyenne OCDE est calculée pour les 28 pays disposant de données pour l'ensemble de la période considérée.

Source : calculs de l'OCDE basés sur les statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux, http://dotstat.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SNA_TABLE14A.

StatLink  <https://stat.link/1ugb2x>

L'augmentation des dépenses sociales en 2020 a été considérablement plus importante que durant la crise financière mondiale (+9 % entre 2007 et 2010). Elle représente 4.7 points de pourcentage, de 29.4 % à 34.1 % du PIB. En termes relatifs, elle suit globalement l'augmentation des dépenses publiques dans leur ensemble, qui sont passées de 42.7 % à 49.5 % du PIB (OCDE, 2021^[2]).

L'augmentation des dépenses sociales tient principalement à celle des dépenses affectées aux dispositifs d'assistance aux chômeurs et aux dispositifs de maintien dans l'emploi. Dans 17 pays européens de l'OCDE pour lesquels on dispose d'estimations préliminaires ventilées par type de programme, celles-ci ont pratiquement doublé, en proportion du PIB, entre 2019 et 2020 (+94 % ; Eurostat (2022^[3])). Leur progression est sans commune mesure avec les autres catégories de dépenses, notamment les dépenses de santé (+13 %) et les prestations familiales (+12 %). Si l'augmentation considérable, en termes relatifs, des dépenses d'indemnisation du chômage ne se répercute pas encore plus fortement sur le niveau global des dépenses sociales, c'est que, même en temps de crise, les premières ne représentent qu'une petite partie des secondes, environ 6 % en 2020. Près de 70 % des dépenses sociales cette même année ont été affectées aux pensions ainsi qu'aux soins de santé et aux prestations d'assurance-maladie.

2.1.1. Dispositifs de maintien dans l'emploi

Lorsque la crise du COVID-19 est survenue, au printemps 2020, pratiquement tous les pays de l'OCDE ont eu recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi pour assurer sans tarder un large soutien aux

entreprises et aux travailleurs pâtissant des effets des mesures de distanciation sociale. La finalité de ces dispositifs était de préserver l'emploi et le revenu de ceux qui travaillaient pour les entreprises les plus durement touchées moyennant le versement, à ces dernières, de subventions destinées à alléger les coûts de main-d'œuvre face au repli de l'activité. Cela s'est fait soit par des systèmes de chômage partiel assurant la prise en charge des heures non travaillées, soit par des subventions salariales applicables aux heures travaillées, mais pouvant aussi être utilisées pour assurer un complément de revenu aux travailleurs en horaires réduits. Dans un cas comme dans l'autre, la relation de travail demeure tandis que l'activité de l'entreprise est au ralenti voire à l'arrêt. L'analyse des dispositifs de maintien dans l'emploi développée dans la présente section fait fond sur les travaux antérieurs réalisés pour les besoins des deux dernières éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2021^[4] ; 2020^[5]) et de deux notes de synthèse (OCDE, 2022^[6] ; 2020^[7]).

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont évité des licenciements et réembauches, toujours coûteux, lors d'une suspension temporaire de l'activité économique. On peut aussi exclure qu'ils aient, dans un premier temps, porté préjudice à la croissance de la productivité dans la mesure où la crise du COVID-19 a frappé indistinctement les entreprises très productives et celles qui l'étaient peu. Il s'ensuit que les secondes n'ont été ni les seules, ni même les principales bénéficiaires des subventions prévues, lesquelles n'ont pas non plus introduit de distorsions quant aux chances de survie des structures (Cros, Epaulard et Martin, 2021^[8]). L'évolution de la situation sanitaire et économique a suscité des inquiétudes grandissantes au sujet des coûts économiques des dispositifs. Ces coûts sont principalement de deux ordres : d'une part, les aides publiques peuvent être versées pour des activités qui n'en ont pas besoin, d'autre part, elles peuvent être versées pour des activités qui ne reprendront pas, ou dans longtemps seulement (ainsi de certains segments du secteur des loisirs), ce qui a pour effet de ralentir la redistribution des emplois entre les entreprises. D'après ce que l'on a pu observer en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, il semble que ces effets de distorsion se soient accentués au fur et à mesure que la reprise économique s'affirmait (Andrews, Charlton et Moore, 2021^[9] ; Andrews, Hambur et Bahar, 2021^[10]).

Plusieurs pays suppriment progressivement les aides au maintien dans l'emploi, d'autres n'y ont plus autant recours

Chacun des 38 pays de l'OCDE, à l'exception du Mexique, a appliqué un dispositif de maintien dans l'emploi pendant la première phase de la crise du COVID-19. Un tel dispositif existait déjà dans 17 d'entre eux, tandis que les 20 autres, qui en étaient jusque-là dépourvus, en ont mis un en place à l'occasion de la crise. Beaucoup de ceux qui appartenaient au premier groupe ont considérablement assoupli les conditions d'accès et accru la générosité des aides, quand ils n'ont pas introduit des dispositifs complémentaires (Canada, Danemark). En novembre 2021, date de référence du questionnaire, 13 des 20 pays formant le second groupe avaient abrogé leur dispositif. Par conséquent, 24 pays de l'OCDE sur 38 appliquaient encore un dispositif universel de maintien dans l'emploi (Tableau 2.1). Plusieurs d'entre eux (Irlande, Pays-Bas, République slovaque et République tchèque) y ont mis fin par la suite.

Jamais les pays n'avaient encore soutenu autant de travailleurs par l'intermédiaire des dispositifs de maintien dans l'emploi qu'au début de la crise du COVID-19 : il y en a eu dix fois plus que lors de la crise financière mondiale. Le retrait des aides décidé par différents pays à la faveur d'une reprise économique vigoureuse a fait chuter le nombre de bénéficiaires : quand 20 % des salariés étaient concernés au plus fort de la crise, ils n'étaient plus que 0.9 % en mars-avril 2022 (en moyenne dans les pays de l'OCDE possédant des données pertinentes et ayant eu recours à cette solution à un moment donné). Ce recul marqué qui s'observe aussi dans les pays où un dispositif restait en vigueur en mars/avril 2022. L'Irlande et la Belgique étaient les deux pays qui comptaient le plus grand nombre de salariés toujours couverts par des mesures de protection de l'emploi (Graphique 2.2). La Belgique a continué d'assouplir l'accès à son dispositif de chômage partiel (*chômage temporaire*), en particulier pour les entreprises qui rencontrent des problèmes en raison de la guerre en Ukraine (par exemple, pour obtenir les ressources nécessaires à leur activité).

Tableau 2.1. Les dispositifs de maintien dans l'emploi dans les pays de l'OCDE pendant la crise du COVID-19

Situation au mois de novembre 2021

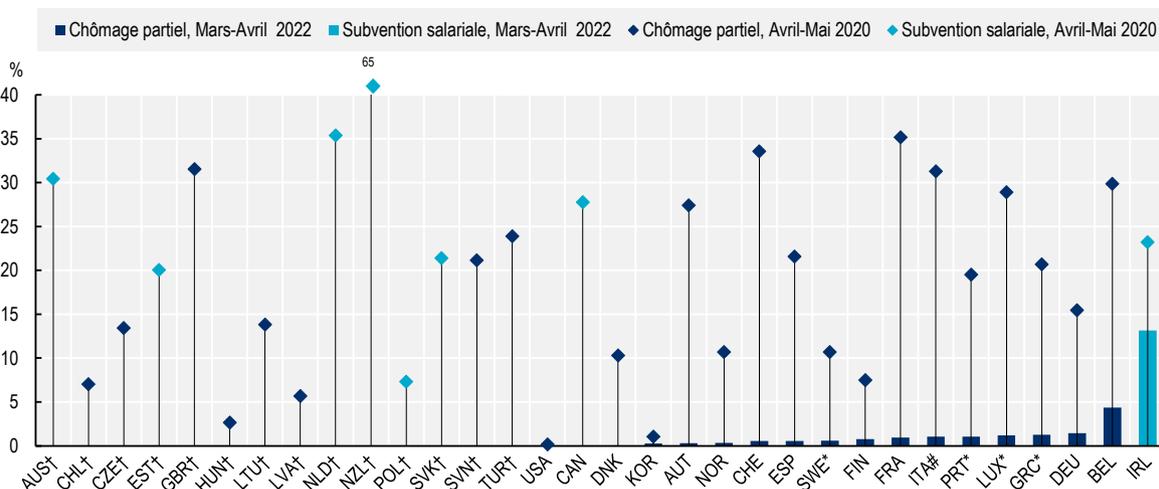
Pays de l'OCDE qui avaient un dispositif de maintien dans l'emploi dès avant la crise	Pays de l'OCDE qui avaient introduit un dispositif de maintien dans l'emploi durant la crise et le maintenaient en vigueur en novembre 2021	Pays de l'OCDE qui avaient introduit un dispositif de maintien dans l'emploi durant la crise et l'avaient déjà abrogé en novembre 2021	Pays de l'OCDE qui n'avaient pas de dispositif de maintien dans l'emploi durant la crise
Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Portugal, Suède, Suisse	Chili, Colombie, Grèce, Irlande, Pays-Bas, République slovaque, République tchèque	Australie, Costa Rica, Estonie, Hongrie, Islande, Israël, Lettonie, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Royaume-Uni, Slovénie, Türkiye	Mexique

Note : le Canada et le Danemark avaient introduit d'autres dispositifs de maintien dans l'emploi durant la crise qu'ils avaient déjà abrogés en novembre 2021. La Grèce a introduit deux dispositifs de maintien dans l'emploi, dont un qu'elle avait déjà abrogé en novembre 2021. Le tableau présente un état des lieux à la date du 1^{er} novembre 2021 ; il est possible que certains pays aient par la suite abrogé ou réintroduit des dispositifs de maintien dans l'emploi.

Source : sources nationales et Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

Graphique 2.2. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a pratiquement cessé dans la plupart des pays

Taux d'utilisation, en pourcentage de l'emploi salarié



Note : le pourcentage de bénéficiaires est calculé à partir de l'effectif total de salariés au T1 2020. † Australie, Chili, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie et Türkiye : le dispositif a été abrogé ou n'est pas largement accessible. *Les dernières données disponibles remontent à février 2022 (Grèce), décembre 2021 (Luxembourg), septembre 2021 (Suède) et août 2021 (Portugal). #Italie : estimation à partir du nombre d'heures autorisées. États-Unis : les données portent sur le recours à des dispositifs de chômage partiel ; seuls 26 États ont mis en place un tel dispositif ; pas de données disponibles au niveau fédéral. Aucune information sur l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi en Colombie, au Costa Rica, en Islande, en Israël et au Japon. Aucun dispositif au Mexique.

Source : sources nationales.

StatLink  <https://stat.link/dl3m0j>

Deux facteurs expliquent que le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi s'amenuise : un recul de la demande du côté des entreprises et des travailleurs et des aides moins largement accessibles et moins généreuses. La reprise s'installant, les entreprises ont resserré progressivement le ciblage des aides sur les entreprises et les travailleurs, et ce de deux manières : i) en réservant ces aides aux entreprises, aux secteurs d'activité et aux régions qui ont particulièrement souffert des mesures de distanciation physique ; ii) en les rendant moins généreuses. Nous verrons dans la suite de cette section quels moyens ont été pris par les pays qui n'avaient pas abrogé leur dispositif en novembre 2021 pour en restreindre l'accès et la générosité dans l'objet d'apporter une aide sélective et de moindre ampleur.

Un accès restreint : certains pays réservent l'aide au maintien dans l'emploi aux entreprises les plus durement touchées

Plusieurs des pays qui conservaient, en novembre 2021, un dispositif de maintien dans l'emploi, apportaient aux entreprises une aide différenciée en fonction de la taille, de la rentabilité, du secteur d'activité ou de la région (Tableau 2.2). Cette différenciation procède d'une volonté de privilégier les entreprises qui ont le plus souffert des exigences de distanciation physique, même si certains critères d'octroi peuvent correspondre à un fonctionnement qui ne supporte pas favorablement la comparaison avec celui d'entreprises concurrentes, ce qui réduit l'efficacité du ciblage. Le Portugal, par exemple, a adapté son dispositif à la mi-2020 pour offrir des prestations plus généreuses aux entreprises dont le chiffre d'affaires avait le plus diminué. En Autriche, à partir du milieu de l'année 2021, seules les entreprises des secteurs directement affectés par les mesures de confinement ou dont les ventes avaient été réduites au moins de moitié entre l'automne 2019 et l'automne 2020 bénéficiaient d'une subvention à taux plein. La Corée, quant à elle, a fourni une aide spéciale aux entreprises de 14 secteurs durement touchés (dont les voyages et le tourisme) et de 7 régions confrontées à une crise de l'emploi. Le Japon a apporté un soutien complémentaire aux entreprises ayant dû réduire leur activité dans les régions où l'état d'urgence avait été décrété ou concernées par d'autres mesures analogues. Dans l'ensemble, la moitié des pays qui, au mois de novembre 2021, avaient encore recours à un dispositif de maintien dans l'emploi ne faisaient pas de distinction entre les entreprises selon la taille, la rentabilité, le secteur d'activité ou la région (Allemagne, Belgique, Chili, Danemark, États-Unis, Finlande, Grèce, Norvège, République slovaque, République tchèque, Suède et Suisse).

Tableau 2.2. Pays de l'OCDE qui réservent l'aide au maintien dans l'emploi aux entreprises et aux travailleurs les plus durement touchés par les restrictions liées au COVID-19

Situation au mois de novembre 2021

Différenciation de l'aide au maintien dans l'emploi			
Selon la taille de l'entreprise	Selon la rentabilité des entreprises	Par secteur	Par région
Colombie, Corée, Espagne, Italie, Japon	Autriche, Corée, France, Irlande, Pays-Bas, Portugal	Autriche, Corée, France, Italie, Luxembourg	Corée, France, Japon

Note : les pays de l'OCDE ci-après avaient un dispositif de maintien dans l'emploi en novembre 2021, mais ne modulaient pas l'aide apportée en fonction de la taille de l'entreprise, de sa rentabilité, du secteur d'activité ni de la région : Allemagne, Belgique, Chili, Danemark, États-Unis, Finlande, Grèce, Norvège, République slovaque, République tchèque, Suède et Suisse. Aucune information disponible au sujet du Canada.
Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

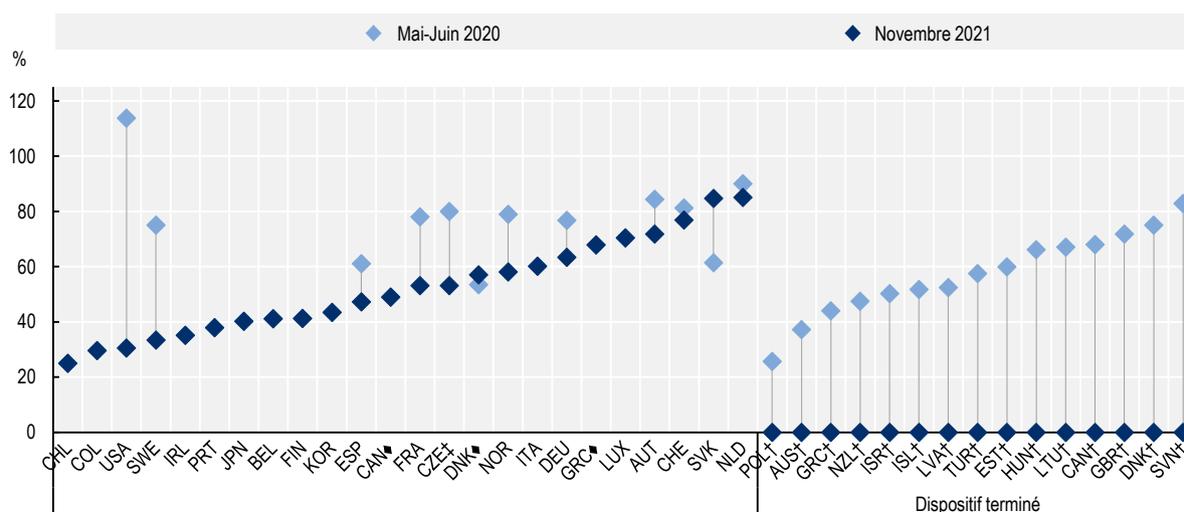
Une générosité réduite : certains pays abaissent le taux de subvention au titre du maintien dans l'emploi

Sur les 24 pays de l'OCDE qui, en novembre 2021, appliquaient encore un dispositif universel de maintien dans l'emploi, 10 avaient réduit la générosité des aides au fil de la crise du COVID-19, et ce de manière

très nette dans le cas des États-Unis, de la Suède, de la République tchèque et de la France (Graphique 2.3). À l'exception des États-Unis, cette réduction a été opérée au moins en partie par un durcissement des exigences de cofinancement imposées aux entreprises. Ce cofinancement, c'est là son avantage, tend à mieux canaliser l'aide financière vers les entreprises et les emplois qui en ont besoin et rend moins intéressant, pour les salariés, de conserver un poste qui ne sera plus jamais viable. D'ailleurs, le recours aux mécanismes de maintien dans l'emploi était pratiquement trois fois plus important dans les pays ne demandant pas de cofinancement que dans ceux qui en demandaient un (au mois de novembre 2021), nonobstant les disparités au sein de chaque groupe de pays. Dans les quatre pays qui ont resserré le plus fortement les aides publiques (États-Unis, Suède, République tchèque et France), le resserrement a aussi été pris en charge par les travailleurs qui ont vu leurs revenus diminuer. Dans l'ensemble, et malgré une moindre générosité des aides, les subventions publiques couvraient toujours, en novembre 2021, 50 % en moyenne du coût des travailleurs bénéficiant d'un dispositif de maintien dans l'emploi dans les pays dotés d'un tel dispositif. Nous sommes encore bien au-delà des taux de subvention en vigueur avant la crise du COVID-19, même dans les pays qui n'avaient pas attendu celle-ci pour adopter un dispositif de maintien dans l'emploi.

Graphique 2.3. L'aide au maintien dans l'emploi est devenue moins généreuse

Taux de subvention par heure non travaillée, en pourcentage des coûts de main-d'œuvre



Note : † Aucun dispositif en place ou largement accessible. Canada : le pays a eu deux dispositifs, le programme de Travail partagé (◆, en vigueur en novembre 2021) et la Subvention salariale d'urgence du Canada (suspendue en novembre 2021). République tchèque : Régime antivirus 3A, en mai-juin 2020, Régime antivirus 3B, en novembre 2021. Danemark : le pays a eu deux dispositifs, un système de partage du travail *Arbejdsfordeling* (◆, en vigueur en novembre 2021) et la compensation salariale *Lønkomensation* (suspendue en novembre 2021). Grèce : le pays a eu deux dispositifs, *Syn-Ergasia* (◆, en vigueur en novembre 2021) et une compensation spéciale pour certains secteurs (suspendue en novembre 2021). Norvège : le taux de subvention s'applique les 60 premiers jours. Les cotisations patronales obligatoires aux régimes d'assurance privés ne sont pas prises en compte dans le calcul (conformément à la méthodologie de la publication de l'OCDE *Les impôts sur les salaires*). Le graphique présente un état des lieux à la date du 1^{er} novembre 2021 ; il est possible que certains pays aient par la suite abrogé ou réintroduit des dispositifs de maintien dans l'emploi.

Source : sources nationales et Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/6khs2v>

Il a été particulièrement complexe d'adapter les dispositifs de maintien dans l'emploi à l'évolution de la crise compte tenu des perspectives très incertaines et des effets variables des mesures de distanciation physique sur les différents groupes d'entreprises. Cette incertitude quant à l'évolution de la situation sanitaire fait qu'il a été difficile de planifier quoi que ce soit. Plusieurs pays qui avaient commencé à réduire

les aides au maintien dans l'emploi ont dû les rétablir face à une nouvelle dégradation de la situation sanitaire. Une modification trop fréquente des critères d'octroi et de la générosité des aides pourrait nuire à la lisibilité et à l'efficacité du système. À l'inverse, maintenir des aides généreuses et éviter de multiples ajustements, c'est courir le risque d'alourdir inutilement les coûts financiers et économiques. Dans l'ensemble, la crise ne semble pas avoir augmenté le nombre de dispositifs de maintien dans l'emploi existant de manière permanente puisque la majorité des pays de l'OCDE qui se sont dotés d'un tel dispositif l'ont abrogé par la suite.

Il conviendrait désormais de s'attacher, à titre prioritaire, à tirer les leçons de la crise du COVID-19 et à apprécier l'efficacité des dispositifs de maintien dans l'emploi pour ce qui est de protéger les emplois et soutenir la création d'emplois. L'un des critères essentiels de telles évaluations devrait être la protection assurée à différentes catégories de travailleurs. Les données sur l'aide au maintien dans l'emploi ventilées par groupes sociodémographiques sont souvent indisponibles, aussi est-il impossible de procéder à une étude plus formelle des effets redistributifs des dispositifs. Il serait utile que les pays collectent dorénavant ces statistiques.

À ce jour, l'OCDE a effectué une évaluation au sujet de la Suisse ; une autre évaluation est en cours, qui porte sur l'Espagne. Quelques pays (Australie, Autriche, France, Luxembourg, Pays-Bas, Suède) ont évalué leurs propres programmes ou prévoient de le faire entre 2022 et 2024, tandis que d'autres (Allemagne, Canada, Hongrie, République tchèque) n'ont rien prévu de tel. Dans l'étude qu'elle a consacrée à la Suisse, l'OCDE conclut que le chômage partiel a permis de préserver l'emploi et les revenus de différents groupes sociodémographiques, à commencer par les individus peu qualifiés, les travailleurs temporaires et les travailleurs nés à l'étranger (Hijzen et Salvatori, 2022^[11]). Le Trésor australien a évalué le dispositif de subvention salariale à trois puis à six mois et observé qu'il contribuait de manière importante à la stabilisation socioéconomique, à la productivité et à la reprise de l'activité et qu'il permettait de maintenir le lien entre employeurs et salariés (The Australian Government the Treasury, 2021^[12]). En France, la Cour des comptes se félicite du déploiement large et rapide du dispositif de chômage partiel, tout en signalant comme un enjeu majeur le manque de maîtrise des coûts (Cour des comptes, 2021^[13]).

2.1.2. Soutien du revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi et leur salaire

Le soutien du revenu de ceux qui avaient perdu leur emploi a formé un deuxième volet de l'action engagée par les pouvoirs publics afin d'atténuer les effets de la crise du COVID-19 sur les travailleurs et les ménages. En dépit de la mise en place ou de l'extension rapide des dispositifs de maintien dans l'emploi, cette crise a provoqué de nombreuses pertes d'emplois dans la zone OCDE, quoique celles-ci se concentrent dans un nombre restreint de pays. Fin 2020, on dénombrait dans les pays de l'OCDE 22 millions d'emplois de moins qu'en 2019 (OCDE, 2021^[4]). Il était difficile, voire impossible, de trouver un nouvel emploi durant les périodes de confinement, y compris pour ceux qui en recherchaient déjà un avant la pandémie. Les allocations de chômage et autres prestations de soutien du revenu des personnes sans emploi ont alors contribué de manière décisive à préserver les moyens d'existence des travailleurs et de leurs familles.

À mesure que les restrictions pesant sur l'activité économique et la vie sociale ont été levées, le nombre de personnes sans emploi a rapidement décru, en particulier au Canada et aux États-Unis où des millions de travailleurs ont retrouvé le leur après un licenciement temporaire. L'emploi total dans la zone OCDE est revenu à son niveau d'avant la crise à la fin de l'année 2021 et a continué de progresser au cours des premiers mois de 2022 – voir Chapitre 1. Pour autant, bien des travailleurs, notamment ceux de secteurs où la reprise a été timide, n'ont pas réussi à retrouver une situation professionnelle et ont donc continué de dépendre des prestations hors emploi. Dans plusieurs pays, l'aide apportée durant la crise a dicté les programmes de réforme, par exemple du fait que la pandémie a mis au jour des défaillances dans les dispositifs de soutien préexistants, ou parce que les mesures adoptées dans l'urgence ont déformé la perception de ce qui constitue une protection du revenu adéquate.

La plupart des pays de l'OCDE ont prolongé temporairement la durée de versement des allocations de chômage aux travailleurs salariés

La majorité des pays de l'OCDE (32 pays sur 38) a étendu les droits aux allocations de chômage durant la crise du COVID-19. Pratiquement tous ont pris des mesures lors de la première vague épidémique, au printemps 2020, pour élargir les droits à prestations au regard d'un ou de plusieurs des aspects suivants (Tableau 2.3)² :

- **Accès** : 19 pays ont abaissé la durée minimale de cotisation, sinon totalement supprimé cette condition d'octroi, ou ont élargi le bénéfice de ces prestations à des catégories de travailleurs qui n'y avaient pas droit jusque-là (ainsi ceux dont le contrat a été dénoncé au cours de la période probatoire, ceux qui étaient en congé sans solde et ceux qui venaient de démissionner pour saisir une nouvelle offre d'emploi restée sans lendemain à cause de la crise). Plusieurs pays ont aussi mis en place de nouvelles prestations d'assistance chômage ou octroyé des versements exceptionnels aux demandeurs d'emploi qui n'avaient droit à aucune allocation chômage.
- **Durée de versement** : 16 pays ont allongé la durée de versement des allocations ou accordé une prorogation automatique aux bénéficiaires arrivés en fin de droits au plus fort de la crise.
- **Montants versés** : 12 pays ont accordé temporairement des versements forfaitaires en supplément des allocations chômage, relevé les taux de remplacement ou révisé à la hausse les planchers et plafonds de prestations. Plusieurs pays ont aussi suspendu la dégressivité des allocations versées aux chômeurs de longue durée.

Par l'allongement des droits à prestations et la générosité accrue de ces dernières, les pays tenaient compte du fait que les demandeurs d'emploi, à commencer par ceux qui étaient déjà sans situation professionnelle avant la crise, avaient peu de chance d'en retrouver un au moment même ou de vastes pans de l'économie étaient à l'arrêt. La nature et l'ampleur des largesses ainsi faites par les pays ont dépendu en partie de l'accessibilité et de la générosité des aides au revenu existant au début de la crise.

Tableau 2.3. La majorité des pays de l'OCDE a élargi les droits aux allocations chômage durant la crise du COVID-19, mais la plupart des aménagements sont désormais révolus

Élargissement exceptionnelle des droits aux allocations chômage pour les travailleurs salariés par rapport à janvier 2020

	Amélioration de l'accès aux allocations			Allongement de la durée de versement des allocations			Augmentation de la générosité des allocations		
	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*
Allemagne				●					
Australie**	●	●					●	●	
Autriche							●		
Belgique	●						●	●	
Canada	●	●			●			●	
Chili									
Colombie	●						●		
Corée		●	●						
Costa Rica									
Danemark				●	●				
Espagne	●	●	●	●	●	●		●	●
Estonie**								●	●
États-Unis***	●			●	●		●		
Finlande	●						●	●	
France	●	●		●					

	Amélioration de l'accès aux allocations			Allongement de la durée de versement des allocations			Augmentation de la générosité des allocations		
	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*	Printemps 2020	Janvier 2021	Janvier 2022*
Grèce				●	●				
Hongrie									
Irlande	●	●	●						
Islande								●	●
Israël	●	●		●			●	●	
Italie				●	●				
Japon				●	●	●			
Lettonie	●	●		●	●				
Lituanie	●	●							
Luxembourg				●					
Mexique									
Norvège	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nouvelle-Zélande**	●						●		
Pays-Bas									
Pologne	●						●	●	●
Portugal**	●			●	●			●	
République slovaque				●					
République tchèque									
Royaume-Uni							●		
Slovénie	●								
Suède	●	●	●				●	●	●
Suisse				●					
Türkiye	●	●		●	●				
Total	19	12	5	16	11	3	12	12	6

Note : le tableau rend compte des modifications apportées aussi bien aux programmes d'assurance-chômage dits du « premier pilier » qu'aux programmes d'assistance chômage dits du « deuxième pilier ». Un point noir dans la case correspondant au printemps 2020 signifie que les allocations chômage ont été élargies par rapport au mois de janvier précédent. Un point noir dans la case correspondant aux mois de janvier 2021/janvier 2022 signifie que certains de ces élargissements, ou d'autres ultérieurs, étaient (toujours) en place, là aussi par rapport à janvier 2020. Une cellule vide signifie qu'aucun élargissement n'est (plus) en vigueur par rapport à janvier 2020. * Les données de 2022 sont des données préliminaires ; les cellules grisées pour Israël indiquent que de telles données sont manquantes pour 2022. ** Certaines extensions des allocations chômage ne figurent pas dans le tableau car elles ne sont pas directement liées à la crise du COVID-19 : L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont augmenté les seuils de rémunération et les niveaux de prestations après l'expiration de leurs mesures temporaires liées au COVID-19 en 2021 et 2022 ; l'Estonie a permis aux demandeurs d'emploi de combiner travail temporaire et allocations chômage sous certaines conditions en septembre 2020 ; le Portugal a augmenté le montant de son aide sociale aux chômeurs pour les ménages avec enfants à partir de 2022. *** Les informations relatives aux États-Unis concernent l'échelon fédéral.

Source : OCDE (2020^[5]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020*, <https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>, et modèle impôts-prestations de l'OCDE.

De nombreuses extensions des allocations chômage étaient encore en vigueur en janvier 2021, mais beaucoup ont été retirées par la suite

Les extensions de droits accordées au début de la crise avaient presque toujours un caractère temporaire explicite, avec souvent une échéance fixée à l'été 2020. Du fait de l'évolution de la pandémie, à l'automne 2020, de nombreux pays ont accordé une nouvelle prolongation ou rétabli des mesures du même genre, tandis que d'autres en prenaient de nouvelles. Citons par exemple l'extension des allocations chômage liées au revenu en Islande, l'introduction d'une prestation temporaire d'assistance chômage en Pologne (appelée allocation de solidarité) et des versements forfaitaires aux bénéficiaires des prestations d'assurance et d'assistance chômage en Autriche.

En janvier 2021, la moitié des pays de l'OCDE (22 pays sur 38) avaient toujours en vigueur une extension des allocations chômage par rapport à janvier 2020, avant le déclenchement de la crise. Il s'agissait

principalement de mesures prises initialement durant la première vague de la pandémie puis reconduites jusqu'en 2021, pour certaines, avec des aménagements destinés à maintenir un accès et une couverture élargis de même qu'un versement prolongé des prestations (c'est le cas, par exemple, de la *Pandemic Emergency Unemployment Compensation*, aux États-Unis) ou à conserver à ces dernières un montant plus élevé que d'ordinaire (supplément coronavirus, en Australie, suspension de la dégressivité des allocations pour les chômeurs de longue durée, en Belgique, relèvement des planchers et plafonds des prestations, en Suède). Quelques pays ont remplacé les extensions accordées précédemment par d'autres mesures plus ciblées ou moins généreuses pour s'adapter à l'évolution de la situation sanitaire et sur le marché du travail. Le Canada, par exemple, a retiré progressivement la Prestation canadienne d'urgence pour la remplacer par des dispositions temporaires visant à simplifier l'accès à l'assurance-chômage, accroître la durée des droits à prestations et augmenter la générosité de celles-ci. Quelques-uns encore ont pris des mesures totalement nouvelles, sans lien direct avec celles décidées au printemps 2020 ; c'est le cas de l'Estonie qui a choisi de relever le taux de remplacement au cours des 100 premiers jours, de même que le plancher et le plafond des prestations ; la France a abaissé la durée de cotisation minimale de six à quatre mois ; la Corée a mis en place un nouveau régime d'assistance chômage, le Programme national d'aide à l'emploi.

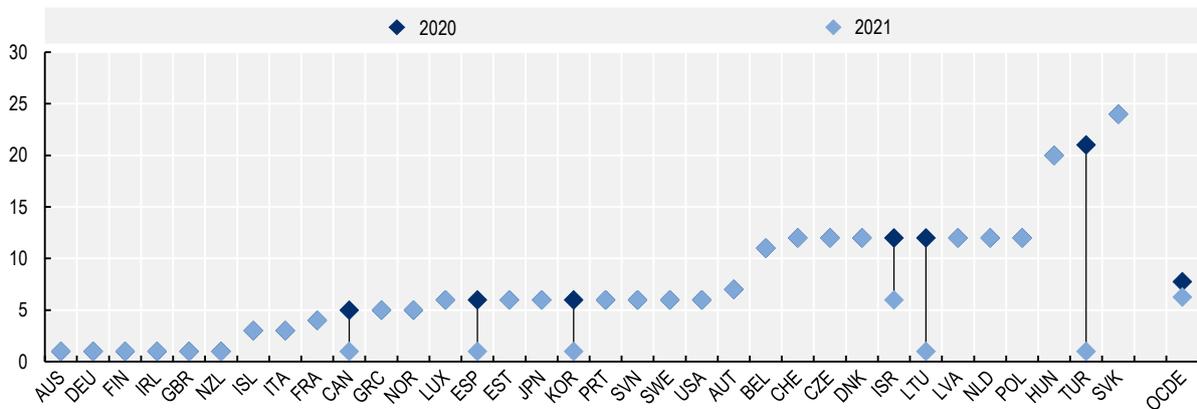
Prises ensemble, ces mesures ont considérablement favorisé l'accès de certains groupes aux allocations de chômage. En janvier 2021, un demandeur d'emploi de 24 ans n'ayant travaillé qu'un mois pouvait ainsi obtenir des prestations dans 11 pays de l'OCDE, contre six en janvier 2020 (Graphique 2.4, Partie A) L'Espagne, la Lituanie et la Türkiye ont complètement supprimé la durée minimum de cotisation, tandis qu'Israël a considérablement assoupli ses exigences en la matière ; ces décisions signifient beaucoup, en particulier pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Au Canada et en Corée, les droits à prestations concernent les dispositifs d'assistance chômage introduits dernièrement.

Dans un petit nombre de pays, le niveau des allocations chômage était encore supérieur, en janvier 2021, à ce qu'il était avant la crise, ainsi qu'il ressort des simulations réalisées à l'aide du Modèle impôts-prestations de l'OCDE. Les calculs portent sur les taux de remplacement nets, à savoir la part de la rémunération nette antérieure couverte par les allocations chômage après deux mois de chômage pour un demandeur d'emploi de 24 ans, en prenant pour hypothèse que celui-ci a travaillé pendant six mois auparavant (Graphique 2.4, Partie B). Une augmentation significative du taux de remplacement net dans plusieurs pays est signe que le demandeur d'emploi en question n'aurait eu droit à aucune allocation chômage avant la crise. En effet, par rapport au niveau d'avant crise, c'est dans les pays qui ont sensiblement assoupli leurs exigences minimales en matière de cotisations (Espagne, Israël, Lituanie et Türkiye) que cette augmentation a été la plus forte. Le taux net de remplacement pour ce demandeur d'emploi est supérieur à son niveau d'avant-crise également en Irlande (du fait du maintien du *Pandemic Unemployment Payment*), en Australie (avec les *Coronavirus Supplement Payments*), de même qu'en Estonie et en Suède (pays qui ont augmenté le montant des allocations chômage).

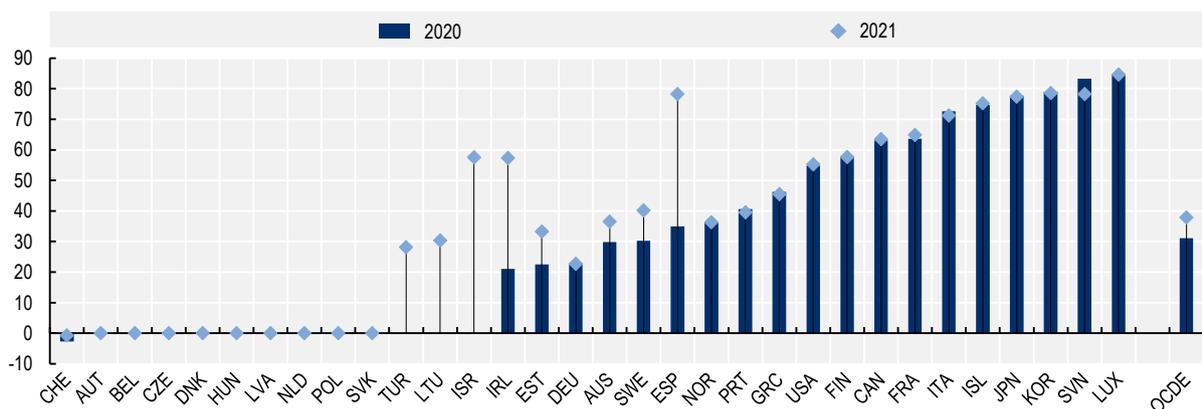
En janvier 2022, soit un peu moins de deux ans après le début de la pandémie, les extensions des allocations chômage introduites pendant la crise étaient désormais caduques dans la plupart des pays pour lesquels on disposait d'ores et déjà de données pour cette année. Font notamment exception les pays nordiques, qui ont maintenu l'assouplissement des exigences afférentes à la durée de cotisation (Norvège, Suède), l'allongement des durées maximales d'indemnisation (Norvège) ou la revalorisation des prestations (Islande, Norvège, Suède). Au Japon, l'allongement des durées d'indemnisation chômage introduit en juin 2020 était toujours en place. En Irlande, le dispositif d'assistance chômage *Pandemic Unemployment Payment* a été brièvement réactivé pour les nouveaux demandeurs lorsque le pays a introduit de nouvelles restrictions en matière de santé publique en décembre 2021. En Espagne, les généreuses extensions des droits à l'allocation chômage ont été suspendues en mars 2022. Dans trois pays, les extensions des allocations chômage introduites durant la crise ont pris un caractère permanent. Ainsi en Corée, où le nouveau programme d'assistance chômage mis en place en janvier 2021 demeure en vigueur. L'Estonie et la Pologne ont maintenu leurs niveaux plus élevés d'allocations chômage.

Graphique 2.4. Dans quelques pays, les prestations de chômage restaient plus accessibles et plus généreuses, pour les jeunes demandeurs d'emploi ayant peu cotisé, en janvier 2021 qu'elles ne l'étaient avant la crise

A. Durée de cotisation minimale pour avoir droit aux prestations de chômage, demandeur d'emploi de 24 ans, janvier 2020 et janvier 2021, en mois



B. Taux de remplacement net au deuxième mois de chômage, demandeur d'emploi de 24 ans ayant cotisé six mois et dont le salaire antérieur était à 67 % de la moyenne nationale



Note : Les deux parties du graphique portent sur les prestations de l'assurance-chômage aussi bien que sur celles de l'assistance chômage. Pour un individu de 24 ans vivant seul, avec un revenu d'activité antérieur équivalant à 67 % de la moyenne nationale. Données de 2019 et 2020 pour le Royaume-Uni et la Nouvelle-Zélande (le modèle impôts-prestations tient compte des mesures d'urgence liées au COVID-19 dès 2020 pour ces pays, la date de référence étant le début de l'année budgétaire, fixé au 1^{er} avril et non au 1^{er} janvier comme dans les autres pays). Le taux de remplacement net négatif en Suisse Panel B reflète des cotisations obligatoires à une assurance-maladie privée.

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE (version 2.4.0) <http://oe.cd/TaxBEN>.

StatLink  <https://stat.link/3w8b9p>

La crise du COVID-19 a mis en évidence le besoin d'indemnisation du chômage pour les travailleurs indépendants

Généralement exclus des dispositifs de maintien dans l'emploi et moins couverts par les prestations d'assurance-chômage que les travailleurs salariés, les indépendants ont été particulièrement fragilisés pendant la crise. Lorsque la pandémie s'est déclenchée, 11 seulement des 36 pays de l'OCDE disposant d'informations proposaient aux travailleurs indépendants la même protection de l'emploi qu'aux salariés ; sept autres leur accordaient un accès partiel aux prestations, c'est-à-dire des montants inférieurs et/ou des conditions d'éligibilité plus strictes. Dans cinq pays, les indépendants avaient la possibilité de cotiser à un régime d'assurance-chômage, mais les taux d'adhésion étaient souvent faibles : moins de 1 % du

contingent d'indépendants en Autriche et en Corée, 3 % en République slovaque et 10 à 15 % en Finlande (Commission européenne, 2022^[14] ; Park, 2020^[15]). Treize pays ne proposaient pas du tout de prestations de chômage pour les indépendants. Ce manque de protection a laissé une part importante de la population active exposée à la crise : en moyenne, dans la zone OCDE, un travailleur sur six est indépendant, le travail indépendant étant beaucoup plus fréquent au Mexique (un travailleur sur trois), en Italie et en Corée (un sur quatre, Graphique 2.5, partie A).

Au début de la crise du COVID-19, les pays qui avaient déjà en place une forme de protection contre le chômage des indépendants ont pu la consolider en s'appuyant sur les structures existantes. Au Danemark, par exemple, les travailleurs indépendants affectés par les mesures d'endigement de la pandémie ont pu adhérer rétrospectivement à un régime d'assurance-chômage en payant une année de cotisations. L'Irlande, pour sa part, a suspendu la durée minimum de cotisation à son régime d'assurance-chômage.

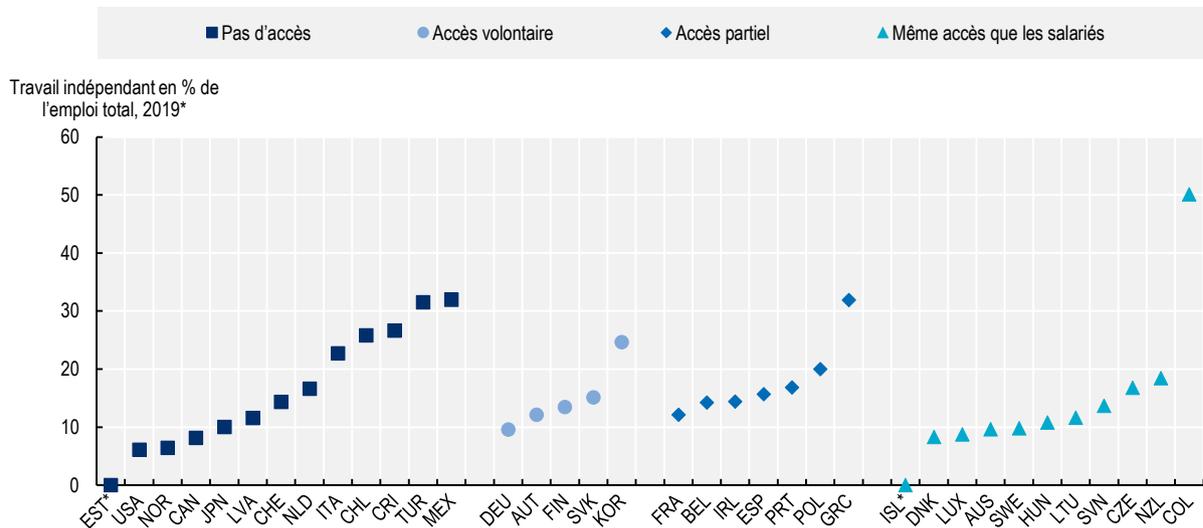
Les pays qui n'avaient aucun système en place pour évaluer les revenus d'activité antérieurs des travailleurs et leurs droits à prestations ont dû soit créer ce type de structure promptement, soit adapter leurs prestations de revenu minimum. L'Autriche, les États-Unis, la Norvège et la Suisse, entre autres, ont introduit de nouvelles indemnités d'urgence pour les travailleurs indépendants, calculées en fonction des revenus d'activité antérieurs ou des pertes liées à la crise. Le calcul des revenus antérieurs (plus particulièrement les revenus irréguliers des indépendants) demande du temps, d'autant plus en l'absence de procédures administratives établies. C'est pourquoi certains pays ont opté pour l'autocertification des pertes, notamment au début de la crise (Autriche), risquant ainsi un ciblage moins précis des prestations. D'autres ont contourné le problème de l'évaluation des revenus en mettant en place des indemnités forfaitaires (Canada, France et Italie). L'Allemagne, le Chili, les Pays-Bas et dans une moindre mesure le Mexique ont élargi leur dispositif de revenu minimum pour qu'il soit plus accessible aux travailleurs indépendants. Du fait qu'ils ne sont généralement pas conçus pour des pertes de revenus soudaines (bien que catastrophiques), mais pour aider les ménages modestes dans la durée, ces dispositifs imposent souvent des critères de ressources et de patrimoine. Par conséquent, leur élargissement a supposé l'assouplissement ou la suspension des critères de patrimoine (pour permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier de prestations tout en conservant leur capital social et leur épargne) et des critères de ressources du conjoint (Graphique 2.5, partie B).

De nombreux pays s'étaient déjà penchés, avant la crise du COVID-19, sur le renforcement de l'accès des indépendants et autres travailleurs atypiques aux prestations de chômage. La pandémie a accentué le besoin d'égalité d'accès à ces indemnités pour toutes les catégories de travailleurs : la mise en place hâtive de nouveaux dispositifs, sans pouvoir mûrement réfléchir à leur conception et à leur mise en œuvre, a débouché sur une protection d'urgence lacunaire et des trop-payés. Contrairement à l'assurance chômage, les mesures d'aide d'urgence ne sont pas non plus compensées par l'encaissement de cotisations, perpétuant ainsi les différences de coûts de main-d'œuvre entre les catégories d'emploi (OCDE, 2019^[16]).

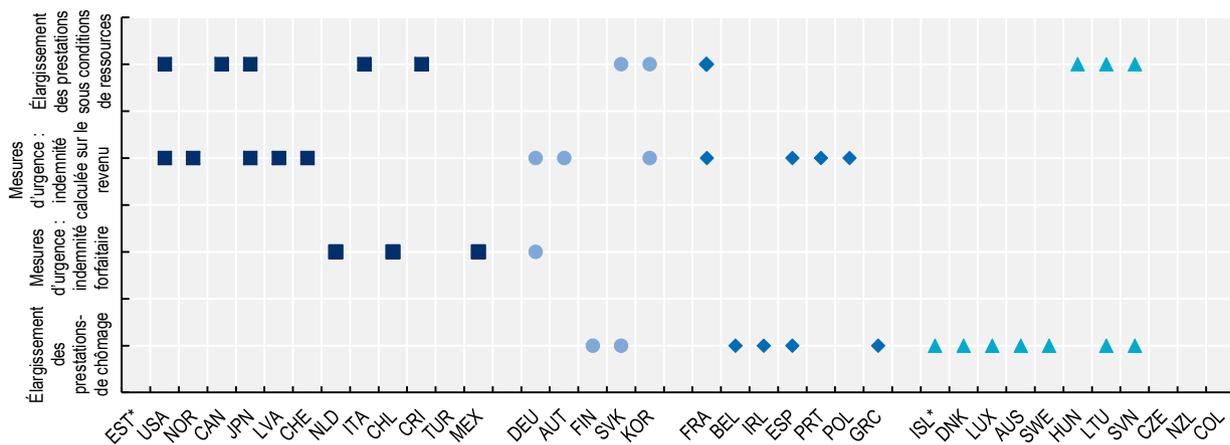
Forts de cette expérience, plusieurs pays envisagent d'élargir la protection du revenu des travailleurs indépendants. L'Italie a introduit, à titre expérimental de 2021 à 2023, une nouvelle prestation de chômage pour la catégorie jusqu'ici sans protection des professionnels para-subordonnés (des professionnels non agréés, par exemple les créateurs de sites web, qui ont le statut d'indépendants tout en étant économiquement dépendants d'un seul ou d'un très petit nombre de clients). La prestation ne couvre pas la perte totale, mais une réduction importante du revenu (au moins 50 % sur les trois dernières années) et en amortit la moitié. Elle est ainsi bien adaptée aux circonstances des indépendants qui dépendent d'un petit nombre de clients. L'Allemagne envisage elle aussi d'élargir l'accès à l'assurance-chômage volontaire aux indépendants n'ayant jamais été assurés en tant que salariés. La France prévoit d'élargir les prestations de chômage à ceux dont l'activité n'est plus économiquement viable (à l'heure actuelle, seuls sont éligibles ceux dont la cessation d'activité est prononcée par un tribunal).

Graphique 2.5. Les travailleurs indépendants avaient peu accès aux prestations de chômage avant la pandémie

A. Comparaison entre l'accès légal aux prestations de chômage des travailleurs indépendants et des salariés en 2020, par taux de travail indépendant (2019)



B. Mesures d'aide au revenu des travailleurs indépendants pendant la crise du COVID-19, en fonction de leur accès aux indemnités de chômage avant la crise, 2020/21



Note : Partie A : écarts entre les salariés (temps plein sous contrat à durée indéterminée) et les indépendants. S'il existe plusieurs statuts d'indépendants dans un pays, le diagramme renvoie au plus fréquent et exclut l'agriculture et les professions libérales. Pour l'Italie, le diagramme renvoie aux artisans, commerçants/négociants et agriculteurs, mais pas aux travailleurs para-subordonnés, ceux-ci étant couverts par un autre dispositif. Pour le Portugal, le diagramme renvoie aux travailleurs indépendants salariés. Pour la Belgique, « accès partiel » renvoie au droit passerelle, un dispositif distinct à caractère non contributif destiné aux travailleurs indépendants. Pour l'Allemagne, « accès volontaire » renvoie à l'assurance chômage *Arbeitslosengeld I* et non pas à l'indemnité de chômage calculée sur les besoins *Arbeitslosengeld II* à laquelle les travailleurs indépendants peuvent eux aussi avoir droit. En République tchèque, les travailleurs indépendants sont soumis à une assurance obligatoire couvrant la moitié de leur revenu imposable, mais ils peuvent opter pour une assiette de cotisation supérieure. Accès partiel : les travailleurs indépendants sont assurés par le biais d'un dispositif distinct, le montant des prestations est inférieur et/ou les critères d'éligibilité sont plus stricts que pour les salariés. « Pas d'accès » : obligatoire pour les salariés, mais les indépendants sont inclus. * On ne dispose pas de données sur la proportion de travailleurs indépendants en Estonie et en Islande. Les données sur la proportion de travailleurs indépendants renvoient à 2018 pour la Norvège et à 2015 pour la République slovaque. Partie B : « élargissement des prestations de chômage » renvoie à un accès plus aisé (réduction de la durée minimale de cotisation), l'allongement de la durée ou des montants supérieurs. Dans les pays qui n'assuraient pas les indépendants avant la crise, cet élargissement peut aussi signifier l'ouverture des droits à ces travailleurs. De même, l'élargissement des prestations sous conditions de ressources suppose l'assouplissement des conditions (ressources et patrimoine) et l'augmentation des montants.

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19 complété par des informations tirées de la Base de données impôts-prestations de l'OCDE (<https://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/>) ; MISSOC (2020), *Social protection of the self-employed* ; Spasova et al. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe* ; et ESPN (2021), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis* pour les pays européens. Gouvernement du Canada (2022), *Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes* pour le Canada ; OCDE (à paraître) *Income security during joblessness in the United States: Design of effective unemployment support* pour les États-Unis. Place du travail indépendant : Statistiques de la population active de l'OCDE, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-la-population-active/tableaux-resumes_data-00286-fr.

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

On peut opposer à l'idée de la protection des travailleurs indépendants contre le chômage l'argument selon lequel gérer une entreprise comporte des risques, comme il se doit, parce que les travailleurs indépendants sont maîtres de la réussite de leur activité contrairement aux salariés. Les assurer contre le chômage peut donc entraîner un aléa de moralité important : en l'absence d'un employeur pour confirmer une mise à pied, il est difficile d'établir si une perte de revenu est causée par un manque (antérieur) de travail ou des circonstances extérieures (OCDE, 2018_[17]). Toute activité indépendante n'est néanmoins pas de caractère entrepreneurial, certains indépendants étant économiquement dépendants d'un ou de quelques clients. Qui plus est, l'aléa de moralité est également présent avec les salariés. Il peut être atténué par des politiques et des mesures complémentaires bien pensées, par exemple en conditionnant les prestations à la recherche active d'emploi et autres mesures d'activation, dont la formation (OCDE, 2019_[16]). À l'heure où les pays cherchent à assurer une protection sociale efficace dans un monde du travail en mutation, un moyen pragmatique de contourner l'aléa de moralité consisterait à assurer les travailleurs indépendants uniquement contre les pertes de revenu causées par des bouleversements à l'échelle d'un secteur, voire de l'économie tout entière, par opposition à des chocs individuels (Franzini et Raitano, 2020_[18]). Cela limiterait l'aléa de moralité (à condition d'accorder une attention particulière à la saisonnalité) et protégerait lors de crises futures, parallèlement à l'activation, à la formation et aux services d'aide à l'emploi. L'assurance partielle contre le seul risque de perte d'emploi peut elle aussi réduire les cotisations par rapport aux travailleurs typiques, ce qui présente un avantage pour les indépendants étant donné qu'ils doivent forcément payer les cotisations à la fois du salarié et de l'employeur.

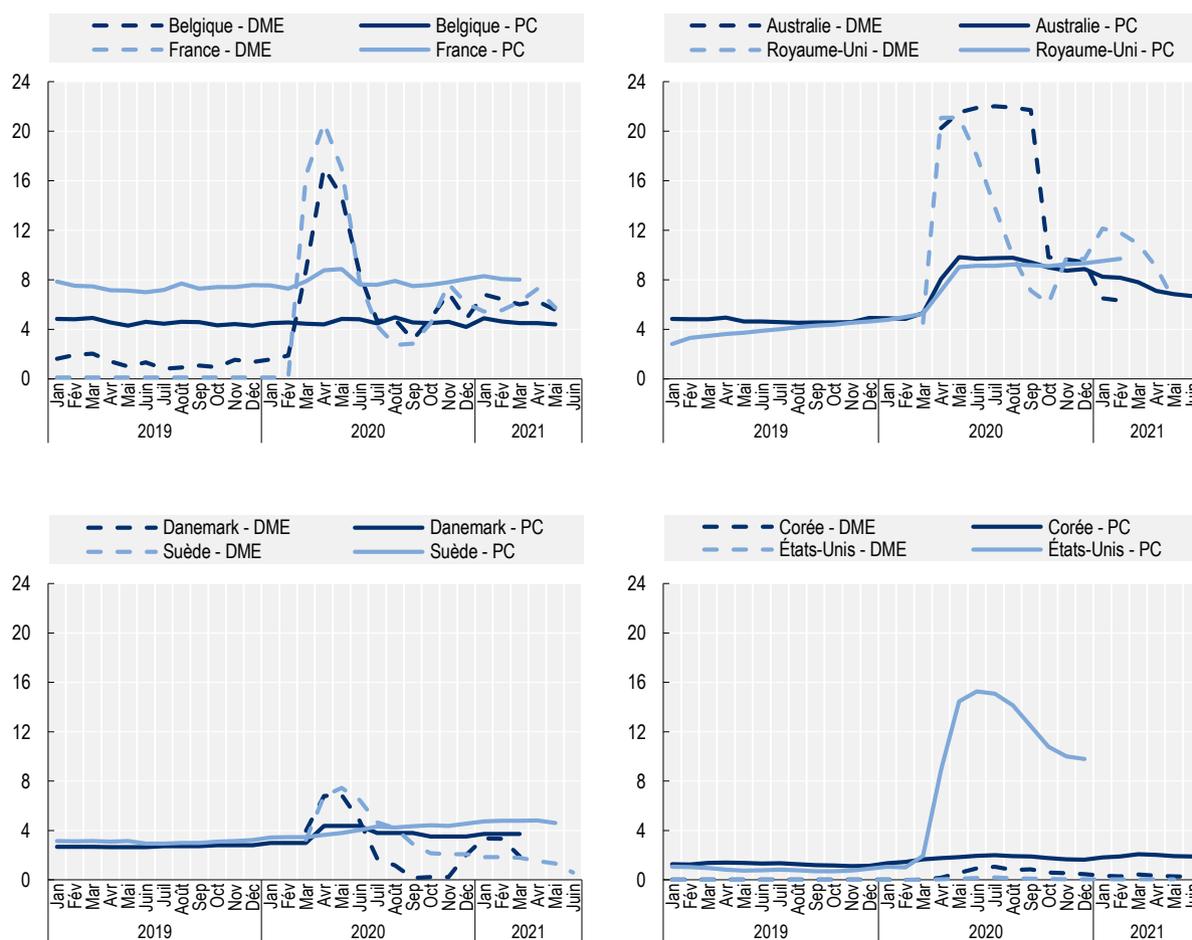
Le montant d'indemnités de chômage perçues est resté faible dans de nombreux pays dotés de dispositifs complets de maintien dans l'emploi

En dépit des mesures prises par les pays pour améliorer l'accès aux prestations de chômage et leur couverture pendant la crise, y compris pour les travailleurs indépendants, le montant d'indemnités perçues est généralement resté faible³. Ce constat est illustré par le Graphique 2.6 qui décrit, pour certains pays disposant de données, les tendances du nombre mensuel de bénéficiaires des prestations de chômage et de l'aide au maintien dans l'emploi, entre 2019 et mi-2021, par rapport à la population d'âge actif. Les pays dotés de dispositifs complets de maintien dans l'emploi ont enregistré un afflux massif de bénéficiaires de ces systèmes pendant la phase initiale de la crise, tandis que le montant de prestations perçues est resté en grande partie stable. C'est le cas de la Belgique et de la France (Partie A), deux pays qui avaient déjà des dispositifs de chômage partiel en place, où la courbe des indemnités de chômage perçues n'a pratiquement pas bougé. L'Australie et le Royaume-Uni ont enregistré des afflux encore plus importants de bénéficiaires de leurs dispositifs de subventions salariales et le montant des prestations de chômage a augmenté de 4 à 5 points de pourcentage (Partie B). Au Danemark et en Suède, deux pays ayant moins réduit les heures de travail pendant la crise (OCDE, 2021_[4]), les dispositifs de maintien dans l'emploi déjà en place activés (en Suède) ou élargis (au Danemark) en mars 2020 ont amorti la plus grande partie du choc subi par le marché du travail. Au plus fort de la crise, environ 7 % de la population d'âge actif ont reçu une aide au maintien dans l'emploi tandis que la part des bénéficiaires de prestations de chômage a augmenté de 1 point de pourcentage seulement (Partie C). Ces tendances contrastent avec les chiffres enregistrés aux États-Unis, où le dispositif de maintien dans l'emploi déjà en place – chômage partiel –

est demeuré marginal tout au long de la crise. Le choc subi par le marché du travail a été presque entièrement amorti par le régime de prestations de chômage, généreusement étendu. Le nombre de bénéficiaires, y compris les travailleurs mis à pied à titre temporaire, a atteint près de 16 % de la population d'âge actif. En Corée, le choc subi par le marché du travail s'est en grande partie traduit par des réductions des heures travaillées tandis que le nombre de bénéficiaires d'aide au maintien dans l'emploi et de prestations de chômage est demeuré très faible comparé aux autres pays (Partie D)⁴. Une situation qui pourrait tenir en partie au fait que les chômeurs sont peu protégés en Corée (OCDE, 2021^[4]).

Graphique 2.6. Interactions entre prestations de chômage et aide au maintien dans l'emploi dans divers pays

Bénéficiaires des prestations de chômage (PC) et des dispositifs de maintien dans l'emploi (DME) en pourcentage de la population d'âge actif



Note : Dans certains pays, les chiffres représentent le total cumulé de différents dispositifs du même type. Pour le Danemark, la France et la Suède, les chiffres complets des dispositifs de maintien dans l'emploi antérieurs à mars 2020 sont manquants. Pour le Danemark, les chiffres relatifs au maintien dans l'emploi renvoient à deux dispositifs : le dispositif de partage de poste déjà en place et le dispositif d'indemnisation de salaire introduit en mars 2020 ; les chiffres mensuels pour la prestation de chômage et le dispositif de maintien dans l'emploi ont été interpolés à partir des séries trimestrielles. Pour les États-Unis, les chiffres renvoient aux demandeurs, pas aux bénéficiaires. Les chiffres relatifs aux dispositifs de maintien dans l'emploi s'écartent de ceux du Graphique 2.2 principalement parce qu'ils sont exprimés par rapport à la population d'âge actif et non par rapport aux salariés. Pour en savoir plus sur les dispositifs inclus pour chaque pays et les méthodologies employées, consulter la base de données SOCR-HF.

Source : OECD Social Benefit Recipients – High-Frequency database (SOCR-HF), <https://www.oecd.org/fr/social/soc/recipients-socr-hf.htm>.

Ces tendances illustrent le rôle différent – et moindre – des prestations de chômage pendant la crise du COVID-19 relativement aux précédents ralentissements de l'activité économique. Elles représentaient alors la « première ligne de défense » des systèmes de protection sociale et complétaient le revenu de travailleurs en situation de perte d'emploi, souvent pendant de longues périodes. Pendant la crise financière mondiale, par exemple, le nombre de bénéficiaires des prestations d'assurance-chômage relativement à la population d'âge actif a augmenté de 90 % entre 2007 et 2009 dans toute la zone OCDE et n'a que peu diminué en 2010 (OCDE, 2014^[19]). Durant la crise actuelle, ce sont les dispositifs de maintien dans l'emploi, généralement accessibles et généreux, qui ont assumé ce rôle de « première ligne de défense » dans la majorité des pays, en protégeant temporairement les emplois plutôt que les revenus seuls et en absorbant la plus grande part de la pression qui aurait autrement pesé sur les systèmes de prestations de chômage.

2.1.3. Les congés de maladie rémunérés

Pendant la pandémie de COVID-19, les congés de maladie rémunérés⁵ ont joué un rôle crucial en maîtrisant la propagation du virus tout en protégeant la santé, l'emploi et les revenus des travailleurs (OCDE, 2020^[20]). Premièrement, ils se sont ajoutés aux autres mesures de maîtrise de l'épidémie et en ont renforcé l'efficacité. L'introduction des congés de maladie rémunérés temporaires pour les maladies liées au COVID-19 aux États-Unis, par exemple, a contribué à une diminution de 18 % de la présence à temps plein et à une hausse de 8 % des travailleurs restant au domicile, comme en attestent les données de téléphonie mobile (Andersen et al., 2020^[21]). On estime qu'elle a abouti à un cas de COVID-19 évité par jour par 1 300 travailleurs, ou une baisse de 56 % du nombre de cas (Pichler, Wen et Ziebarth, 2020^[22]). Deuxièmement, les congés de maladie rémunérés ont contribué à protéger la santé des travailleurs en garantissant les revenus de ceux qui étaient (potentiellement) exposés au virus et donc en leur permettant de s'auto-isoler. Les données d'enquête recueillies en Israël dans les tout premiers temps de la pandémie de COVID-19 indiquaient que 97 % des adultes accepteraient d'observer une quarantaine à condition d'avoir droit à une indemnisation de salaire, contre 57 % sans indemnisation (Bodas et Peleg, 2020^[23]). Troisièmement, les congés de maladie rémunérés ont aidé à préserver les emplois en réduisant la pression sur les systèmes de prestations de chômage et les dispositifs de maintien dans l'emploi. Aux États-Unis, entre le 8 mars et le 25 avril 2020, les 38 États sans politique de congés de maladie rémunérés enregistraient les plus lourdes pertes d'emploi mesurées par le nombre de demandes d'assurance-chômage initiales (Chen et al., 2020^[24]). Quatrièmement, les congés de maladie rémunérés ont évité l'interruption des revenus des travailleurs touchés par le virus ou devant s'auto-isoler. Dans plusieurs pays, l'élargissement temporaire des congés de maladie rémunérés aux parents devant s'occuper de leurs enfants pendant les fermetures d'écoles en a également renforcé le rôle d'instrument pour assurer la sécurité des revenus (OCDE, 2020^[20]).

De nombreux pays ont étendu les congés de maladie rémunérés pendant la première vague pandémique, mais seuls quelques-uns ont pris des mesures supplémentaires depuis

La majorité de pays de l'OCDE ont réagi à l'irruption de la pandémie de COVID-19 en élargissant divers types de congés de maladie rémunérés, et en rendant le système à la fois plus accessible et plus généreux. Or, la plupart des mesures n'ont été que temporaires et sont restées limitées aux personnes touchées par le COVID-19. Par exemple :

- *Accès facilité et couverture élargie* : quelques pays ont facilité l'accès aux prestations en reportant ou en annulant la certification médicale, ou encore en autorisant les demandes en ligne. D'autres ont assoupli les conditions attachées aux congés de maladie rémunérés. Le Canada, par exemple, a, en un premier temps, réduit le nombre d'heures d'emploi assurables de 600 à 120 (puis l'a relevé à 420 en septembre 2021). Plus de 25 pays de l'OCDE ont facilité ou élargi l'accès aux prestations de maladie pour les travailleurs indépendants atteints du COVID-19 ou en quarantaine

(OCDE, 2020^[20]). Avant la pandémie, les travailleurs indépendants avaient droit à des prestations de maladie dans de nombreux pays, mais l'accès au système de protection était souvent limité ou volontaire (OCDE, 2019^[25]).

- *Accès aux congés de maladie rémunérés pendant la quarantaine* : plus de la moitié de tous les pays de l'OCDE ont étendu les prestations aux travailleurs en quarantaine ou introduit de nouveaux paiements « de crise » pour les travailleurs atteints du COVID-19 ou devant observer une quarantaine. L'Australie, par exemple, a introduit une prestation de chômage spéciale ouverte aux personnes atteintes du COVID-19 dès l'épuisement de leurs droits à congés de maladie rémunérés à la charge de l'employeur (OCDE, 2020^[20]).
- *Abolition des délais de carence* : environ un pays de l'OCDE sur trois a temporairement aboli les délais de carence pour améliorer la sécurité de revenu des travailleurs et relever légèrement les taux de remplacement des revenus. La France, par exemple, a supprimé le délai de carence pour les indemnités de maladie à la charge de l'employeur et les prestations d'assurance-maladie. L'Irlande a relevé le montant des prestations d'assurance-maladie, allongé leur durée maximum et supprimé le délai de carence (OCDE, 2020^[20]).
- *Exemptions des coûts à la charge de l'employeur* : environ un pays de l'OCDE sur trois a également introduit des mesures pour alléger ou éliminer le coût des congés de maladie rémunérés à la charge de l'employeur (ESPN, 2021^[26]). Au Luxembourg, par exemple, une modification temporaire de la loi a permis à la Caisse nationale de santé de prendre à sa charge les indemnités de maladie dès le premier jour au lieu d'attendre la fin du mois où est atteint le 77^e jour de maladie.
- *Ouverture de droits jusqu'alors inexistantes* : avant la pandémie, deux pays de l'OCDE se démarquaient par le fait qu'aucun règlement en matière de congés de maladie rémunérés n'était en place. Ces deux pays ont décidé de réagir. Les États-Unis, qui n'imposaient pas de congés de maladie rémunérés au niveau fédéral⁶ avant la pandémie ont introduit deux semaines de congés de maladie rémunérés obligatoires pour les travailleurs présentant des symptômes liés au COVID-19 ou devant observer une quarantaine, à la charge de l'employeur en un premier temps, mais intégralement remboursés par les autorités fédérales (le programme a pris fin en 2021). La Corée a versé des indemnités de maladie exceptionnelles, au titre de la Loi de 2015 sur les épidémies, aux travailleurs hospitalisés à cause du COVID-19 (OCDE, 2020^[20]).

Peu de mesures supplémentaires ont été prises pour renforcer les systèmes de congés de maladie rémunérés d'une vague pandémique à l'autre, mais environ la moitié des extensions opérées pendant la première vague ou la première année étaient encore en place en décembre 2021 (Tableau 2.4). Un certain nombre de pays dotés de systèmes de congés de maladie encore très peu développés, ou sans système, envisagent des réformes structurelles. L'Irlande, en particulier, a publié une proposition de loi sur les congés de maladie avec indemnités obligatoires à la charge de l'employeur, en novembre 2021 (cette proposition n'a pas encore été approuvée par le Parlement à la date de rédaction). La Corée pilote un système de prestations d'assurance-maladie publique à compter de juillet 2022 et la Nouvelle-Zélande travaille à un régime d'assurance sociale publique qui couvrira à la fois le chômage et la maladie temporaire⁷.

Tableau 2.4. Environ la moitié des extensions des congés de maladie rémunérés étaient toujours en place deux ans plus tard

Extensions des congés de maladie rémunérés pour les salariés (indemnités à charge de l'employeur et/ou prestations d'assurance-maladie publique) depuis janvier 2020, situation en décembre 2021

	Extensions toujours en place	Extensions expirées
Réduction du délai de carence	Chili, Danemark, Espagne, Estonie, France, Portugal, Suède	Canada, Irlande, Lettonie
Hausse du montant des indemnités	Australie, Belgique, Chili, Corée, Espagne, Finlande, Grèce, Italie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal	Canada, États-Unis, Irlande, République slovaque, République tchèque, Slovénie
Réduction des indemnités de maladie à la charge de l'employeur	Allemagne, Autriche, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, Hongrie, Italie, Norvège, Suède	États-Unis, Lettonie, Luxembourg, République slovaque, Slovénie

Note : tous les changements sont limités au COVID-19 à l'exception de la Belgique, la Norvège et la Suède, où les mesures incluent tous les types de maladies. Les changements renvoient aux mesures concernant les salariés bien que certaines incluent les travailleurs indépendants. Les pays ne disposant pas des données nécessaires sont exclus.

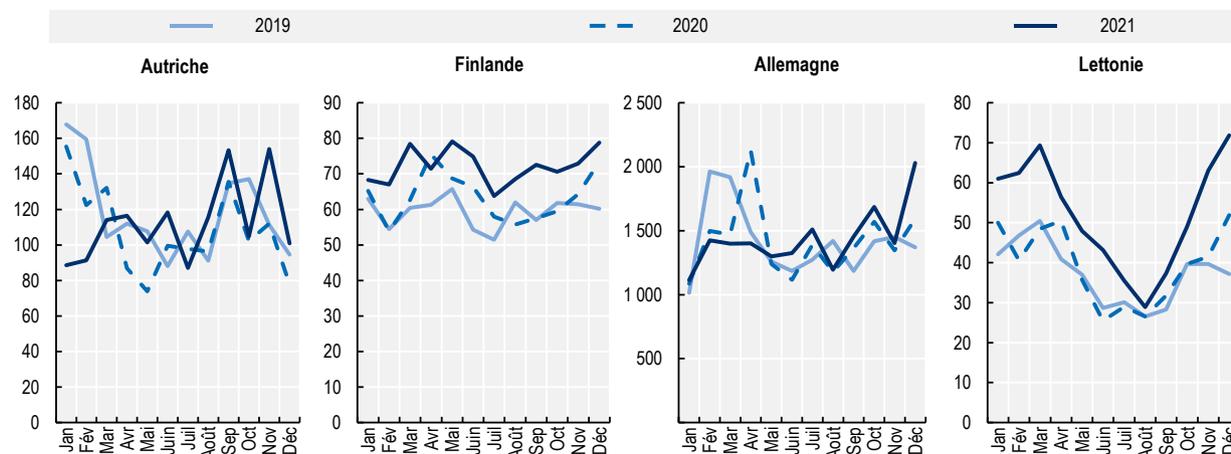
Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19 ; OCDE (2020^[20]), « Le congé de maladie payé pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19 », <https://doi.org/10.1787/156ab874-fr> ; ESPN (2021^[26]), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10065&furtherNews=yes>.

Le nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés témoigne de leur rôle pendant la pandémie

L'évolution des régimes de congés de maladie rémunérés pendant la pandémie ainsi que leur interaction avec d'autres interventions des pouvoirs publics transparaissent dans le nombre de bénéficiaires des prestations. Il ressort des données de quatre pays européens une hausse notable du nombre de bénéficiaires au début de la pandémie (printemps 2020) en Allemagne et en Finlande, et une augmentation plus modeste en Lettonie et peut-être en Autriche (Graphique 2.7). La hausse du nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés a par ailleurs été limitée par le passage rapide au télétravail dans de nombreuses professions et la mise en place ou l'élargissement de dispositifs de maintien dans l'emploi généreux. Les travailleurs sont devenus moins exposés au virus et ceux qui l'étaient ont continué à bénéficier de l'aide au maintien dans l'emploi au lieu d'être forcés d'avoir recours aux congés de maladie rémunérés. Le nombre de bénéficiaires a donc encore diminué. Pendant les phases ultérieures de la crise, l'évolution du nombre de bénéficiaires traduit celle de la pandémie et des mesures de santé publique prises par les sociétés. On observe des variations de taux de vaccination, d'incidence et d'hospitalisation dans le temps et entre les pays, l'abolition de l'extension des congés de maladie rémunérés et la reconnaissance du « COVID-19 long » en maladie professionnelle (*voir ci-après*). Les plus récentes données disponibles (fin 2021) font apparaître une hausse du nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés au moment de l'émergence du variant Omicron. Dans un contexte de taux élevés de vaccination et de risque d'hospitalisation fortement diminué, la hausse des taux d'infection au COVID-19 n'a pas donné lieu à des confinements ou autres mesures d'endiguement coûteuses. En effet, un grand nombre de pays ont réagi à la hausse des taux d'incidence et aux craintes pour le maintien des services et infrastructures essentiels en assouplissant les règles de quarantaine au lieu de modifier à nouveau la réglementation des congés de maladie rémunérés ou d'introduire d'autres mesures de confinement. Globalement, le nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés dans les quatre pays n'a que très peu augmenté pendant la pandémie de COVID-19 par rapport à 2019 et, dans de nombreux cas, la variation saisonnière a été plus forte que celle enregistrée pendant la pandémie.

Graphique 2.7. Le nombre de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés a fortement varié pendant la pandémie

Nombre mensuel (en milliers) de bénéficiaires des congés de maladie rémunérés dans certains pays de l'OCDE pendant la pandémie, de janvier 2019 à décembre 2021



Note : moyennes mensuelles pour la Finlande et la Lettonie, chiffres au début du mois pour l'Allemagne et à la fin du mois pour l'Autriche. Les données de la Finlande et de la Lettonie excluent les bénéficiaires des congés de maladie à la charge de l'employeur (les neuf et dix premiers jours respectivement).

Source : données administratives accessibles en ligne (Allemagne, Finlande) ou fournies par les autorités nationales (Autriche, Lettonie).

StatLink  <https://stat.link/gx5nj9>

Les priorités d'action des pouvoirs publics évoluent au sortir de la pandémie et au-delà

Il est encore trop tôt pour tirer des enseignements clairs du fonctionnement des régimes de congés de maladie rémunérés et des extensions mises en place pendant la crise étant donné que l'on manque encore de données empiriques sur les nombres de bénéficiaires, les retombées sanitaires et l'impact sur l'emploi et la prévention de la pauvreté. Les adaptations et relèvements simultanés d'autres prestations, dont les dispositifs de maintien dans l'emploi, limitent les leçons spécifiques pouvant être tirées pour les seuls dispositifs de congés de maladie rémunérés.

On retient toutefois que la mise en place de mécanismes qui étendent automatiquement et temporairement les droits aux congés de maladie rémunérés et réduisent les coûts à la charge des employeurs en temps de crise, sont un bon moyen de se préparer pour les pandémies futures, voire pour de futures vagues de COVID-19⁸. Seuls quelques pays de l'OCDE ont réagi à la pandémie de COVID-19 en introduisant ou en améliorant ce type de législation. D'autres pourraient envisager de leur emboîter le pas.

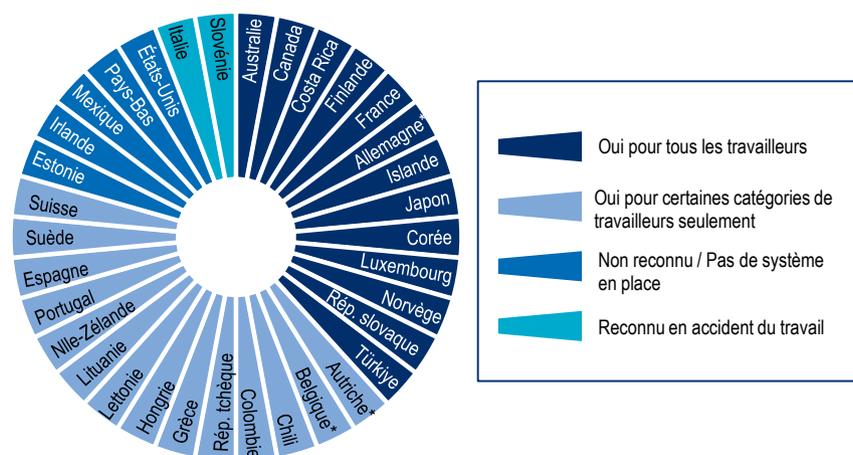
Au sortir de la phase aiguë de la pandémie, l'aide aux nombreuses personnes atteintes de COVID-19 long doit devenir une priorité, d'autant plus que leur retour à la vie professionnelle paraît difficile (HSE, 2021^[27]). De nombreux pays de l'OCDE vont de l'avant en reconnaissant le COVID-19 en accident du travail ou en maladie professionnelle (BIT, 2020^[28]), une mesure pouvant permettre aux travailleurs d'avoir accès à une indemnisation de plus longue durée (assurance accident du travail), une meilleure couverture des frais médicaux et un meilleur accompagnement du retour au travail.

Plus de la moitié des pays de l'OCDE considèrent désormais le COVID-19 comme une maladie du travail, du moins pour des catégories précises de travailleurs (Graphique 2.8). Les principaux secteurs économiques classés à risque sont la santé, les soins de longue durée en établissement et les services à caractère social (Eurostat, 2021^[29]), tous caractérisés par des effectifs majoritairement féminins. En

Autriche, les secteurs couverts sont plus nombreux et incluent les établissements d'accueil de l'enfance, publics et privés (écoles, crèches et jardins d'enfants), les laboratoires d'analyses médicales et les prisons. Au Japon, les travailleurs malades ont droit à l'assurance-accident du travail s'ils ont besoin de soins de convalescence et d'un congé de longue durée parce qu'ils présentent des symptômes de COVID-19 long. En Slovénie et en Italie, l'infection au COVID-19 au travail est considérée comme un accident du travail et donne droit à indemnisation. En Allemagne, les infections au COVID-19 peuvent être reconnues en accident du travail pour toutes les catégories de travailleurs, en application d'une réglementation assez stricte, et en maladie professionnelle pour les travailleurs des services de santé, des services d'aide sociale et des laboratoires. Quelques autres pays opèrent une distinction semblable.

Graphique 2.8. Plus de la moitié des pays de l'OCDE reconnaissent le COVID-19 en maladie professionnelle

Reconnaissance du COVID-19 en maladie professionnelle ou accident du travail, situation en décembre 2021



Note : « * » pourrait reconnaître le COVID-19 en maladie professionnelle ou accident du travail. Les pays pour lesquels on manque de données sont exclus.

Source : réponses des pays au Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19 et Eurostat (2021), <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-005>.

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

Dans la pratique, l'accès à l'assurance-accident du travail pourrait être facilité, et le nombre de cas reconnus plus élevé, dans les pays qui reconnaissent le COVID-19 en maladie professionnelle uniquement pour les travailleurs de certains secteurs économiques ou métiers⁹. Les règles applicables pour prouver les risques d'infection pourraient dès lors être, et sont généralement, moins rigides parce que le risque est élevé et la voie d'infection souvent manifeste. En revanche, dans les pays qui couvrent tous les secteurs en principe, les règles peuvent être plus strictes.

2.1.4. Les politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) aident les demandeurs d'emploi et les personnes menacées de chômage à trouver ou à conserver un emploi de qualité. Elles aident aussi les employeurs à recruter des salariés dotés des compétences adéquates. Les PAMT englobent l'offre de services du marché du travail (services de l'emploi et administration des prestations) et les mesures actives du marché du travail (formation, incitations à l'embauche, emploi protégé et aidé, réinsertion, création directe d'emplois et incitations à la création d'entreprise)¹⁰. Elles ont joué un rôle crucial tout au long de la crise

du COVID-19 et de la reprise et continueront d'être importantes face aux nouveaux besoins du marché du travail.

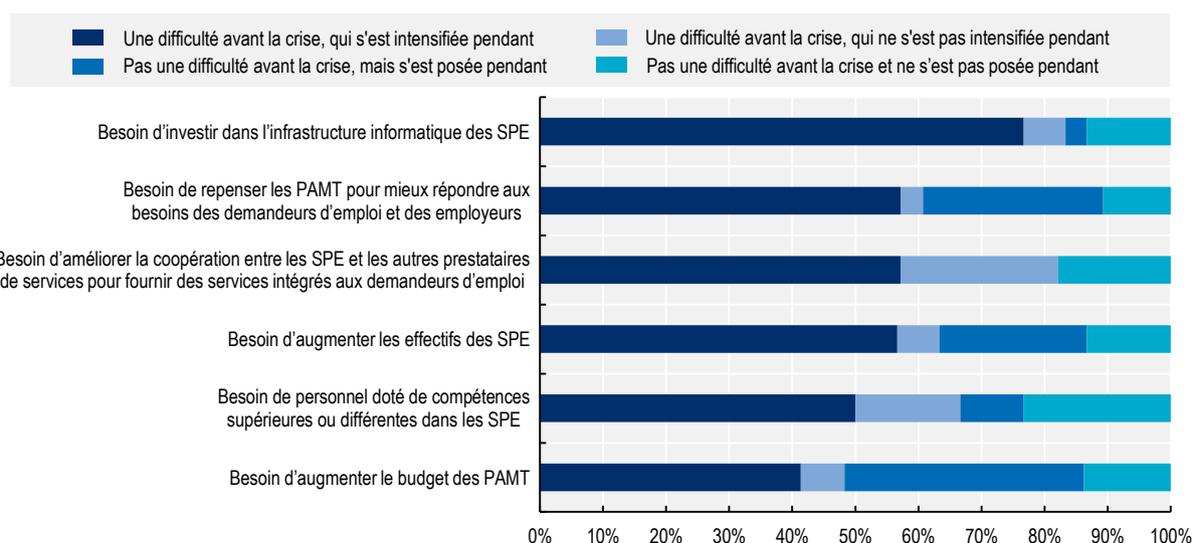
Les services publics de l'emploi face à un environnement transformé

Avant la pandémie, la majorité des services publics de l'emploi (SPE)¹¹ étaient déjà confrontés à de lourdes difficultés : pour un grand nombre de pays, le besoin constant d'investissement dans l'infrastructure informatique des SPE, les pénuries de personnel (qualifié) et les enjeux liés à une collaboration efficace avec d'autres organisations. Beaucoup peinaient également à fournir une aide appropriée aux demandeurs d'emploi confrontés à de graves obstacles à l'emploi (90 % des pays pour lesquels on dispose de données) et aux jeunes demandeurs d'emploi (83 % des pays).

Le COVID-19 a non seulement donné naissance à de nouvelles difficultés, mais aussi exacerbé un grand nombre de celles qui se posaient déjà aux SPE ; voir le Graphique 2.9. En particulier, et pour un grand nombre de pays, la crise du COVID-19 a contribué à l'émergence, ou à l'intensification, du besoin de repenser les PAMT pour veiller à une meilleure adéquation avec la situation du marché du travail (86 % des pays), d'investir dans l'infrastructure informatique (79 %), d'augmenter les effectifs (79 %) et d'accroître encore le budget des PAMT (79 %). La pandémie a aussi différé les projets de quelques SPE (réforme du fonctionnement interne ou grand chantier numérique) devenus moins prioritaires parmi les actions nécessaires face aux conséquences de la crise sanitaire (Commission européenne, 2021^[30]).

Graphique 2.9. Le COVID-19 a exacerbé les difficultés déjà rencontrées par les services publics de l'emploi et en a causé de nouvelles

Principales difficultés rencontrées par les services publics de l'emploi (SPE), proportion des pays de l'OCDE



Note : statistiques basées sur les réponses de 30 pays (AUS, AUT, BEL, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, POL, PRT, SVK, SVN, SWE).

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

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

Le besoin de repenser les PAMT transparaît également dans l'accentuation des difficultés rencontrées pendant la crise : les difficultés à trouver des emplois pour les demandeurs confrontés à des obstacles majeurs ou multiples et pour les jeunes demandeurs, et les difficultés à accompagner ces demandeurs

(signalées par 79 % et 76 % des pays respectivement). Cela suppose souvent des PAMT individualisées et à forte intensité de ressources en coopération avec d'autres prestataires de services, dont les services de santé et les services sociaux (OCDE, 2021^[31]). La crise du COVID-19 a par ailleurs contribué aux problèmes de soutien des employeurs : plus de quatre pays sur cinq déclarent avoir eu de plus en plus de mal à pourvoir les postes vacants dans certaines professions de première ligne.

Les dépenses en politiques actives du marché du travail ont de nouveau augmenté en 2021, mais moins qu'en 2020

Au début de la pandémie de COVID-19, en 2020, les pays ont réagi rapidement en revoyant à la hausse les budgets des SPE et autres PAMT (OCDE, 2021^[32]). Malgré l'augmentation des besoins et des budgets, les dépenses effectives n'ont pas suivi la même trajectoire dans tous les pays et pour tous les types de PAMT, en raison des lourdes difficultés posées par l'application de règles plus strictes de confinement et de distanciation physique. On observe une hausse généralement plus forte des dépenses au regard des politiques passives du marché du travail (prestations de chômage, dispositifs de maintien dans l'emploi). Dans de nombreux pays, les dépenses effectives en PAMT et politiques passives du marché du travail ont plus augmenté que le nombre de chômeurs, constat qui tient au fait que les deux types de politique ont vocation à empêcher le chômage et les pertes de revenus avant qu'ils ne puissent se concrétiser et couvrent donc d'autres catégories que les chômeurs (inscrits).

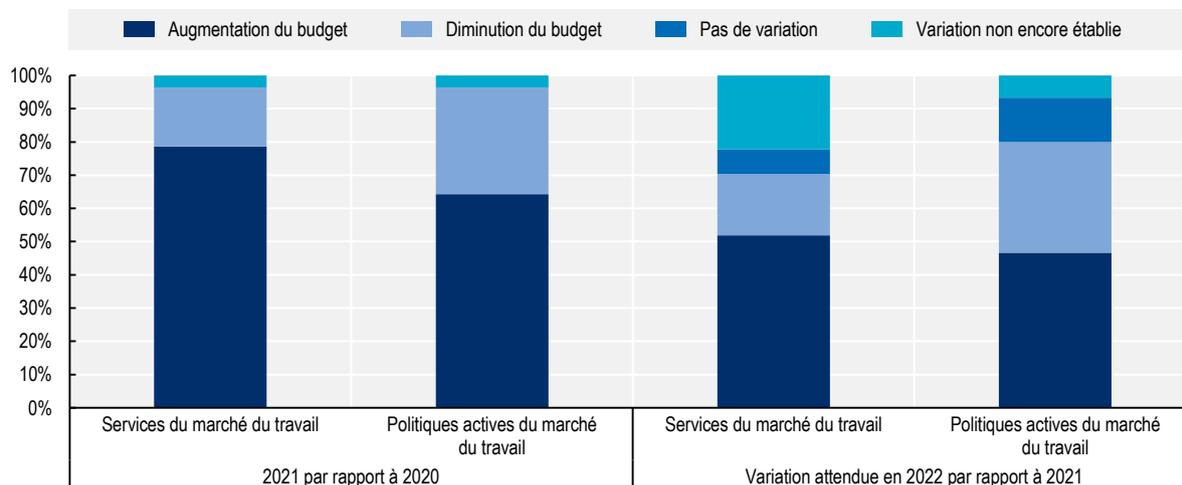
La demande de PAMT demeurant forte en 2021 et de meilleurs moyens de fournir ces PAMT dans le contexte de la situation sanitaire difficile ayant été établis, les dépenses publiques en PAMT ont continué d'être plus élevées en 2021 pour de nombreux pays (Graphique 2.10). Les budgets consacrés aux services du marché du travail ont augmenté dans près de quatre pays sur cinq en 2021 par rapport à 2020. Cet effet a été quelque peu amorti pour les mesures actives du marché du travail, au titre desquelles les dépenses publiques ont augmenté dans 64 % des pays en 2021. Dans le panier de mesures actives du marché du travail, la formation et les incitations à l'embauche enregistrent la plus forte proportion de pays ayant augmenté leurs dépenses pour 2021. L'investissement dans des mesures de formation et des incitations à l'embauche adéquatement ciblées peut effectivement être particulièrement efficace pour soutenir l'emploi à la fois pendant une crise et pendant la reprise (Card, Kluve et Weber, 2018^[33] ; OCDE, 2021^[34] ; OCDE, 2021^[4]).

Tous les pays n'ont cependant pas emprunté le même chemin et ils sont environ un sur cinq à avoir réduit leurs dépenses de services du marché du travail en 2021 par rapport à 2020 (Canada, Finlande, Luxembourg, Mexique, République tchèque). Cette tendance est plus marquée pour les dépenses publiques en mesures actives du marché du travail, réduites par un pays sur trois en 2021 par rapport à 2020. Cette diminution des dépenses dans certains pays tient probablement à une combinaison de facteurs, dont la forte pression exercée sur les finances publiques depuis le début de la pandémie et le fait que le pic de chômage avait été atteint en 2020 pour un grand nombre d'entre eux.

Des pays dont les décisions budgétaires pour 2022 étaient connues à la fin de 2021, deux sur trois prévoient d'accroître le budget des services du marché du travail, et un sur deux le budget des mesures actives du marché du travail. Globalement, cela signifie que les budgets des PAMT seront nettement plus importants en 2022 qu'en 2019, avant la pandémie de COVID-19, même si l'emploi dans l'ensemble de l'OCDE a déjà retrouvé son niveau de 2019 à la fin de 2021 (voir le Chapitre 1). Ces tendances font ressortir une reconnaissance généralisée dans de nombreux pays du rôle que les PAMT continueront de jouer dans l'amélioration de la situation sur le marché du travail. Les pays devraient aussi être conscients des risques liés à une suppression trop rapide des budgets. Par exemple, un vrai engagement à la transformation numérique demandera des investissements considérables avant que les gains d'efficacité et d'efficacités ne se matérialisent.

Graphique 2.10. La majorité des pays de l'OCDE ont augmenté leurs dépenses de politiques actives du marché du travail en 2021 et un grand nombre d'entre eux prévoient d'aller plus loin en 2022

Part des pays de l'OCDE



Note : les services du marché du travail comprennent l'offre publique (ou privée, sur fonds publics) de services de l'emploi et d'administration des prestations : statistiques fondées sur les réponses de 29 pays (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, PRT, SVN, SWE, USA). Les mesures actives du marché du travail comprennent la formation, les incitations à l'embauche, l'emploi protégé et aidé, la réinsertion, la création directe d'emplois et les incitations à la création d'entreprise : statistiques fondées sur les réponses de 31 pays (29 + IRL et TUR).

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/ndm6hx>

On ne peut tenir pour acquis que la forte augmentation des ressources mises en place en raison de la pandémie a forcément amélioré l'efficacité et la couverture des PAMT. Il sera important d'assurer le suivi et l'évaluation continus des mesures pour veiller à ce que les ressources soient attribuées uniquement là où l'aide aux demandeurs d'emploi et aux employeurs a été efficace.

Réorientation des stratégies et des modèles de fonctionnement des services publics de l'emploi, y compris par une transformation numérique plus poussée

En réponse à la crise du COVID-19, les SPE des pays de l'OCDE ont adapté leurs stratégies et leurs modèles de fonctionnement pour améliorer leurs prestations. Dans près de trois pays sur quatre, les SPE ont modifié, ou prévoient de modifier, leurs modes de travail avec les employeurs. Ce qui dépasse de loin l'ampleur des modifications dont il est fait état dans d'autres domaines. Par exemple, le SPE de la Lituanie prévoit d'établir une équipe distincte de services aux employeurs et d'engager une collaboration stratégique avec ces derniers à l'échelon national. La Slovénie cherche à développer plus avant son partenariat national officiel avec les associations patronales à l'échelon régional et local en vue de trouver de nouvelles solutions aux goulets d'étranglement du marché du travail. Pour de nombreux pays, ce type de transformation va de pair avec le renforcement de la transformation numérique des services et des procédures, y compris des efforts accrus de communication en ligne et la mise en œuvre de services d'appariement et de recrutement. L'Australie, par exemple, a créé un nouveau *Job Hub*. Il met en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs et fournit des outils pour aider les premiers à trouver les emplois qui correspondent à leur profil de compétences.

Une forte proportion de pays ont aussi ajusté, ou prévoient d'ajuster, leur stratégie de gestion des dossiers des SPE, en termes de fréquence ou d'intensité de l'assistance à la recherche d'emploi (66 % des pays) et du nombre de tâches attribuées au personnel des SPE (57 %). Dans le cadre de ce travail, quelques pays (dont la France, l'Islande, le Japon, la Lituanie, le Mexique et la Slovénie) ont accru, ou prévoient d'accroître, l'intensité des aides offertes à certaines catégories de demandeurs d'emploi, dont les personnes exposées à un risque élevé de chômage de longue durée, les femmes, les jeunes et les émigrés. Plus de la moitié des pays ont par ailleurs adapté les conditions de recherche d'emploi pour les demandeurs. Dans certains cas, ils ont temporairement suspendu ou assoupli les obligations de recherche d'emploi pendant les périodes de confinement ; certains les ont toutefois à nouveau durcies récemment.

Dans presque tous les domaines dans lesquels les modèles de fonctionnement et stratégies des SPE ont fait, ou doivent faire, l'objet de réformes, les changements sont associés à des efforts plus poussés dans le sens du numérique. Il s'agit notamment de mieux communiquer avec les demandeurs d'emploi et les inactifs (par exemple, la création en Italie d'applications pour être en contact avec les jeunes chômeurs), d'améliorer le profilage des clients (par exemple, l'utilisation au Luxembourg de l'intelligence artificielle dans une nouvelle méthode de profilage des demandeurs d'emploi), et d'améliorer la procédure d'appariement (par exemple, la mise en place en Flandre de *Talent API* pour comparer l'offre et la demande de nouveaux postes vacants et les dossiers et CV des clients). Les États-Unis cherchent à réduire la charge administrative des organismes du secteur public (y compris les services de l'emploi) et leur demande de mettre au point et de fournir des services accessibles à tous, d'utiliser la technologie pour modifier et simplifier les procédures et de réfléchir aux moyens de réduire la « taxe temps », c'est-à-dire le délai d'accès aux services.

De nombreux pays ont également engagé des réformes à plus grande échelle des stratégies et des modèles de fonctionnement des SPE. Parmi eux, le nouveau *Nordic labour market service model* en Finlande, entré en vigueur en mai 2022, qui vise à favoriser l'emploi et le ré-emploi rapides en introduisant une aide aux demandeurs d'emploi plus intensive et dans des délais plus courts que précédemment. L'adoption de ce modèle précède une réforme encore plus ample, au titre de laquelle les services de l'emploi seront transférés aux communes en 2024. En Australie, la réforme *Workforce Australia* ambitionne de moderniser et perfectionner son offre de services dans le but de donner aux demandeurs d'emploi prêts les moyens de gérer eux-mêmes leur retour à la vie professionnelle en utilisant des services numériques. La plateforme numérique de services de l'emploi facilitera en outre la revalorisation des compétences, la participation active des employeurs et l'appariement demandeurs-offres d'emploi. La Suède est en train d'élargir la sous-traitance aux services de l'emploi privés, au terme d'une réforme minutieuse devant être mise en œuvre en 2022.

Adapter la conception et le mode d'exécution des politiques actives du marché du travail en faveur d'une reprise inclusive

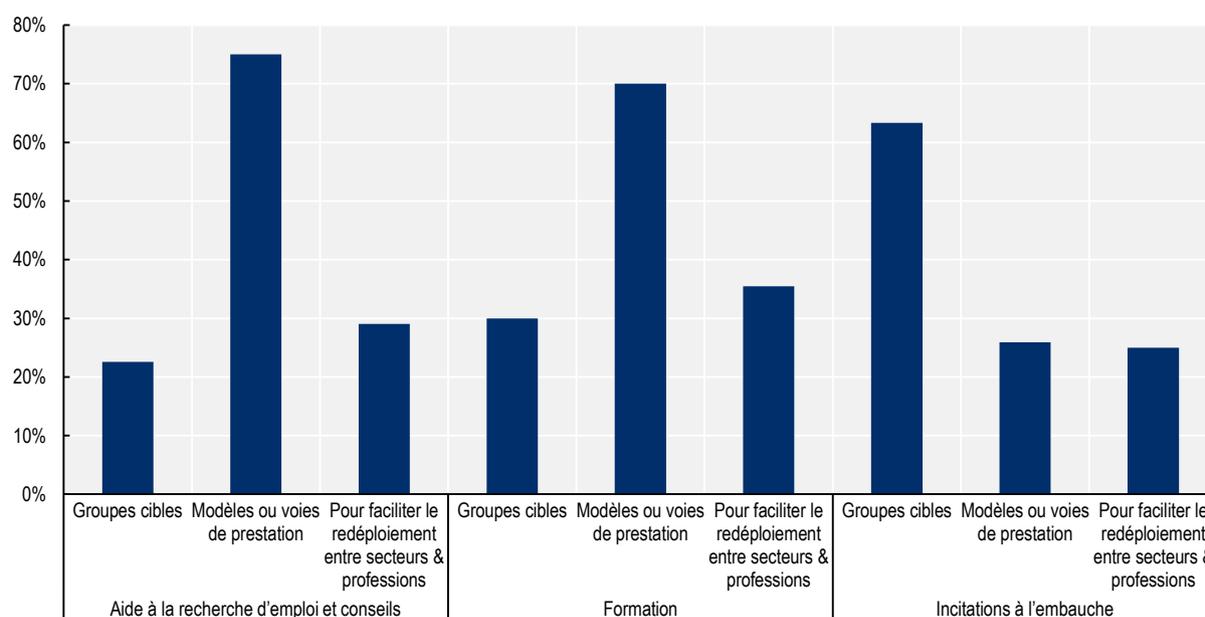
Confrontés à des mesures d'endiguement limitant la fourniture de services en personne pendant la pandémie, les pays ont dû adapter le mode d'exécution des PAMT afin d'assurer la continuité des services. Ils ont le plus souvent choisi d'investir dans la transformation numérique des prestations et des procédures des SPE. Certains avaient déjà pris des mesures dans le sens d'une plus grande offre numérique depuis quelques années, mais la pandémie de COVID-19 a indéniablement accéléré la progression d'un grand nombre de SPE dans le sens du numérique (OCDE, 2022^[35]). De telles mesures sont particulièrement courantes dans le domaine de l'aide à la recherche d'emploi et de l'orientation professionnelle : trois pays sur quatre ont modifié le mode de prestation des services (principalement en ayant davantage recours aux services par téléphone et en ligne) en 2021 (Graphique 2.11). Citons par exemple l'outil *e-AMS* introduit par le SPE autrichien (*AMS*) pour faciliter la prestation de services en ligne pour les demandeurs d'emploi, y compris les conseils en ligne, et l'introduction d'un *Rapid Return to Work Service* en Nouvelle-Zélande, c'est-à-dire un service de l'emploi par téléphone, sur six semaines, pour aider les clients à se préparer à reprendre le travail, évaluer les compétences transférables et préparer aux entretiens d'embauche. La

formation est un autre domaine dont les modes de prestation de services ont été fréquemment modifiés : 70 % des pays ont opté pour des modes de prestation numériques en 2021.

Les pays ont également modifié le mode de ciblage des PAMT. C'est ce que l'on constate avant tout dans les domaines de l'incitation à l'embauche et de la formation, où 63 % et 30 % des pays ont modifié le ciblage de ces initiatives en se concentrant sur les groupes les plus touchés par la crise et ceux exposés au risque de chômage de longue durée. En Corée, la couverture de « l'Incitation spéciale de promotion de l'emploi » a été étendue aux demandeurs d'emploi déjà inscrits auprès du SPE dès leur premier mois. En Irlande, les critères d'éligibilité à la subvention de recrutement *JobsPlus* ont été modifiés afin que les personnes de moins de 30 ans puissent y avoir droit plus tôt.

Graphique 2.11. Les pays ont adapté les politiques actives du marché du travail en réponse à la crise

Part des pays de l'OCDE dont les politiques sont différentes en 2021 par rapport à l'avant-crise (2019)



Note : pour chaque service d'aide à la recherche d'emploi et de conseil : statistiques fondées sur les réponses de 32 pays (AUS, AUT, BEL, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, POL, PRT, SVK, SVN, SWE, TUR, USA) ; pour la formation : statistiques fondées sur les réponses de 33 pays (+ CAN) ; et pour les incitations à l'embauche : statistiques fondées sur les réponses de 30 pays (- CRI, DEU, MEX, USA ; + COL). Seules sont indiquées les PAMT les plus modifiées. Les modifications ont pu intervenir en 2020 ou en 2021.

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/n0ljup>

Les pays ont également modifié les PAMT pour faciliter le redéploiement sectoriel et professionnel. C'est ce que l'on observe principalement dans l'offre de formation, modifiée en 2021 par 35 % des pays. Ces actions ont avant tout cherché à centrer les efforts de formation sur les besoins de main-d'œuvre naissants et les secteurs en pénurie de compétences. À l'avenir, les mesures de valorisation des compétences et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ayant peu de chances de trouver un poste dans leur secteur d'activité ou leur métier précédent seront de plus en plus importantes pour assurer à chacun un emploi (OCDE, 2021^[34]).

Ces tendances d'adaptation des PAMT se poursuivront vraisemblablement en 2022. Les intentions de changement les plus citées concernent le mode de prestation des services d'accompagnement de la recherche d'emploi et de conseil (53 % des pays) – en rapport pour la plupart avec des initiatives de transformation numérique plus poussée – et les groupes cibles des mesures actives du marché du travail (39 %). En France, le nouveau Contrat d'engagement jeune, lancé en mars 2022, propose un accompagnement personnalisé et renforcé des jeunes entre 16 et 25 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi (y compris les jeunes en situation de handicap). En Espagne, la future loi sur l'emploi élargira la liste des groupes prioritaires dans les politiques de l'emploi (aux personnes de capacités intellectuelles limitées, immigrés, bénéficiaires de la protection internationale, femmes victimes de violences sexistes, personnes appartenant à des minorités ethniques et travailleurs des secteurs en restructuration).

De nombreux pays ont par ailleurs introduit de nouvelles PAMT pour satisfaire les besoins du marché du travail. Parmi les exemples particulièrement notables, un projet pilote portugais (*Incubadoras Sociais de Emprego*) a vocation à encourager une approche plus active et collaborative de la recherche d'emploi parmi les demandeurs d'emploi, une expérience finlandaise sur les subventions de recrutement pour les mono-entrepreneurs et le projet suédois de programme visant à stimuler l'emploi des primo-arrivants et des chômeurs de longue durée (*etableringsjobb*). Afin de mieux cibler les PAMT, certains pays identifient les catégories de demandeurs d'emploi ayant besoin d'un meilleur accompagnement (le Mexique, par exemple, a l'intention de davantage centrer ses efforts sur certaines catégories vulnérables, dont les jeunes, les femmes, les immigrés ou les réfugiés), tandis que d'autres (dont la Lettonie) envisagent d'étendre les aides au-delà des chômeurs inscrits en s'intéressant de plus près aux personnes menacées de chômage.

Les priorités des politiques actives du marché du travail et des services publics de l'emploi dans l'après-COVID-19

À l'avenir, les pays ne devront pas perdre de vue le rôle constant des PAMT dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des travailleurs victimes de suppressions d'emplois et des employeurs. Il leur faudra mobiliser les investissements réalisés pendant la pandémie au service d'un marché du travail plus résilient et plus inclusif. C'est-à-dire notamment s'engager à continuer d'investir dans les capacités numériques des SPE tout en veillant à ce que les personnes manquant de compétences numériques ou d'accès à des services dématérialisés ne soient pas exclues des services¹². Les pays devraient par ailleurs poursuivre leur investissement dans des programmes d'accompagnement de la transition des demandeurs d'emploi, des personnes victimes de suppressions d'emplois et des personnes menacées de perte d'emploi vers de nouveaux secteurs d'activité ou métiers.

Compte tenu de la grande variété de programmes adaptés ou introduits pendant la pandémie, en plus de fortes augmentations des dépenses publiques pour permettre ces changements, il est important d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre. Les résultats de ces évaluations devraient ensuite donner lieu à des actions rapides pour supprimer ou améliorer les mesures inefficaces.

Alors qu'ils cherchent à intensifier la transformation numérique, les pays doivent insister sur un meilleur usage des technologies et des données. Elles sont en effet capables d'accroître l'efficacité des procédures administratives, d'améliorer le profilage des demandeurs d'emploi, de cibler l'accompagnement sur les besoins individuels, d'apparier l'offre et la demande d'emploi et d'intégrer un cadre de suivi et d'évaluation des PAMT dans le processus d'élaboration des politiques. À l'instar des mesures et services propres au marché du travail, il est par ailleurs d'une importance capitale d'assurer le suivi et l'évaluation de l'impact des outils numériques au-delà de leur adoption. Les pays pourront ainsi mieux comprendre leurs effets sur le marché du travail et sur l'offre de services, puis procéder aux ajustements nécessaires.

Depuis peu, l'agression de la Russie contre l'Ukraine pose de nouvelles difficultés aux SPE d'un grand nombre de pays – en particulier les pays voisins ou très proches de l'Ukraine – confrontés à un afflux massif de réfugiés. Le travail et l'accès au marché du travail jouant un rôle important dans l'intégration et

l'inclusion sociale des réfugiés (voir le Chapitre 1 et OCDE (2016^[36])), les SPE devront adapter leur offre à cette situation en évolution rapide. L'une des initiatives à envisager consiste à signaler les vacances pouvant convenir particulièrement à des réfugiés parce que les conditions de maîtrise de la langue du pays d'accueil sont moins strictes. Des informations en ukrainien (y compris sur les SPE qui embauchent directement des réfugiés ukrainiens et qui les forment pour accompagner d'autres réfugiés), des cours de langue, la reconnaissance rapide des qualifications et des compétences d'autres pays et la délivrance rapide de permis de travail sont également nécessaires. Nombre de pays ont déjà adapté leurs services dans ce sens.

2.2. Coups de projecteur sur les politiques visant spécifiquement les femmes, les jeunes, les travailleurs de première ligne et les minorités ethno-raciales

Les femmes, les jeunes, les travailleurs de première ligne et les minorités ethno-raciales sont autant de catégories de population particulièrement touchées par la crise du COVID-19 (voir le Chapitre 1). Cette section braque les projecteurs sur les politiques mises en place dans les pays de l'OCDE spécifiquement pour leur venir en aide.

Coup de projecteur 1 : Politiques du marché du travail et politiques sociales en faveur des femmes pendant la crise du COVID-19

La crise du COVID-19, de par son caractère singulier de crise de santé publique, a eu des conséquences genrées sur le plan de l'emploi tout comme sur le plan social. Elle s'est aussi accompagnée de défis particuliers pour les femmes. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont perdu leur emploi dans un premier temps, mais le taux d'emploi des femmes s'est aujourd'hui amélioré par rapport à celui des hommes pendant la période de crise. Par ailleurs, bien que les femmes soient surreprésentées dans le secteur des soins de santé – à l'échelle mondiale, elles constituent deux tiers de la main-d'œuvre du secteur (Boniol et al., 2019^[37]) – une proportion légèrement plus faible de femmes que d'hommes exerçait des emplois très exposés au COVID-19 (voir le Chapitre 1). Également surreprésentées dans les secteurs les plus durement touchés de l'économie informelle, les femmes ont été particulièrement vulnérables aux pertes d'emploi et ont bénéficié d'un accès plus limité à la protection sociale (OCDE, 2021^[38]). Au foyer, elles ont continué à assumer la grande majorité des tâches non rémunérées et la fermeture ou la perturbation des services d'accueil n'a fait qu'alourdir leur charge de travail. Pendant les confinements, les victimes de violences domestiques se sont retrouvées prises au piège avec leur bourreau et exposées à un risque accru d'agression (OCDE, 2022^[39] ; 2020^[40]). Autant de pressions qui ont eu des effets psychologiques profonds sur les femmes, avec des risques particulièrement élevés de troubles de la santé mentale. En effet, les femmes ont été plus que les hommes en danger de sombrer dans la dépression, et les mères de jeunes enfants sont plus particulièrement susceptibles de déclarer que la pandémie a nui à leur santé mentale (OCDE, 2022^[39] ; 2021^[41] ; 2021^[42]).

Le travail non rémunéré a augmenté pendant la pandémie, surtout pour les femmes

La fermeture des lieux d'accueil formels a entraîné l'alourdissement correspondant des tâches familiales. En même temps, la suspension du secteur de la restauration et des services a augmenté la charge de tâches ménagères. Ce sont les femmes qui ont dû assumer une grande partie de ce travail supplémentaire non rémunéré, même si l'on observe d'importantes différences entre les pays. L'enquête « Des risques qui comptent », menée par l'OCDE en 2020 (OCDE, 2021^[43]) révèle que les mères de jeunes enfants avaient près de trois fois plus tendance que les pères (62 % contre 22 %) à déclarer qu'elles assumaient la majorité ou l'intégralité du travail familial supplémentaire non rémunéré dû à la fermeture des écoles et des lieux d'accueil des enfants. Même dans les pays où les ménages se sont partagé le travail familial supplémentaire, celui-ci a pesé plus lourd sur les femmes en raison de la distribution déjà inégale des

tâches ménagères avant la crise. Avant la pandémie, en moyenne dans l'ensemble de la zone OCDE, les femmes consacraient environ deux heures de plus par jour que les hommes au travail non rémunéré (Queisser, 2021^[44]).

Pour aider les parents à surmonter les problèmes causés par la charge supplémentaire de travail non rémunéré, les pouvoirs publics ont pris des mesures dans les domaines de l'aménagement du travail, des congés, de la garde d'enfants et de l'aide aux revenus (OCDE, 2022^[39]). Ils ont aidé les parents en mettant en place des congés d'urgence supplémentaires, rémunérés ou non, essentiels pour atténuer l'effet de la fermeture des lieux d'accueil des enfants et des établissements scolaires, mais les périodes de congé n'ont pas été assez longues dans de nombreux cas. Citons parmi les exemples l'ajustement et l'élargissement des congés parentaux et/ou l'offre de droits à congé et de prestations liés aux responsabilités familiales (Australie, Canada, Chili, Corée, Danemark, Irlande, Israël, Lettonie, Luxembourg, Norvège), également sous forme de congé parental supplémentaire à temps partiel (Belgique), ainsi que les allègements fiscaux pour les petites et moyennes entreprises ayant à charge les congés de maladie et les congés familiaux de leurs salariés (États-Unis). D'autres mesures ont favorisé la disponibilité et l'accessibilité de services d'accueil des jeunes enfants en accordant une aide financière aux prestataires pendant la pandémie (Ontario au Canada, République tchèque, Royaume-Uni), en assurant la disponibilité de différents modes d'accueil des enfants (Hongrie) ou en relevant les allocations pour enfants à charge (Chili, Lettonie, Slovaquie). Les aides d'urgence aux revenus des familles, par le biais d'allocations extraordinaires, de paiements exceptionnels ou de prolongation des allocations familiales (République tchèque) sont d'autres exemples de mesures prises.

Le travail à domicile peut être une arme à double tranchant pour les femmes

Si les femmes ne semblaient que très légèrement plus susceptibles de télétravailler que les hommes avant la pandémie de COVID-19, elles ont basculé beaucoup plus rapidement que les hommes vers le télétravail pendant la première phase de la pandémie, en raison des fermetures d'écoles et autres lieux d'accueil des enfants. En mai 2020, la différence entre les parts de travailleurs de sexe masculin et féminin travaillant depuis leur domicile s'établissait à 18 points de pourcentage en Australie, et 9 en France (Ker, Montagnier et Spiezia, 2021^[45]). On ignore encore dans quelle mesure ce taux supérieur de télétravail chez les femmes témoigne des différences professionnelles liées au genre et donc d'éventuelles différences de compatibilité avec le télétravail des emplois exercés par les hommes et par les femmes, ou s'il témoigne simplement de différences de comportement vis-à-vis du télétravail au sein des professions exercées par les hommes et par les femmes. Il reste en outre à établir si le passage au télétravail est temporaire ou si ce mode de travail s'installe et dans quelle mesure (Queisser, 2021^[44]).

Le télétravail présente des avantages et des inconvénients pour l'égalité femmes-hommes. Il semble avoir aidé à protéger les femmes, surtout les mères de famille, contre une sortie totale de la vie active pendant la crise du COVID-19 (OCDE, 2022^[39]) et il ressort des données de l'OCDE que tant les mères que les pères de famille envisagent avec optimisme une amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à la technologie (OCDE, 2021^[42]). Or, les mères de famille en télétravail pendant la pandémie n'en ont pas moins subi des conséquences négatives : perte de productivité (Alon et al., 2022^[46]), interruptions pendant les heures de travail (Andrew et al., 2020^[47]) et alourdissement des responsabilités de garde d'enfants (Boll et Schüller, 2021^[48]). La prudence est de mise dans l'examen de l'évolution genrée des modes de travail sous l'effet du télétravail, car elle retentit sur les différences de résultats sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes, et sur l'égalité femmes-hommes plus généralement (Queisser, 2021^[44]). Si la réduction des déplacements domicile-travail et la plus grande flexibilité du travail autour des obligations familiales sont autant d'avantages incontestables, le brouillage des lignes de démarcation entre les temps et les espaces professionnels et privés peut nuire à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, surtout pour les femmes. Par ailleurs, les femmes qui ont besoin de cette flexibilité risquent d'être considérées comme moins productives et moins mobilisées au travail (Chung, 2018^[49]). En fonction des pratiques

professionnelles, le télétravail peut aussi réduire la visibilité, en particulier s'il est beaucoup plus courant chez les femmes que chez les hommes.

Les entrepreneuses sous tension

La crise du COVID-19 a eu un effet disproportionné sur les entrepreneuses par rapport à leurs homologues masculins. Le taux de fermeture d'entreprises dirigées par des femmes s'est établi, dans le monde, à environ 7 points de pourcentage de plus que pour les entreprises dirigées par des hommes entre janvier et mai 2020, soit 27 % contre 20 % (OCDE/Commission européenne, 2021^[50]). Bien que cet écart se soit ultérieurement résorbé, le taux de fermeture d'entreprises dirigées par des femmes était encore supérieur à celui des entreprises dirigées par des hommes en octobre 2020 (16 % contre 14 %). Même parmi les entreprises qui ont poursuivi leur activité, celles dirigées par des femmes ont eu plus tendance à souffrir des répercussions de la crise. En Allemagne par exemple, les travailleuses indépendantes ont été plus susceptibles que leurs homologues masculins de subir une perte de revenu supérieure à 35 % (Kritikos, Graeber et Seebauer, 2020^[51]), alors qu'au Royaume-Uni, elles ont aussi plus souvent subi une réduction du temps de travail et des revenus (Reuschke et al., 2021^[52]).

Plusieurs facteurs interviennent dans ces constats. Les femmes sont surreprésentées dans un grand nombre des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, dont les services de restauration et de consommation de boissons, les services d'hébergement, les services à la personne, les arts et spectacles, et la vente au détail. On observe, une fois de plus, d'importantes disparités femmes-hommes au regard du travail non rémunéré supplémentaire. Entre mai et octobre 2020, environ un quart de toutes les cheffes d'entreprise ont déclaré consacrer au moins six heures par jour aux responsabilités familiales, réparties notamment entre l'école à la maison et la garde des enfants, par rapport à 11 % de leurs homologues masculins (Facebook/OCDE/Banque mondiale, 2020^[53]). Qui plus est, les femmes n'ont parfois pas été aussi bien aidées par les mesures d'urgence mises en place pour les entrepreneurs dans le contexte du COVID-19, lesquelles étaient censées être sans distinction de sexe dans la majorité des pays. Cette situation tient en partie au fait que les entrepreneuses ont moins souvent recours aux emprunts bancaires (de nombreux programmes se sont appuyés sur les produits bancaires existants) et au fait que les entreprises dirigées par des femmes sont en moyenne plus petites que celles dirigées par des hommes (certaines aides étaient conditionnées à des seuils minimums de revenus du travail indépendant). Les entrepreneuses avaient aussi généralement moins accès aux ressources (finance externe) et aux réseaux, et les différences de connaissances financières sont probablement entrées en jeu (OCDE, 2022^[39]). Quelques pays ont toutefois introduit des mesures destinées explicitement aux cheffes d'entreprise. Au Costa Rica, par exemple, le projet FOMUJERES est venu en aide aux entreprises dirigées par des femmes ou aux groupements de femmes actives dans l'agriculture, l'artisanat et les textiles.

Les victimes de violence domestique plus à la merci de leur bourreau

Le début de la pandémie s'est accompagné d'une hausse des chiffres officiels d'incidents de violence domestique signalés, d'appels aux lignes d'assistance téléphonique et de visites sur les sites proposant soutien et assistance (Leight, 2022^[54] ; OCDE, 2021^[38]). En Australie, par exemple, deux tiers des femmes victimes de violences physiques ou sexuelles de la part de leur conjoint ou d'un ex-conjoint depuis le début de la pandémie de COVID-19 ont déclaré que les violences avaient commencé ou empiré à ce moment-là (Boxall et al., 2020^[55]). Par conséquent, de nombreux pays ont adopté des mesures supplémentaires pendant la crise (OCDE, 2022^[39]), allant des plans et fonds de reprise généraux et sans distinction de sexe dont l'un des objectifs était la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles (Australie, Canada, Islande, Italie et Suède), aux aides (d'urgence) spécifiques pour assurer la continuation et l'adaptation des services destinés aux survivantes de la violence : création ou renforcement de lignes d'assistance téléphonique, de sites et d'applications (Canada, Chili, Costa Rica, Grèce, Hongrie et Portugal) ; renforcement de l'assistance apportée par les centres de ressources, les unités d'intervention en situation de crise et les centres d'accueil sans rendez-vous et apport d'aide directe (Australie, Canada, Corée et

Costa Rica) ; activités d'information, d'ouverture et de sensibilisation (Autriche, Grèce, Lettonie, Portugal et République tchèque) ; mais aussi renforcement des capacités du personnel, apport de conseils et soutien financier aux organisations actives dans ce domaine (Canada, Corée, Costa Rica, Grèce, Islande, Lettonie, Portugal et Suède). Certains pays ont également recueilli des données, créé des équipes spéciales et accru la coopération intergouvernementale (Canada, Grèce, Luxembourg, Suède et Suisse) ; d'autres ont renforcé l'aide judiciaire, notamment en infligeant des sanctions pénales plus sévères dans les cas de violences sexistes (Corée, Costa Rica et République tchèque).

Coup de projecteur 2 : Protéger les jeunes contre la stigmatisation et la détresse matérielle

Dans le droit fil des crises précédentes, les jeunes ont supporté une part disproportionnée du coût en emploi et du coût social de la crise du COVID-19, tout en étant moins vulnérables au virus même. Conscients du besoin d'action rapide, la majorité des gouvernements de l'OCDE ont inclus dans leurs aides d'urgence des mesures destinées spécifiquement aux jeunes (OCDE, 2021^[56]). Elles sont l'expression des enseignements tirés de la crise financière mondiale de 2008-09, lors de laquelle les aides publiques destinées aux jeunes sans emploi et sortis du système éducatif ont souvent été insuffisantes et trop tardives. À mesure que les économies de l'OCDE se sont remises du choc initial infligé par le COVID-19 et que les retombées sur le marché du travail se sont améliorées, les taux de chômage des jeunes ont eux aussi retrouvé leurs niveaux d'avant-crise dans un grand nombre – mais pas dans la totalité – des pays de l'OCDE. En attendant, le taux d'emploi des jeunes ne suit toujours pas celui des autres adultes (voir le Chapitre 1). Dans le contexte de ces évolutions, il est important de ne pas perdre de vue les jeunes les plus lourdement touchés par la crise et pour lesquels les aides n'ont pas toujours été adéquates. Cette catégorie comprend la cohorte entrée sur le marché du travail pendant la crise ; les jeunes NEET qui ne se sont pas manifestés auprès des services publics de l'emploi ou des services sociaux (ces « NEET qu'on ne voit pas ») ; les étudiants aux moyens financiers insuffisants ; et les individus à la santé mentale fragile. Comme le souligne le Plan d'action actualisé de l'OCDE pour les jeunes (OCDE, 2021^[57]), ils auront besoin d'aides supplémentaires pour éviter des séquelles de longue durée sur leur devenir professionnel et personnel.

Aider les jeunes entrants sur le marché du travail

Depuis le début de la crise du COVID-19, de nombreux pays ont pris des mesures pour aider les jeunes entrants sur le marché du travail à trouver et à conserver un emploi. Environ un tiers d'entre eux ont introduit de nouvelles aides à l'embauche pour les employeurs ayant recruté des jeunes, ou étendu les dispositifs existants pendant la pandémie ; un tiers encore avaient déjà ce type d'aides en place avant la crise (OCDE, 2021^[58]). En Italie, par exemple, les employeurs peuvent désormais bénéficier d'une exonération, parfois totale, de cotisations de sécurité sociale pendant une période de trois ans (à hauteur de 6 000 EUR par an) lorsqu'ils embauchent sous contrat à durée indéterminée une personne âgée de 15 à 35 ans sans emploi et sortie du système éducatif. Dans plus de la moitié (54 %) des 24 pays de l'OCDE qui pratiquent les aides à l'embauche ou les subventions salariales, le nombre de jeunes travailleurs (15 à 29 ans) bénéficiaires de ces aides a augmenté entre octobre 2019 et octobre 2021.

Si les études publiées constatent des résultats nuancés des aides à l'embauche et des subventions salariales pour les jeunes, les programmes destinés aux jeunes défavorisés ont tendance à être plus efficaces par rapport à leur coût que ceux destinés aux jeunes de manière plus générale (Bördös et al., 2017^[59] ; Kluve et al., 2019^[59]). La conjugaison des aides à l'embauche avec d'autres mesures de soutien, comme la formation en cours d'emploi, peuvent encore en améliorer les effets bénéfiques pour les travailleurs subventionnés. Cependant, les conditions strictes attachées à la formation devraient être compensées par des subventions suffisamment généreuses pour couvrir le coût d'opportunité des employeurs et améliorer leur participation (Caliendo, Künn et Schmidl, 2011^[60] ; Roger et Zamora,

2011^[61]). Seuls quelques pays de l'OCDE attachent des aides ou des conditions à leurs dispositifs d'incitations fiscales : des 21 pays pour lesquels on dispose de données, huit mentionnent les conditions de formation en cours d'emploi ; sept demandent le mentorat en cours d'emploi ; quatre obligent les employeurs à garder le salarié subventionné pendant une certaine période après expiration du contrat ; un seul (l'Autriche) propose d'aider les salariés subventionnés à trouver un nouvel emploi à l'expiration de la subvention. Il faudra évaluer soigneusement les mesures récemment introduites ou élargies pour éviter que les subventions disponibles soient accordées à des jeunes qui auraient eu toutes les chances de trouver un emploi en leur absence (effets d'aubaine). Au besoin, il conviendra d'ajuster et de cibler les programmes généraux sur les catégories qui en tireront le meilleur avantage, par exemple les jeunes peu qualifiés chômeurs de longue durée.

De nombreux pays ont utilisé ce type d'incitations fiscales pour favoriser l'apprentissage professionnel pendant la crise. Les petits employeurs, en particulier, ont hésité à engager des apprentis pendant la crise à cause de l'incertitude économique, de difficultés financières et de craintes quant aux moyens d'organiser une formation sur le tas tout en respectant les mesures de distanciation physique. De ce fait, les jeunes ont souvent eu des difficultés à trouver des places en apprentissage ou des stages en entreprise. Afin d'encourager et d'aider les entreprises qui ont continué à former des jeunes tout au long de la crise, huit pays (Allemagne, Australie, Autriche, France, Irlande, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suisse) ont introduit de nouveaux dispositifs d'incitation au recrutement et à l'embauche d'apprentis et huit autres ont développé les dispositifs déjà en place (Belgique, Corée, États-Unis, Grèce, Italie, Luxembourg, Norvège et Pays-Bas) (OCDE, 2021^[56]). Certains éléments semblent indiquer que ces dispositifs ont effectivement contribué à l'offre d'apprentissage : au moins huit pays de l'OCDE ont même enregistré une hausse du nombre d'apprentis entre les années scolaires 2019-20 et 2021-22. En France, où la relance de l'apprentissage est une priorité nationale depuis la crise du COVID-19, le nombre de contrats a augmenté de 42 % en 2020 par rapport à 2019, et de 37 % de plus en 2021. L'Allemagne, en revanche, enregistre une chute importante du nombre de contrats d'apprentissage signés en 2020 et 2021, laissant entendre qu'un nombre exceptionnellement élevé de jeunes pourraient être sortis du système scolaire sans qualifications durant la crise (OCDE, 2021^[62]). Étant donné que les incitations financières offertes aux employeurs pour engager des apprentis s'accompagneront probablement d'effets d'aubaine – des apprentissages subventionnés qui auraient été proposés même en l'absence de subvention – leur utilisation pendant la période de reprise et au-delà devrait être soigneusement évaluée dans le but d'orienter les subventions vers les secteurs ou les entreprises qui en ont besoin (Kuczera, 2017^[63]).

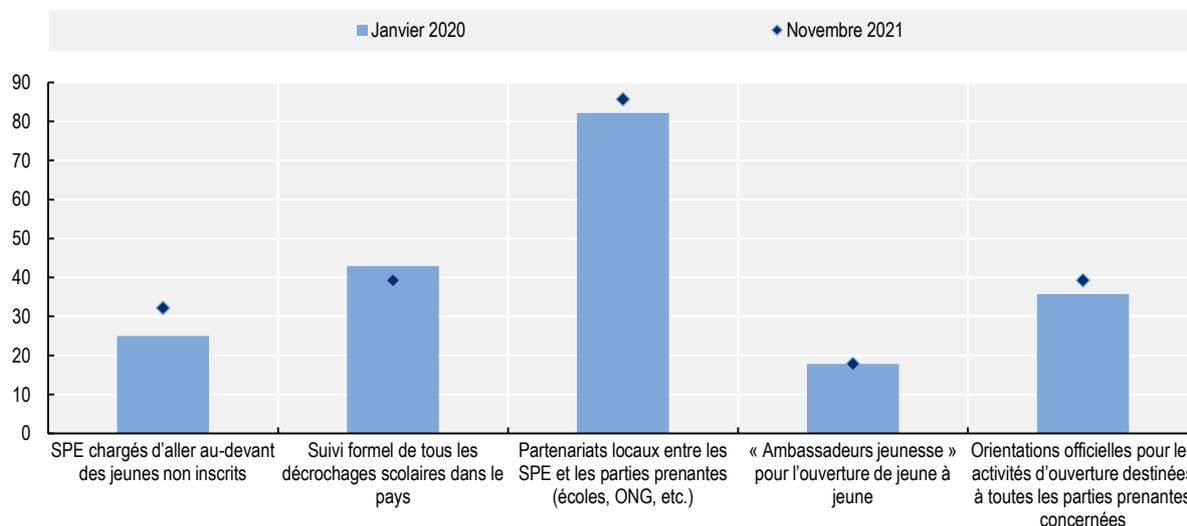
Aller au-devant des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif « disparus des écrans radar »

En plus d'aider les jeunes entrants sur le marché du travail, les SPE ont vite adapté leurs services depuis le début de la crise de manière à fournir aux travailleurs confrontés à une perte d'emploi ou à une réduction des heures de travail une aide rapide face à une situation du marché du travail très complexe (voir la Section 2.1.4). Or, tous les jeunes chômeurs ou inactifs ne se manifestent pas auprès des SPE, pour diverses raisons : ils n'ont peut-être pas droit à l'aide au revenu ; ils ignorent que des aides sont disponibles ; ou ils manquent de confiance dans les autorités publiques. Les données d'avant-crise (2019-21) indiquent que 40 % des chômeurs âgés de 15 à 29 ans se sont manifestés auprès des SPE ou ont répondu à leurs offres d'emploi, en moyenne dans 29 pays de l'OCDE. Les proportions varient de moins de 15 % au Canada, au Chili, au Mexique et aux Pays-Bas, à plus de 70 % en Grèce, en Lituanie, en République slovaque et en République tchèque. À comparer avec un taux moyen de recours aux SPE pour trouver du travail de 53 % chez les chômeurs de 30 à 64 ans tous pays confondus. L'expérience de la crise financière mondiale a montré qu'il devient de plus en plus difficile de mobiliser les jeunes pour réintégrer le système éducatif ou entrer sur le marché du travail après de longues périodes d'inactivité (Carcillo et al., 2015^[64] ; OCDE, 2016^[65]).

Pendant la crise du COVID-19, les pays ont conjugué divers outils de communication pour nouer, et maintenir, le contact avec les jeunes ayant besoin d'aide à l'emploi, dont les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif non inscrits auprès des services publics de l'emploi ou des services sociaux (ou « disparus des écrans radar »). Dans 28 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations, le choix d'outils s'est surtout porté vers les partenariats entre les SPE et des parties prenantes locales (établissements scolaires, ONG, etc.). Des partenariats de ce type sont en place dans 24 pays de l'OCDE (Graphique 2.12). Quelques pays suivent tous les décrochages scolaires et publient des orientations officielles pour les activités d'ouverture à destination de toutes les parties prenantes concernées, mais en beaucoup moins grande proportion (39 % des pays en 2021 dans les deux cas). Seule une minorité de pays, dont la Suède avec son programme « Young Marketers », pratique l'ouverture de jeune à jeune (OCDE, 2016^[65]). Un certain nombre de pays ont fait de l'ouverture vers les jeunes une priorité des services de l'emploi pendant la crise, dont la Corée et l'Espagne qui ont confié à leurs SPE la mission d'aller au-devant des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif non inscrits auprès d'eux. En Australie, la mesure *Faster Connections and Greater Support for Young People Budget* (Budget pour un contact plus rapide et un meilleur accompagnement des jeunes), annoncée en octobre 2020, consacre 21.9 millions AUD (14.2 millions EUR) à l'accélération du contact entre les jeunes et les services de l'emploi pour encourager une intervention plus rapide et mieux accompagner les jeunes dans les services de l'emploi en ligne. Aux Pays-Bas, 35 « équipes de crise pour la mobilité régionale » travaillent en contact étroit avec les services de l'emploi, les organisations patronales et les syndicats de salariés pour fournir des aides supplémentaires aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs menacés de chômage, les jeunes faisant partie des catégories ciblées par ce dispositif.

Graphique 2.12. Les partenariats locaux sont l'outil le plus répandu pour aller au-devant des jeunes

Pourcentage de pays ayant des mesures en place pour aller au-devant des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif qui ne sont pas inscrits auprès des SPE, 2020 et 2021



Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

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

Pour un grand nombre de jeunes en recherche d'emploi, des conseils et un accompagnement de base suffiront, d'autant plus que l'activité économique a récemment redémarré. Cependant, les jeunes confrontés à des obstacles majeurs ou multiples à l'emploi pourraient avoir besoin de mesures plus exhaustives et adaptées à leurs besoins pour pouvoir intégrer le marché du travail. Sur les 35 pays pour

lesquels on dispose de données, 21 ont cité des difficultés à trouver des offres d'emploi ou à fournir un accompagnement personnalisé aux demandeurs d'emploi. Pour 19 d'entre eux, ces difficultés se sont intensifiées pendant la crise du COVID-19. Une utilisation efficace de ressources limitées peut être assurée grâce aux outils (numériques) de profilage qui permettent de repérer les jeunes menacés de chômage de longue durée et de les traiter en priorité. La sous-traitance des services de l'emploi à des prestataires externes ou la collaboration avec des acteurs locaux sont également à envisager pour accroître les capacités d'accompagnement personnalisé (OCDE, 2021^[32]). À la fin de 2021, trois quarts de tous les pays de l'OCDE ont mentionné qu'ils assureraient un accompagnement personnalisé des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif non inscrits mis en contact avec les SPE.

Fournir une aide au revenu aux étudiants en perte d'emploi

Les étudiants employés font partie des catégories les plus durement touchées par la crise du COVID-19¹³. Un grand nombre d'entre eux travaillent dans des secteurs très affectés, comme l'hôtellerie-restauration et le tourisme, se sont trouvés privés de solution à court terme. Souvent employés à temps partiel, sous contrat temporaire et sans grande expérience professionnelle, ces jeunes sont aussi moins protégés, qu'il s'agisse de protection de l'emploi ou d'accès à la protection sociale. Ils sont en outre moins susceptibles d'avoir droit à certaines des mesures d'aide d'urgence introduites ou élargies pendant la crise, notamment les dispositifs de maintien dans l'emploi, inaccessibles aux travailleurs à temps partiel, les prestations de chômage conditionnées à une durée minimum de cotisation ou les garanties de revenu minimum avec seuil d'âge. Pour ces jeunes, la perte d'un emploi à temps partiel peut signifier une baisse de revenu considérable et causer de lourdes difficultés économiques, d'autant plus qu'ils disposent rarement d'une épargne suffisante pour amortir le choc.

Au moins 11 pays de l'OCDE ont donc mis en place des mesures d'aide au revenu d'urgence destinées spécifiquement aux étudiants de l'enseignement postsecondaire et des universités au début de la pandémie (OCDE, 2021^[56]). Elles se sont généralement adressées aux étudiants ayant perdu un emploi à temps partiel, dans l'incapacité de trouver un travail ou en difficultés financières (Allemagne, Autriche, Canada, Danemark, États-Unis, France, Irlande, Japon, Norvège et Pays-Bas). Parmi ces mesures, l'introduction de nouvelles allocations, l'élargissement aux étudiants des critères d'éligibilité des mesures déjà en place, et l'ajustement des frais d'inscription et des remboursements de prêts.

Les difficultés financières rencontrées par les étudiants ont soulevé la question plus générale des mesures d'aide au revenu mises en place par les pays pour cette catégorie de population. À la fin de 2021, les étudiants du postsecondaire à temps plein avaient droit à une forme d'aide au revenu dans 20 des 30 pays de l'OCDE pour lesquels des informations sont disponibles. Or, les prestations de chômage et les programmes d'aide imposent généralement des conditions de durée minimum de cotisation et de disponibilité pour travailler, que les étudiants à temps plein ne remplissent pas. Dans six pays de l'OCDE seulement, un étudiant du postsecondaire à temps plein âgé de 20 ans et justifiant de trois mois d'emploi cumulés aurait droit à des prestations de chômage ou à une aide après une perte d'emploi à condition d'être en recherche active de travail. Dans sept pays seulement, ce jeune remplirait les conditions pour bénéficier d'aides sociales. Le droit aux prestations d'aide sociale dépend généralement des revenus du ménage, et souvent également des revenus des parents dans le cas des jeunes. Même les jeunes de condition modeste vivant hors du domicile familial n'ont généralement pas droit aux prestations d'aide sociale au-dessous d'un certain âge (24 ans en Lituanie ou 26 ans en France). Les mesures d'aide au revenu plus courantes sont les bourses d'études, les prêts à faible taux d'intérêt ou les mesures temporaires d'aide aux revenus dans les situations d'urgence, disponibles dans 12 des pays de l'OCDE étudiés. Ces aides sont assez importantes dans certains pays. Au Danemark, par exemple, les étudiants du postsecondaire peuvent recevoir une bourse d'études de 6 397 DKK (860 EUR) par mois. Dans d'autres pays, comme la France, l'aide a consisté en une aide exceptionnelle d'urgence à hauteur de 500 EUR pour les étudiants plongés dans des difficultés financières en raison de la crise (OCDE, 2021^[56]). Le caractère lacunaire des aides au revenu offertes aux étudiants, révélé par la crise, a déclenché une

réflexion dans plusieurs pays sur leur extension, y compris en Nouvelle-Zélande où les prestations sociales destinées aux jeunes ont déjà été relevées.

Assurer un accompagnement intégré des jeunes atteints de troubles de la santé mentale

La crise du COVID-19 continue de fragiliser la santé mentale d'un grand nombre de jeunes, lesquels font état d'une bien plus forte prévalence de symptômes d'anxiété et de dépression que les autres groupes d'âge tout au long de la pandémie (OCDE, 2021^[66] ; 2021^[41]). Les données de quelques pays de l'OCDE révèlent que, en mars 2021, les jeunes étaient 30 % à 80 % plus susceptibles de faire état de symptômes de dépression ou d'anxiété que les adultes (OCDE, 2021^[67]), une tendance confirmée depuis. En France, par exemple, 42 % des jeunes de 18 à 24 ans ont signalé des symptômes d'anxiété en février 2022, contre 23 % de la population générale (Santé publique France, 2022^[68]). Aux États-Unis, presque la moitié des 18-29 ans ont fait état de symptômes d'anxiété ou de dépression, en février 2022 également (National Center for Health Statistics, 2022^[69]). Les perturbations de la scolarité, de l'éducation et du travail ont non seulement affaibli les facteurs de protection de la santé mentale des jeunes, comme les routines quotidiennes ou le contact avec les autres, mais aussi bouleversé l'accès aux services et à l'accompagnement de la santé mentale (OCDE, 2021^[70]). Reconnaisant les défis posés par la pandémie pour la santé mentale des jeunes, au moins la moitié des pays de l'OCDE ont renforcé les aides à la santé mentale qui leur sont destinées (OCDE, 2021^[66]). Ces mesures n'ont toutefois pas été d'ampleur suffisante, dans de nombreux cas, pour satisfaire les besoins d'aide des jeunes, problème qui est venu s'ajouter aux niveaux élevés de besoins insatisfaits en soins de santé mentale déjà enregistrés avant la pandémie (OCDE, 2021^[70]).

Comme le soulignait la Recommandation de l'OCDE sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi, les déterminants de la santé mentale sont divers et demandent une approche intégrée des politiques de la santé mentale, qui comprenne des mesures de promotion d'une meilleure santé mentale chez les jeunes dans les systèmes d'éducation, d'emploi et de protection sociale en plus des mesures prévues dans les systèmes de santé. Même avant la pandémie, dans tous les pays de l'OCDE, les étudiants en détresse psychologique étaient 35 % plus susceptibles d'avoir redoublé une année, tandis que les adultes atteints de troubles de la santé mentale étaient 20 % moins susceptibles d'avoir un emploi (OCDE, 2021^[66]). Des mesures ciblées sont nécessaires pour promouvoir une meilleure santé mentale parmi les jeunes exposés au risque d'être longtemps exclus de la société et du marché du travail, y compris les inactifs, les chômeurs et ceux qui quittent prématurément le système scolaire, étant donné que les personnes atteintes de troubles de la santé mentale sont surreprésentées dans ces catégories.

Les actions mises en œuvre par les pays de l'OCDE pour renforcer les aides aux jeunes atteints de troubles de la santé mentale en dehors du système de santé pendant la pandémie ont en grande partie cherché à étendre l'accompagnement de la santé mentale et à mieux informer sur le sujet dans le système éducatif. En France, le dispositif « Chèque psy étudiant », lancé en février 2021, donne droit à jusqu'à trois séances gratuites avec un psychologue pour tous les étudiants des universités. Plus de 180 000 étudiants en ont bénéficié en 2021. Aux États-Unis, le budget discrétionnaire du Président pour 2022 a plus que doublé le financement de l'aide à la santé mentale en augmentant les subventions reçues par les établissements scolaires pour mettre les jeunes en relation avec les services, former leur personnel afin qu'ils sachent reconnaître les signes de troubles de la santé mentale, et sensibiliser les élèves au problème. Le *Mental Health Recovery Plan* du Royaume-Uni finance l'aide à la santé mentale, notamment pour les jeunes et les enfants, et a distribué aux établissements scolaires des fonds supplémentaires destinés à former des « responsables santé mentale », en février 2022.

Les pays de l'OCDE qui mènent des actions en faveur de la santé mentale des jeunes au travail et des jeunes demandeurs d'emploi ont lancé moins d'initiatives. Les mesures liées à la santé mentale au travail ne ciblent généralement pas les jeunes en particulier, à l'exception des politiques en matière de congés

de maladie et de retour au travail (voir la Section 2.1.3), il s'est agi de disséminer des outils et des orientations à destination à la fois des salariés et des employeurs sur les moyens de prendre soin de la santé mentale dans le contexte de la pandémie. Il est particulièrement important, dans ce contexte, que les jeunes demandeurs d'emploi atteints de troubles de la santé mentale soient aidés en même temps à trouver un emploi et à entretenir leur santé mentale. Selon les données disponibles, ce type d'accompagnement intégré – souvent par le biais de services sur le modèle « placement et soutien individuel » (*Individual Placement and Support* – IPS) – est plus efficace que les aides isolées pour l'emploi ou la santé mentale (Killackey et al., 2018^[71] ; OCDE, 2021^[66]). Quelques pays ont élargi l'offre de ce type d'accompagnement intégré destiné aux jeunes demandeurs d'emploi, mais ces actions sont souvent menées en application d'engagements antérieurs à la pandémie. L'Australie a continué d'élargir les essais d'IPS ciblés sur les jeunes et, depuis 2021, ces services sont disponibles dans 50 des centres *headspace* offrant aux jeunes un accès aisé à un accompagnement en santé mentale. En Norvège, les pouvoirs publics passent de la phase d'essai à celle de l'expansion de l'accompagnement de l'emploi pour les personnes atteintes de troubles, notamment au moyen de mesures destinées aux jeunes en danger de décrochage scolaire.

Coup de projecteur 3 : Améliorer la qualité de l'emploi des travailleurs de première ligne

Les travailleurs de première ligne sont ceux qui ont continué à travailler en présence et à proximité d'autres personnes, même au plus fort de la pandémie de COVID-19 (voir le Chapitre 1). Si les soignants en sont l'exemple le plus emblématique, les agents des services sociaux, les professionnels des soins de longue durée, la police, les pompiers et les employés des commerces essentiels et de certains modes de transport sont à ranger dans la même catégorie. Les enseignants et les professionnels de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants ont, eux aussi, souvent été en première ligne, même si un grand nombre de pays ont fermé les écoles et les établissements d'accueil de la petite enfance au moins pendant la phase initiale de la crise. Les employés de restaurants, d'hôtels et d'activités touristiques sont également en contact étroit avec les clients, mais beaucoup d'entreprises ont été obligées de fermer lorsque les risques sanitaires étaient élevés.

La crise du COVID-19 a incontestablement mis en évidence l'importance des emplois et des travailleurs de première ligne pour le fonctionnement de l'économie, en cas de pandémie mais aussi plus généralement. C'est grâce à cette mobilisation des travailleurs de première ligne dans les hôpitaux, les établissements pour personnes âgées, les supermarchés et ailleurs qu'une catastrophe humaine et sociale encore plus grave a été évitée. Les travailleurs de première ligne sont néanmoins généralement moins rémunérés que les autres, en raison notamment de leur niveau d'études inférieur et du pouvoir de marché des employeurs ; voir les Chapitres 1 et 3 et OCDE (2022^[72]). Certains d'entre eux appartiennent à des catégories de population vulnérables, dont les jeunes, les immigrés et les minorités ethno-raciales. La charge de travail excessive et la rémunération insuffisante de ces travailleurs de première ligne constituent dès lors une préoccupation de politique publique.

Dispositions spéciales pour les travailleurs de première ligne : réduire les risques sanitaires et améliorer la qualité de l'emploi

La menace qu'a fait peser le COVID-19 sur les travailleurs de première ligne dans les secteurs de la santé, de la prise en charge sociale et de longue durée, des commerces essentiels, etc. n'était pas celle de la perte d'emploi ; bien au contraire, ces travailleurs ont été plus demandés que jamais. Leur forte exposition au virus au travail (parfois également pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail) et leurs longues heures de travail étaient beaucoup plus préoccupantes. Les mesures visant à accroître l'accessibilité et la générosité des dispositifs de maintien dans l'emploi, des prestations de chômage et des politiques actives du marché du travail – dont il est question plus haut dans ce chapitre – les concernaient moins puisqu'ils conservaient leur emploi. Pour les travailleurs de première ligne, les

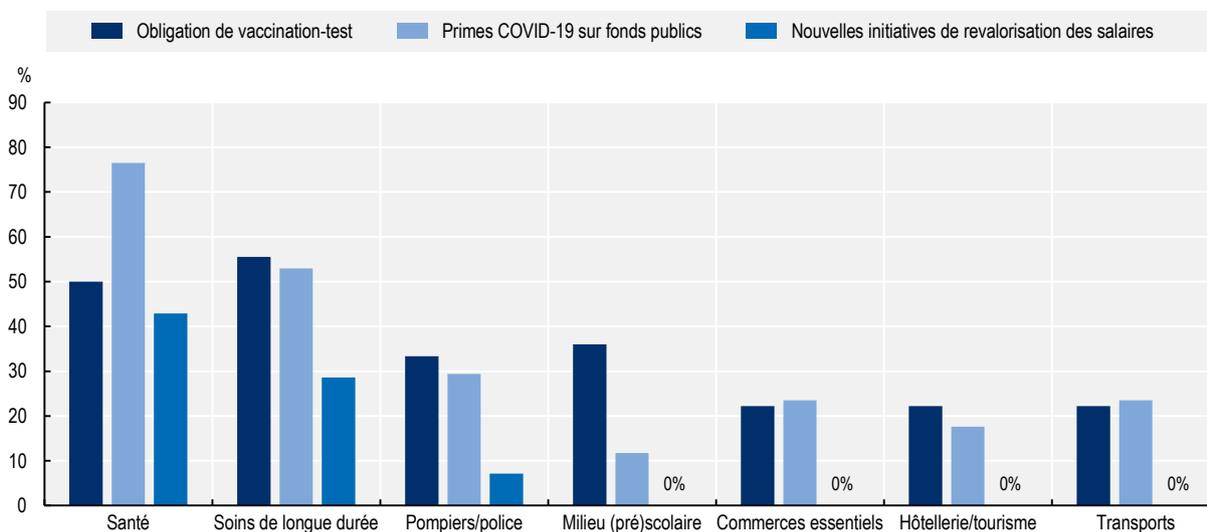
mesures les plus importantes ont été celles visant à réduire le risque d'infection et à améliorer d'autres aspects touchant à la qualité de leur emploi, notamment les horaires longs et la rémunération.

Pour réduire les risques d'infection au travail, de nombreux pays de l'OCDE ont renforcé les obligations relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail applicables à différentes catégories de travailleurs de première ligne. En raison de leur exposition particulière au virus, ces travailleurs ont également bénéficié de restrictions générales imposées par les pays sur la vie économique et sociale des citoyens à différents stades de la crise pour limiter le nombre d'infections : fermeture des établissements scolaires, des lieux de travail et des transports en commun, annulation des manifestations, obligation de rester chez soi, restrictions sur les rassemblements publics et la circulation à l'intérieur du territoire, et contrôles des voyageurs internationaux (Ritchie et al., 2020^[73]).

Quelques pays de l'OCDE ont imposé une obligation de vaccination contre le COVID-19 aux travailleurs du secteur des soins de longue durée (Australie, Costa Rica, Hongrie et Italie). Le Costa Rica, la Hongrie et l'Italie ont également rendu la vaccination obligatoire pour les agents de police, le Costa Rica et la Hongrie pour les enseignants des écoles et les personnels des établissements d'éducation et accueil des jeunes enfants. En novembre 2021, la moitié des pays de l'OCDE exigeaient des certificats de vaccination ou de vaccination/guérison/test pour les travailleurs de la santé et des soins de longue durée (Graphique 2.13). Un tiers l'exigeaient pour les pompiers ou les agents de police. Grâce à ces obligations, les hôpitaux et les établissements de séjour de longue durée sont devenus des lieux plus sûrs, pour les patients mais aussi pour les travailleurs de première ligne. Certains travailleurs se sont toutefois opposés à l'imposition de ce type de règles par les pouvoirs publics.

Graphique 2.13. Travailleurs de la santé et des soins de longue durée en première ligne

Proportion de pays de l'OCDE ayant adopté ces mesures pour certains travailleurs de première ligne, novembre 2021



Note : pour les initiatives de revalorisation des rémunérations : statistiques fondées sur les réponses de 14 pays (AUT, BEL, CHE, CHL, CZE, FIN, HUN, ITA, JPN, LUX, LVA, NLD, SVN, SWE) ; pour les primes de crise financées par l'État : statistiques fondées sur les réponses de 17 pays (+ DNK, ISL, PRT) ; et pour les obligations de vaccination/test : statistiques fondées sur les réponses de 18 pays (- ISL, + DEU, MEX). Plusieurs pays ne sont pas inclus pour certains domaines d'action, car les politiques concernées relèvent de compétences infranationales en raison de la structure fédérale du pays. La catégorie milieu (pré-)scolaire prend en compte la moyenne des enseignants et travailleurs des établissements d'éducation et accueil des jeunes enfants pour lesquels les mesures prises sont presque les mêmes.

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

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

Les primes de crise exceptionnelles sont l'un des moyens utilisés par les pays pour indemniser les travailleurs de première ligne du risque sanitaire accru sur le lieu de travail pendant la crise du COVID-19 et pour le caractère exceptionnel des horaires de travail et de la mobilisation. Ces primes ont été particulièrement courantes pour les travailleurs de la santé (76 % des pays de l'OCDE interrogés) et les travailleurs en soins de longue durée (53 %). Les travailleurs de première ligne des entreprises privées, comme les commerces, n'ont pour la plupart pas reçu de primes financées sur fonds publics. La valeur de ces primes n'est peut-être pas tant dans leur montant monétaire que dans leur reconnaissance de l'importance des emplois des travailleurs de première ligne. La Belgique fait partie des pays de l'OCDE qui ont le plus recouru aux primes de crise financées par l'État, y compris pour les travailleurs de première ligne : les travailleurs de la santé et des soins de longue durée ont reçu des primes exceptionnelles, les premiers ont également bénéficié d'une augmentation de salaire et les second d'un « jour de congé corona ». Les entreprises du secteur hôtelier ont pu remettre à leurs salariés des chèques consommation exonérés d'impôts.

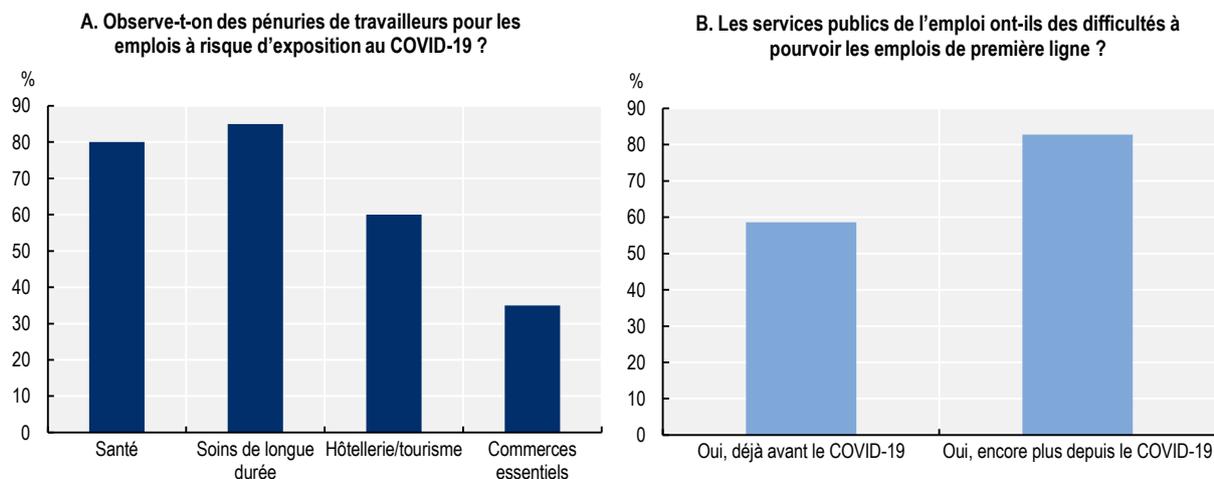
Le relèvement permanent des rémunérations, au lieu de primes de crise exceptionnelles, serait un moyen encore plus puissant d'augmenter les salaires et de reconnaître la valeur des emplois de première ligne. Seules quelques initiatives des pouvoirs publics de ce type sont enregistrées, surtout en dehors des secteurs de la santé et des soins de longue durée, probablement parce que les salaires des professions de première ligne dans le secteur privé ne sont pas fixés par l'État. La Belgique, le Chili et la Slovaquie signalent des initiatives en faveur d'une meilleure rémunération dans les secteurs des soins de santé et des soins de longue durée ; la Hongrie, la Lettonie et la Suisse dans le premier ; et la République tchèque dans le second. Il faudra approfondir la réflexion sur les raisons du faible niveau de rémunération dans un grand nombre d'emplois de première ligne, mais aussi sur les moyens de revaloriser des salaires inefficacement bas. De telles actions permettraient de réduire les pénuries de main-d'œuvre pour les emplois concernés (voir également le Chapitre 1). Inversement, la situation actuelle au regard des pénuries de main-d'œuvre est favorable à l'augmentation des salaires dans ces professions.

COVID-19 et pénuries croissantes de travailleurs de première ligne : quelles réactions des pays ?

Des pénuries de main-d'œuvre se sont déclarées dans un grand nombre de segments du marché du travail (voir le Chapitre 1). Le fait que les professions de première ligne ont été particulièrement touchées par les pénuries est l'un des facteurs qui ont contribué à l'allongement des horaires de travail ; voir par exemple OCDE (2020^[74]). Environ 80 % des pays de l'OCDE font état d'une aggravation des pénuries de main-d'œuvre en soins de santé et soins de longue durée depuis la crise du COVID-19 ; c'est le cas pour 60 % des pays dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme (Graphique 2.14, Partie A). Les pénuries semblent moindres dans d'autres professions demandant un contact étroit entre les personnes (la police, les pompiers, les établissements scolaires et préscolaires, les commerces essentiels, les transports). Les secteurs des soins de santé et de longue durée d'une part, et de l'hôtellerie et du tourisme de l'autre, ont ceci en commun que les travailleurs sont moins désireux de les intégrer en raison de l'augmentation des risques sanitaires. On constate néanmoins des différences importantes. La demande de travailleurs a probablement augmenté dans le secteur des soins de santé parce que les besoins se sont accrus. En revanche, dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, les travailleurs – et plus particulièrement les travailleurs sous contrat de courte durée – ont pu se réorienter vers des secteurs moins affectés par les fermetures imposées par les pouvoirs publics.

Graphique 2.14. Pénuries de travailleurs de première ligne

Part des pays de l'OCDE, novembre 2021



Note : pour la Partie A : statistiques fondées sur les réponses de 20 pays (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, FIN, HUN, IRL, ISL, JPN, LVA, NLD, NZL, PRT, SVN, SWE) ; et pour la Partie B : statistiques fondées sur les réponses de 29 pays (- CAN, NLD, NZL ; + DNK, ESP, EST, FRA, GRC, ITA, KOR, LTU, LUX, MEX, POL, SVK).

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/tz2n4d>

Autre signe de pénuries de main-d'œuvre pour les emplois de première ligne, les SPE ont eu de plus en plus de difficultés à pourvoir les postes vacants. Dans près de 60 % des pays de l'OCDE, ces difficultés existaient déjà avant le COVID-19, et plus de 80 % font état de leur aggravation dans le contexte de la crise (Graphique 2.14, Partie B). Dans le but de résorber ces pénuries, les pouvoirs publics ont pris diverses mesures, dont certaines visant à accroître l'attrait de leur emploi aux yeux des travailleurs déjà en poste (les primes de crise ou les initiatives de relèvement des salaires dont il est question plus haut). Certaines sont propres à des secteurs particuliers ; voir par exemple l'exposé détaillé sur les mesures prises pour les travailleurs en soins de longue durée dans Rocard, Sillitti et Llena-Nozal (2021^[75]) et dans OCDE (2021^[76]). Par ailleurs, plusieurs pays ont intensifié les campagnes de recrutement, assoupli les règles d'immigration et fait appel aux retraités pour pourvoir des postes de première ligne précis, en santé et soins de longue durée plus particulièrement. Afin de remédier aux déséquilibres de l'offre de travailleurs de première ligne dans tous les pays, l'Union européenne a publié, au début de la pandémie, des orientations pour faciliter la libre circulation des travailleurs entre les frontières intérieures de l'Union dans les secteurs essentiels (Samek Lodovici et al., 2022^[77]). Globalement, ces mesures ne vont toutefois pas suffisamment loin pour valoriser ces professions de manière pérenne et attirer à elles la main-d'œuvre qui leur fait largement défaut.

Coup de projecteur 4 : Soutenir les minorités ethno-raciales tout au long de la crise du COVID-19

Les minorités ethno-raciales ont fait l'objet de mesures de politique publique particulières dans plusieurs pays de l'OCDE, avant et après la crise du COVID-19. Leur plus grande fragilité pendant la crise provient du fait que ces personnes travaillent plus fréquemment sous contrat temporaire ou exercent des emplois à haut risque d'exposition au COVID-19 ; voir le Chapitre 1 et OCDE (2022^[72]). Cette section met en exergue les différences entre les minorités ethno-raciales des pays de l'OCDE, au regard de leurs

caractéristiques et de leur expérience du marché du travail pendant la crise du COVID-19 et la reprise, et les mesures prises par les pouvoirs publics pour leur venir en aide.

Les minorités ethno-raciales des pays de l'OCDE et leur expérience du marché du travail pendant la crise et la reprise

À l'opposé des immigrés et des ressortissants étrangers, les minorités ethno-raciales sont des citoyens et citoyennes de longue date de leur pays ou qui ont au moins leurs racines dans ce pays. Il n'existe pas de définition simple des minorités ethno-raciales qui s'applique à tous les pays de l'OCDE. Elles sont généralement caractérisées par une culture ou d'autres facteurs communs, dont la langue ou la religion, ainsi que par leur apparence physique (leur couleur de peau, par exemple) ou le pays d'origine de leurs ascendants (Balestra et Fleischer, 2018^[78]).

Un grand nombre des minorités ethno-raciales dont les pays signalent la présence sur leur territoire sont les populations indigènes (Australie, Canada, Japon, Nouvelle-Zélande) et les gens du voyage, dont font partie les Roms (Autriche, Espagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Portugal, République tchèque, Slovaquie et Suisse). Sont également des minorités ethno-raciales importantes les communautés noires, asiatiques et hispaniques/latino-américaines, les peuples du Pacifique (Nouvelle-Zélande) et les populations parlant la langue d'un pays étranger et s'identifiant à sa culture (Estonie, Italie, Lettonie, Slovaquie). Les différences entre ces catégories ethno-raciales font ressortir les différences de problèmes rencontrés par chacune dans le pays concerné.

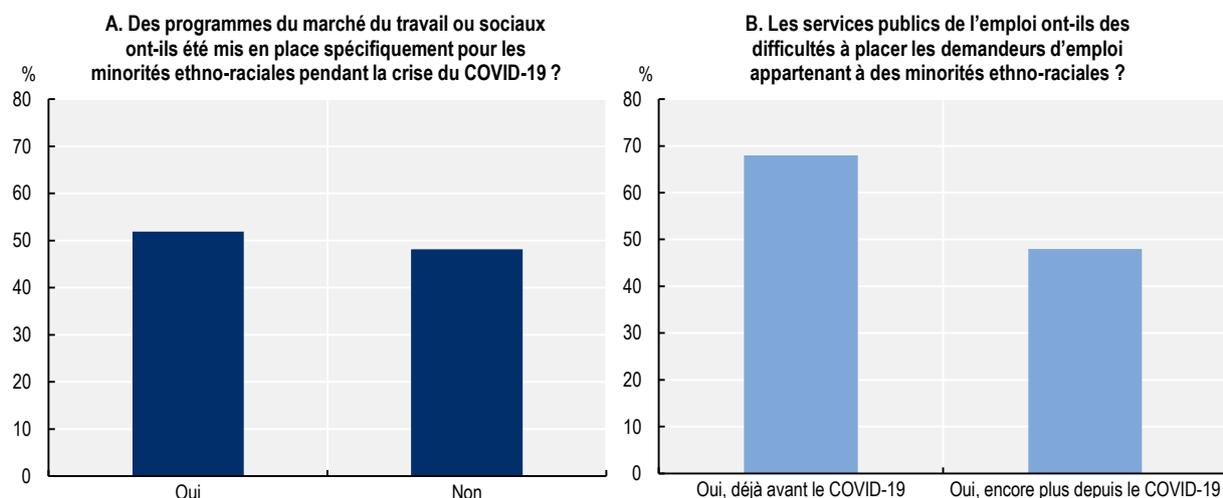
Peu de pays de l'OCDE recueillent des données ou des informations sur le comportement des minorités ethno-raciales sur le marché du travail ; certains d'entre eux cherchent ainsi à éviter, pour des raisons historiques, de classer les individus en fonction de leur race ou de leur appartenance ethnique. Dans les pays disposant de données, les différences observées entre les minorités ethno-raciales au regard de l'expérience sur le marché du travail pendant la crise du COVID-19 et la reprise dans les pays de l'OCDE sont notables ; voir le Chapitre 1 et OCDE (2022^[72]). Les minorités ethno-raciales en Estonie, aux États-Unis, en Lettonie et au Royaume-Uni ont été lésées par rapport aux autres catégories de population depuis le début de la crise. Au Canada et au Danemark, elles ont commencé par être plus durement touchées, mais se sont vite rétablies. En Nouvelle-Zélande, elles se sont mieux comportées que d'autres catégories tout au long de la crise.

La moitié des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données ont mis en place, sur le marché du travail ou en matière sociale, des mesures spécialement destinées à ces minorités qui les ont aidées à surmonter la crise

La moitié des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données – 14 sur 27 – ont mis en place des politiques du marché du travail ou des politiques sociales pour tendre la main aux minorités ethno-raciales et les aider à subvenir à leurs besoins particuliers (Graphique 2.15, Partie A). Quelques pays ont adopté de nouvelles mesures depuis le début de la pandémie de COVID-19 (Australie, Canada, Espagne, Grèce, Irlande, Portugal, Slovaquie, Suisse). Elles n'ont pas toujours été motivées par le COVID-19 et la crise n'a été le seul déclencheur du soutien apporté aux minorités ethno-raciales dans aucun de ces pays. Celui-ci est en grande majorité antérieur à la crise, même s'il est avéré particulièrement précieux ; il a été complété par des dispositifs supplémentaires dans certains cas. Le Tableau 2.5 répertorie plus en détail les politiques du marché du travail et les politiques sociales mises en place en faveur des minorités ethno-raciales dans les pays de l'OCDE.

Graphique 2.15. Minorités ethno-raciales : mesures de politique publique prises pendant la crise du COVID-19

Part des pays de l'OCDE, novembre 2021



Note : pour la Partie A : réponses de 27 pays (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, JPN, KOR, LTU, NLD, NOR, NZL, PRT, SVK, SVN, SWE) ; et pour la Partie B : réponses de 25 pays (- CAN, CHL, FRA, NLD, NOR, NZL, PRT, SWE ; + EST, ITA, LUX, LVA, MEX, POL).

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/kwqm7s>

On observe une tendance préoccupante au regard de l'efficacité des mesures de politique publique en faveur des minorités ethno-raciales, à savoir que les SPE ont de plus en plus de difficultés à trouver des emplois à pourvoir ou à apporter un soutien personnalisé aux demandeurs d'emploi de minorités ethno-raciales depuis le début de la crise. Dans 17 des 25 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, les SPE se heurtaient déjà à ce type de difficultés dans la recherche d'emplois pour des personnes de minorités ethno-raciales avant le COVID-19, mais elles se sont aggravées sous l'effet de la crise pour 12 d'entre eux (Graphique 2.15, Partie B)¹⁴. Un large éventail de programmes, dont des initiatives pour encourager la valorisation des compétences, réduire les discriminations et améliorer l'attachement au marché du travail, à l'exemple de quelques pays (voir le Tableau 2.5), renforceront la résilience des emplois des personnes de minorités ethno-raciales à la prochaine crise.

Tableau 2.5. Pays de l'OCDE dotés de politiques du marché du travail et de politiques sociales axées spécifiquement sur les minorités ethno-raciales

Situation au 1^{er} novembre 2021

Pays	Minorités ethno-raciales ciblées	Politiques du marché du travail et politiques sociales spécifiques
Australie	Aborigènes et peuples insulaires du Déroit de Torres	Large éventail de programmes : formation professionnelle, politiques actives du marché du travail spécifiques, apprentissage, accompagnement de l'emploi dans les grandes sociétés, mesures propres à certaines régions, panier de mesures COVID-19 destinées aux peuples indigènes.
Autriche	Roms	Programme de préparation des Roms pour le marché du travail, avec accompagnement de la recherche d'emploi, motivation à suivre des formations, aide à la rédaction de lettres de candidature.
Canada	Premières Nations, Inuits, Métis et peuples autochtones urbains ou non affiliés	Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones pour 2021-22 pour aider les peuples autochtones, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, visant à améliorer leurs compétences et à trouver un emploi.
Espagne	Gitans	« Stratégie nationale pour l'égalité, l'inclusion et la participation des gitans 2021-30 », laquelle comporte des mesures en faveur de la sécurité de l'emploi et du recrutement de gitans.
Grèce	Roms	Nouvelle « Stratégie nationale et plan d'action en faveur de l'insertion sociale des Roms 2021-30 » déclinée en un grand nombre de programmes, notamment pour le logement, la scolarisation et la vaccination contre le COVID-19.
Hongrie	Roms	La « Stratégie nationale hongroise intégrée en faveur de l'insertion sociale » prévoit des mesures spéciales pour l'intégration des Roms.
Irlande	Roms et autres gens du voyage	« Stratégie nationale pour l'insertion des Roms et gens du voyage 2017-21 », suivie de mesures pour 2021-25 et accompagnée d'un large éventail de services publics de l'emploi spéciaux.
Japon	Peuple Ainu à Hokkaido	Initiatives en faveur de la sécurité de l'emploi et de l'emploi des peuples autochtones du district ainu, en place depuis 1975.
Lituanie	Roms	Dispositifs en faveur de l'insertion des Roms sur le marché du travail (programme « Travailler avec les Roms » et « Insertion sociale de la communauté rom de Vilnius »).
Nouvelle-Zélande	Māori et peuples du Pacifique	Stratégie pour l'emploi à partir de 2019, avec plans d'action en faveur de l'emploi pour les catégories de population enregistrant invariablement des résultats insatisfaisants sur le plan de l'emploi, dont les Māori et les peuples du Pacifique.
Portugal	Roms	« Plan national de lutte contre le racisme et la xénophobie 2021-25 », dans lequel sont incluses des mesures spécifiques en faveur de l'insertion des Roms sur le marché du travail.
République tchèque	Roms (en tant que minorité ethnique principale)	Plusieurs types de services sociaux axés non exclusivement sur les minorités ethniques, en place et actifs avant et pendant la crise du COVID-19.
Slovénie	Roms	Plusieurs programmes de politique sociale en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des femmes et des jeunes roms.
Suisse	Yéniches, Sinti et Roms	Plan d'action « Yéniches, Sinti et Roms », complété, pendant la crise du COVID-19, par des mesures d'aide aux travailleurs indépendants menant une vie nomade.

Note : les autres pays de l'OCDE n'ont pas signalé de politiques du marché du travail ou de politiques sociales axées spécifiquement sur les minorités ethno-raciales, mais il est possible que ce type de programmes soit en place dans certains d'entre eux.

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

2.3. Au sortir du COVID-19 : Défis et priorités pour les politiques du marché du travail et les politiques sociales en 2022

De nombreux marchés du travail de l'OCDE se sont rapidement remis du choc de la crise du COVID-19, mais la reprise demeure fragile et inégale. Le taux de chômage a retrouvé ses niveaux d'avant-crise dans un grand nombre de cas, mais l'emploi est encore morose dans certains secteurs (voir le Chapitre 1). Nombre de secteurs d'activité sont en même temps confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, lesquelles témoignent d'une hausse de la demande de travailleurs possédant certaines compétences pendant la crise ou d'une diminution de l'offre de main-d'œuvre causée par la transition de travailleurs vers d'autres secteurs ou leur départ du marché du travail (par exemple, dans les secteurs des transports ou de l'hôtellerie). Par ailleurs, la crise du COVID-19 a peut-être accéléré la mutation structurelle du marché du travail sous l'effet de la transformation numérique et de l'automatisation. Des changements profonds seront également nécessaires dans les prochaines années avec la décarbonation rapide de l'économie des pays de l'OCDE.

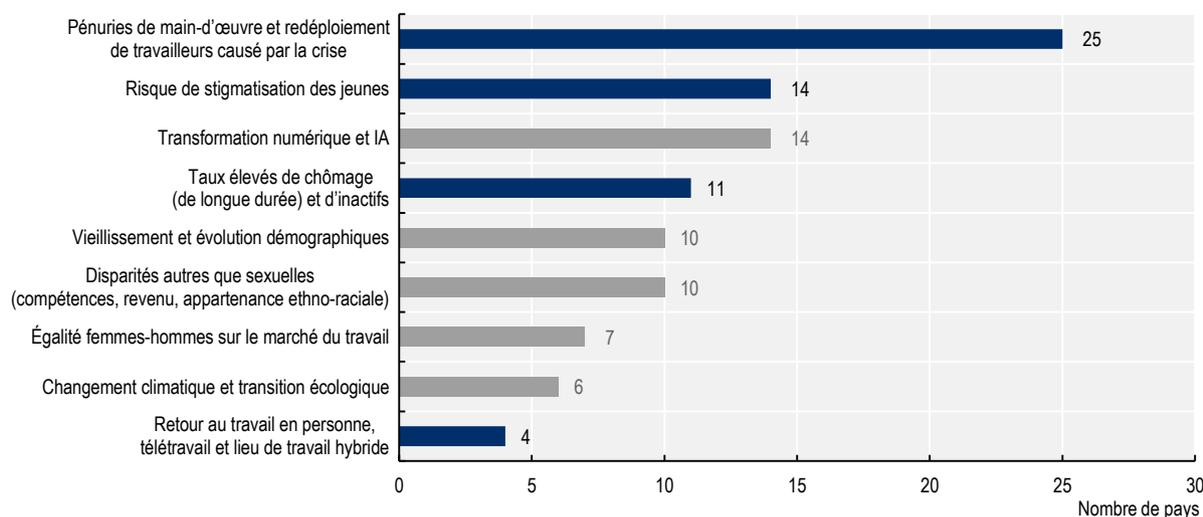
L'agression de la Russie contre l'Ukraine – une tragédie avant tout humaine – a exacerbé l'incertitude et posé de nouveaux défis pour les politiques du marché du travail et les politiques sociales. Elle a contribué à la plus forte inflation des dernières décennies, notamment par la flambée des prix de l'énergie et de certaines denrées de base. Ces augmentations de prix ont plus particulièrement touché les ménages modestes qui consacrent une grande partie de leurs budgets limités à l'énergie et à l'alimentation, sans vraies possibilités de réduire leur consommation ou d'effectuer des substitutions. La guerre a également causé la plus forte migration humanitaire connue en Europe depuis la Seconde Guerre mondiale, surtout dans les pays d'Europe centrale et de la Baltique voisins de l'Ukraine qui ont fait preuve d'une détermination et d'une générosité à toute épreuve en accueillant ces réfugiés.

Dans ce contexte, les pays de l'OCDE se heurtent à la difficulté de trouver un juste milieu entre s'attaquer aux problèmes du marché laissés par la crise du COVID-19 et qui n'ont pas encore été résolus, maîtriser la mutation structurelle en cours et future, et soutenir un marché du travail solide et inclusif, le tout en faisant face aux conséquences économiques et sociales de la guerre en Ukraine.

Interrogés à l'automne 2021, c'est-à-dire bien avant l'agression de la Russie contre l'Ukraine, sur les principaux défis anticipés pour le marché du travail en 2022, la plupart des pays de l'OCDE se sont déclarés préoccupés avant tout par les conséquences immédiates de la crise (Graphique 2.16). Trois pays sur quatre (25 sur 34) ont cité les pénuries de main-d'œuvre et le redéploiement des travailleurs causé par la crise parmi les trois plus grands défis pour 2022. Environ un pays sur trois s'est dit préoccupé par les possibles risques de stigmatisation des jeunes (14 sur 34) et le nombre élevé de chômeurs (11 sur 34). De plus, environ un pays sur trois (14 sur 34) a cité la mutation du marché du travail causée par la transformation numérique et l'intelligence artificielle comme défi numéro un. Le changement climatique et la transition écologique ne figuraient pas encore parmi les principaux enjeux du marché du travail pour 2022 dans la majorité des pays (6 sur 34).

Graphique 2.16. Parmi les principaux enjeux du marché du travail pour 2022, les conséquences directes de la crise l'emportent sur les problèmes structurels à long terme

Trois principaux enjeux déclarés par les pays pour 2022 : en bleu, ceux qui sont le résultat direct de la crise, en gris, les enjeux structurels à plus long terme



Note : le graphique illustre les résultats de 34 pays de l'OCDE. Quelques pays ont indiqué moins ou plus de trois enjeux.

Source : Questionnaire d'enquête de l'OCDE sur les mesures prises dans le contexte de la crise du COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/f2xw8d>

Les priorités des pays, dans le contexte des plans nationaux de reprise pour 2022 – réexprimés en automne 2021 – témoignent du besoin de s'attaquer aux conséquences de la crise et d'avancer vers une reprise inclusive tout en préparant les marchés du travail pour la mutation qui se dessine. Plusieurs priorités se dégagent :

- *Moderniser les services publics de l'emploi et renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi.* Mieux accompagner les chômeurs est l'une des grandes priorités des pays au sortir de la crise du COVID-19, notamment dans les pays d'Europe du Sud, les pays nordiques et les pays baltes. Les mesures envisagées se déclinent en modification des méthodes de profilage des demandeurs d'emploi et de ciblage des services (Espagne, Lettonie), dématérialisation plus poussée de l'offre de services (Espagne, Finlande, Irlande, Lettonie, Lituanie, Pologne, Suisse), augmentation des effectifs (Finlande, Irlande), décentralisation de l'offre de services (Finlande) et amélioration de la collaboration avec les services de l'emploi privés (Espagne, Suède). En Italie, un programme national de renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des travailleurs dans les sociétés en restructuration (*Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*) envisage en outre une réforme exhaustive de l'aide publique à l'emploi dans le but de réduire les disparités géographiques d'offre de services et d'améliorer l'intégration régionale, de renforcer la coopération avec les prestataires privés, de mieux adapter et cibler, et d'améliorer le suivi et l'évaluation.
- *Favoriser le redéploiement des travailleurs et la valorisation des compétences de la main-d'œuvre.* La mutation du marché du travail et le vieillissement démographique ont causé des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs dans nombre de pays ; une tendance exacerbée par la crise du COVID-19. Les politiques visant à aider les travailleurs de tous niveaux d'études à valoriser leurs compétences et à évoluer vers des secteurs très demandeurs de ces compétences sont donc une priorité des plans de reprise d'un grand nombre de pays. Elles cherchent avant tout à renforcer et moderniser l'enseignement professionnel (Allemagne, Hongrie, Pologne, Portugal) et

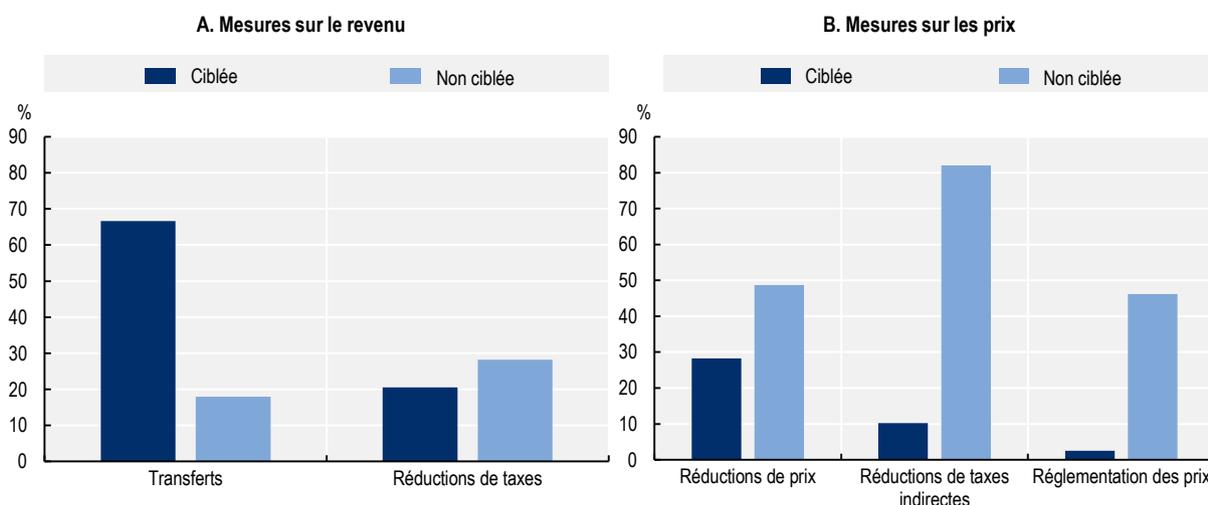
l'enseignement pour adultes (Portugal, Slovénie) ; la Belgique et la République tchèque prévoient d'introduire des comptes individuels de formation ; la France a de nouveau relevé le budget de son Plan d'investissement dans les compétences à 15 milliards EUR sur cinq ans pour favoriser la formation ou la reconversion des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs exerçant des emplois affectés par la transformation structurelle. Les pays réagissent également aux pénuries de main-d'œuvre par des initiatives visant à attirer et conserver des travailleurs qualifiés étrangers (Allemagne, Australie, Danemark, Nouvelle-Zélande, République slovaque, Suisse).

- *Améliorer l'inclusivité du marché du travail.* Face à la persistance des inégalités sur le marché du travail, aux retombées inégales de la crise, et aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui se manifestent, de nombreux pays de l'OCDE prévoient d'élargir l'aide apportée à certaines catégories défavorisées sur le marché du travail afin d'améliorer leurs chances d'emploi et leur devenir professionnel. La lutte contre les effets stigmatisants pour les jeunes est l'une des grandes priorités, notamment en intensifiant les activités d'ouverture (Autriche), en élargissant les mesures actives du marché du travail ou l'offre de formations (Australie, Corée, Irlande, Mexique, Norvège), et en proposant des incitations financières à l'embauche ou à la formation de jeunes (Allemagne, Australie, France, Slovénie). Quelques pays (Corée, Islande, Lettonie, Norvège, Nouvelle-Zélande, République tchèque) ont mis en place des initiatives en faveur d'une meilleure insertion sur le marché du travail plus généralement, en favorisant l'emploi des femmes et des parents de jeunes enfants, des travailleurs d'âge plus avancé, des personnes en situation de handicap, et des immigrés ou des personnes appartenant à une minorité ethno-raciale.
- *Orienter la mutation structurelle du marché du travail.* Les mégatendances que sont la transformation numérique et la transition écologique métamorphoseront les marchés du travail des pays de l'OCDE. Dans quelques pays, le suivi, les prévisions et la gestion de ce processus occupent une place de première importance à l'ordre du jour de l'action publique pour 2022. Plus particulièrement, en raison de la décision prise par le Danemark d'accélérer radicalement sa progression vers une économie bas carbone par le biais d'une cible contraignante de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 70 % à l'horizon 2030, les politiques climatiques sont une grande priorité dans tous les domaines d'action publique, y compris dans les politiques du marché du travail et les politiques sociales. Selon l'évaluation effectuée par le gouvernement lui-même, pour que cet objectif ambitieux soit réalisable, toutes les grandes décisions politiques dans ce sens devront être prises d'ici à 2025 au plus tard. En Corée, les initiatives concernant à la fois la transformation numérique et la transition écologique font partie des priorités d'action pour 2022. Le pays prévoit notamment de créer des centres de services de conseil et de mentorat pour accompagner les transitions du marché du travail dans le cadre de la transition écologique, mais aussi des initiatives de développement des activités orientées vers le futur dans les domaines des données, des réseaux et de l'intelligence artificielle. Il envisage d'autre part de renforcer l'enseignement professionnel chez les grands employeurs des industries numériques.

Compte tenu des événements géopolitiques, et de la hausse de l'inflation, les principaux enjeux prioritaires perçus auront certainement évolué depuis la fin de l'année dernière et y figureront l'impact de la hausse des prix sur le marché du travail et ses retombées sociales ou encore l'intégration de millions de réfugiés ukrainiens. Les pays de l'OCDE ont pris de multiples mesures pour amortir l'impact de la hausse des prix de l'énergie, lesquelles visent à augmenter le revenu disponible des ménages via des transferts ou réductions d'impôts sur le revenu, ou à réduire les prix de l'énergie. Ces deux types d'interventions peuvent être conçus de manière à cibler les ménages modestes ou certaines catégories de consommateurs ; dans la pratique, la majorité des mesures visant les revenus ont été ciblées tandis que les mesures portant sur les prix, qui constituent la forme d'aide la plus répandue jusqu'à présent, n'ont pour la plupart pas été ciblées (Graphique 2.17). L'aide ciblée est peut-être plus coûteuse en temps, mais elle pèse moins lourd sur le budget et élargit moins la demande en période d'inflation grimpanche. Elle est aussi moins incompatible avec l'ambition de transition vers la neutralité carbone (OCDE, 2022^[79]).

Graphique 2.17. La majorité des pays de l'OCDE ont pris des mesures pour amortir la hausse des prix de l'énergie

Proportion de pays de l'OCDE ayant adopté chaque type de mesure d'aide, mai 2022



Note : le graphique est basé sur les données recueillies pour 35 pays de l'OCDE auxquels s'ajoutent la Bulgarie, la Chine, l'Inde et la Roumanie. Les mesures ciblées sont sous condition de ressources ou bénéficient uniquement à certains groupes de consommateurs en fonction de leur consommation énergétique ou d'autres critères. Les mesures non ciblées s'appliquent à tous les consommateurs, sans condition d'éligibilité. Source : OCDE (2022^[79]), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2022 Numéro 1* <https://doi.org/10.1787/ede49c4e-fr> et calculs de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/bf3ru5>

2.4. Conclusions

Deux ans et demi après le début de la pandémie de COVID-19, même si la situation au regard de la santé publique s'est nettement améliorée et si la majorité des mesures de crise ont expiré, l'environnement économique et politique demeure difficile dans de nombreux pays de l'OCDE. La pandémie reste une cause d'incertitude, notamment en raison de ses effets sur les échanges avec la Chine, et pourrait de nouveau se réveiller dans la seconde moitié de 2022.

Et alors que les économies et les marchés du travail de l'OCDE se rétablissent remarquablement vite et que d'importantes pénuries de main-d'œuvre se font sentir, la guerre d'agression sans provocation de la Russie contre l'Ukraine pose d'énormes nouveaux défis. Cette tragédie avant tout humaine a causé un nombre colossal de migrants humanitaires, notamment en Europe centrale ; contribué à la plus forte inflation des dernières décennies touchant plus particulièrement les ménages modestes ; et perturbe les chaînes d'approvisionnement dans de nombreux secteurs.

Les politiques du marché du travail et les politiques sociales sont une fois de plus les premières armes pour faire face à ces défis. Une riposte judicieuse, par la négociation collective, le salaire minimum, les impôts et les transferts, peut amortir les effets sur le coût de la vie des bas salaires tout en limitant les risques de spirale inflationniste des prix et des salaires. Les budgets destinés aux politiques actives du marché du travail, qui devraient être maintenus au même niveau que pendant la crise du COVID-19 en 2022 malgré la situation tendue du marché du travail, témoignent de la reconnaissance par les décideurs de l'importance du soutien nécessaire au redéploiement et à la valorisation des compétences de la main-d'œuvre.

Parallèlement, les leçons retenues de la pandémie de COVID-19, qui a révélé les faiblesses des marchés du travail et les insuffisances de la protection sociale, mettent au jour un « programme d'action inachevé » en faveur de la résilience et de l'inclusivité des marchés du travail. La crise a mis en évidence la piètre qualité de l'emploi dans de nombreuses professions de première ligne et d'importantes pénuries de main-d'œuvre pour pourvoir ces emplois. Les aides aux travailleurs indépendants, aux jeunes et aux travailleurs ayant peu cotisé ont souvent été insuffisantes et, dans certains cas, attachées à des mesures d'urgence dont la majorité n'existent plus. Les politiques globales de soutien rapidement mises en place pendant la crise dans divers domaines des politiques sociales et du marché du travail permettent de tirer des enseignements pour la prochaine crise, mais il sera important d'évaluer l'efficacité de ces politiques et leur impact distributif. Comme le montre ce chapitre, les décideurs de plusieurs pays examinent de près ces questions pour tirer les leçons de la crise et évaluer les réformes nécessaires pour réduire les faiblesses et les insuffisances révélées par la crise du COVID-19. Leurs homologues d'autres pays pourraient penser à suivre leur exemple.

Références

- Alon, T. et al. (2022), « From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions », *NBER Macroeconomics Annual*, vol. 36, pp. 83-151, <https://doi.org/10.1086/718660>. [46]
- Andersen, M. et al. (2020), *Effect of a Federal Paid Sick Leave Mandate on Working and Staying at Home: Evidence from Cellular Device Data*, <https://www.nber.org/papers/w27138>. [21]
- Andrew, A. et al. (2020), « The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown », *IZA Discussion Paper*, n° 13500, 2012, IZA Institute of Labor Economics, <https://www.iza.org/pub/RkZAOXmm>. [47]
- Andrews, D., A. Charlton et A. Moore (2021), « COVID-19, productivity and reallocation: Timely evidence from three OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1676, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d2c4b89c-en>. [9]
- Andrews, D., J. Hambur et E. Bahar (2021), « The COVID-19 shock and productivity-enhancing reallocation in Australia: Real-time evidence from Single Touch Payroll », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1677, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2f6e7cb1-en>. [10]
- Balestra, C. et L. Fleischer (2018), « Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity? », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2018/09, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/89bae654-en>. [78]
- BIT (2020), *Questions fréquentes - Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739938.pdf. [28]
- Bodas, M. et K. Peleg (2020), « Self-Isolation Compliance In The COVID-19 Era Influenced By Compensation: Findings From A Recent Survey In Israel », *Health Affairs*, <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2020.00382>. [23]

- Boll, C. et S. Schüller (2021), *Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany*, <https://covid-19.iza.org/publications/dp14375>. [48]
- Boniol, M. et al. (2019), *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*, Organisation mondiale de la Santé, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. [37]
- Bördös, K. et al. (2017), « Active Labour Market Programmes: The Role of Wage Subsidies », dans O'Higgins, N. (dir. pub.), *Rising to the Youth Employment Challenge : New Evidence on Key Policy Issues*, Bureau international du Travail, Genève. [58]
- Boxall, H. et al. (2020), « The prevalence of domestic violence among women during the COVID-19 pandemic », *Australian Institute of Criminology Statistical Bulletin* 28, https://www.aic.gov.au/sites/default/files/2020-07/sb28_prevalence_of_domestic_violence_among_women_during_covid-19_pandemic.pdf. [55]
- Caliendo, M., S. Künn et R. Schmidl (2011), « Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies », *IZA Discussion Paper Series*, n° 6222, Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp6222.pdf>. [60]
- 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, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>. [64]
- 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>. [33]
- Chen, S. et al. (2020), « Tracking the Economic Impact of COVID-19 and Mitigation Policies in Europe and the United States », *Série spéciale du FMI sur la COVID-19*, <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLs/covid19-special-notes>. [24]
- Chung, H. (2018), « Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK », *Social Indicators Research*, vol. 151/2, pp. 521-545, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>. [49]
- Colorado State Legislature (2020), *Projet de loi n° 205 présenté par le Sénat du Colorado – Congé de maladie pour les salariés, 2020*, <https://legiscan.com/CO/bill/SB205/2020>. [82]
- Commission européenne (2022), *Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework - 2021*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8358&furtherPubs=yes>. [14]
- Commission européenne (2021), *Réseau européen des services publics de l'emploi. Assessment Report on PES Capacity: 2021*, Réseau européen des services publics de l'emploi, <https://doi.org/10.2767/629732>. [30]
- Cour des comptes (2021), *Préserver l'emploi : le ministère du travail face à la crise sanitaire*, <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2021-07/20210712-rapport-preserver-emploi-face-crise-sanitaire.pdf>. [13]
- Cros, M., A. Epaulard et P. Martin (2021), « Will Schumpeter catch COVID-19? », *CEPR Discussion Papers*, n° 15834, CEPR Centre for Economic Policy Research, London, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=15834#. [8]

- ESPN (2021), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis*, [26]
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10065&furtherNews=yes>.
- Eurostat (2022), *Estimations précoces des indicateurs principaux du SESPROS*, [3]
<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/social-protection/data/early-estimates>.
- Eurostat (2021), *Possibility of recognising COVID-19 as being of occupational origin at national level in EU and EFTA countries*, [29]
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-005>.
- Facebook/OCDE/Banque mondiale (2020), *The Future of Business Survey*, [53]
<https://dataforgood.fb.com/global-state-of-smb>.
- Franzini, M. et M. Raitano (2020), *Quando svanisce il reddito da lavoro. Ipotesi di riforma degli ammortizzatori sociali*, [18]
<https://www.eticaeconomia.it/quando-svanisce-il-reddito-da-lavoro-ipotesi-di-riforma-degli-ammortizzatori-sociali/>.
- Hijzen, A. et A. Salvatori (2022), « The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes - The case of Switzerland », [11]
Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 268, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>.
- HSE (2021), *Return to work after long COVID: Evidence at 8th March 2021*, [27]
<https://www.hse.gov.uk/coronavirus/assets/docs/return-to-work-after-long-covid.pdf>.
- ISWGNA (2020), *Recording of government support to employers, self-employed and households to cope with the impact of the COVID-19 Pandemic*, Note préparée par le Groupe de travail intersecrétariats sur la comptabilité nationale (ISWGNA) en collaboration avec le Groupe consultatif d'experts sur la comptabilité nationale (AEG), les experts en statistiques de finances publiques et l'Organisation internationale du travail (OIT), [1]
<https://statswiki.unece.org/download/attachments/278038679/Recording%20of%20government%20support%20to%20employers%20and%20self-employed.pdf?version=2&modificationDate=1587380197615&api=v2>.
- Ker, D., P. Montagnier et V. Spiezia (2021), « Measuring telework in the COVID-19 pandemic », [45]
Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique, n° 314, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- Killackey, E. et al. (2018), « Individual placement and support for vocational recovery in first-episode psychosis: randomised controlled trial », [71]
The British Journal of Psychiatry, vol. 214/2, pp. 76-82, <https://doi.org/10.1192/bjp.2018.191>.
- Kluve, J. et al. (2019), « Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review », [59]
World Development, vol. 114, pp. 237-253, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>.
- Kritikos, A., D. Graeber et J. Seebauer (2020), « Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige », [51]
DIW aktuell, n° 47, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222877/1/1702052729.pdf>.
- Kuczera, M. (2017), « Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship », [63]
Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, n° 153, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/995fff01-en>.

- Leight, J. (2022), « Intimate partner violence against women: a persistent and urgent challenge », *The Lancet*, [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(22\)00190-8](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(22)00190-8). [54]
- National Center for Health Statistics (2022), *Anxiety and Depression - Household Pulse Survey*, <https://www.cdc.gov/nchs/covid19/pulse/mental-health.htm>. [69]
- New Mexico Office of the Governor (2021), *Gov. Lujan Grisham signs Healthy Workplaces Act, authorizing paid sick leave for New Mexico workers*, Communiqué de presse, <https://www.governor.state.nm.us/2021/04/08/gov-lujan-grisham-signs-healthy-workplaces-act-authorizing-paid-sick-leave-for-new-mexico-workers/>. [81]
- New York State (2021), *New York Paid Sick Leave*, <https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>. [80]
- OCDE (2022), « Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs », *Policy Brief on Activation Policies*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Harnessing_digitalisation_in_Public_Employment_Services_to_connect_people_with_jobs.pdf. [35]
- OCDE (2022), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2022 Numéro 1*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>. [79]
- OCDE (2022), *Rapport de l'OCDE sur la mise en œuvre des Recommandations sur l'égalité hommes-femmes*, Réunion du Conseil au niveau des Ministres, 9-10 juin 2022, <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>. [39]
- OCDE (2022), « Riding the waves: Adjusting job retention schemes through the COVID-19 crisis », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ae8f892f-en>. [6]
- OCDE (2022), « The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f36e931e-en>. [72]
- OCDE (2021), *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>. [70]
- OCDE (2021), « Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/607662d9-en>. [31]
- OCDE (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>. [41]
- OCDE (2021), « Designing active labour market policies for the recovery », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/79c833cf-en>. [34]
- OCDE (2021), *Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies*, Santé mentale et emploi, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a0815d0f-en>. [66]

- OCDE (2021), *Is the German Middle Class Crumbling? Risks and Opportunities*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/845208d7-en>. [62]
- OCDE (2021), « Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise : Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/3555d164-en>. [42]
- OCDE (2021), *Main Findings from the 2020 Risks that Matter Survey*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b9e85cf5-en>. [43]
- 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>. [4]
- OCDE (2021), *Perspectives économiques n° 111 - Juin 2022 (base de données)*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO#> (consulté le 21 mars 2022). [2]
- OCDE (2021), « Plan d'action actualisé de l'OCDE pour les jeunes - Domaines d'action prioritaires », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/emploi/emploidesjeunes/The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan-FR.pdf>. [57]
- OCDE (2021), « Préserver la santé mentale des jeunes pendant la crise du COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/dbcb04f5-fr>. [67]
- OCDE (2021), « Quelles mesures ont été adoptées par les pays pour aider les jeunes face à la crise du COVID-19 ? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c1d692cb-fr>. [56]
- OCDE (2021), « Rising from the COVID 19 crisis: Policy responses in the long-term care sector », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/34d9e049-en>. [76]
- OCDE (2021), « Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a91d2087-en>. [32]
- OCDE (2021), « Towards gender-inclusive recovery », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ab597807-en>. [38]
- OCDE (2020), « Le congé de maladie payé pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/156ab874-fr>. [20]
- 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>. [7]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [5]
- 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>. [74]

- 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>. [40]
- 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://doi.org/10.1787/cdfbc09d-fr>. [16]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [25]
- OCDE (2018), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>. [17]
- OCDE (2016), *Les clés de l'intégration : Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*, Making Integration Work, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264258365-fr>. [36]
- OCDE (2016), *Panorama de la société 2016 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/soc_glance-2016-fr. [65]
- OCDE (2014), « La crise et ses retombées : les sociétés et les politiques sociales mises à l'épreuve », dans *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-fr. [19]
- OCDE/Commission européenne (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>. [50]
- Park, C. (2020), *저소득 소상공인 사회안전망 강화 방안 [Mesures visant à renforcer la protection sociale des dirigeants de petites entreprises aux revenus modestes]*, <https://www.nars.go.kr/report/view.do?cmsCode=CM0018&brdSeq=27480>. [15]
- Pichler, S., K. Wen et N. Ziebarth (2020), « COVID-19 Emergency Sick Leave Has Helped Flatten The Curve In The United States », *Health Affairs*, vol. 39/12, pp. 2197-2204, <https://www.healthaffairs.org/doi/pdf/10.1377/hlthaff.2020.00863>. [22]
- Queisser, M. (2021), « COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps? », *Intereconomics*, vol. 56/5, pp. 249-253, <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0993-6>. [44]
- Reuschke, D. et al. (2021), « Testing the Differential Impact of COVID-19 on Self-Employed Women and Men in the United Kingdom », *IZA Discussion Papers*, n° 14216, IZA, <https://www.iza.org/publications/dp/14216/testing-the-differential-impact-of-covid-19-on-self-employed-women-and-men-in-the-united-kingdom>. [52]
- Ritchie, H. et al. (2020), *Coronavirus Pandemic (COVID-19)*, <https://ourworldindata.org/coronavirus>. [73]
- Rocard, E., P. Sillitti et A. Llana-Nozal (2021), « COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges », *Documents de travail de l'OCDE sur la santé*, n° 131, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b966f837-en>. [75]

- Roger, M. et P. Zamora (2011), « Hiring young, unskilled workers on subsidized open-ended contracts: a good integration programme? », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 27/2, pp. 380-396, <https://doi.org/10.1093/oxrep/grr016>. [61]
- Samek Lodovici, M. et al. (2022), *Revaluation of Working Conditions and Wages for Essential Workers*, Study requested by the European Parliament's committee on Employment and Social Affairs. [77]
- Santé publique France (2022), *CoviPrev : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19*, <https://www.santepubliquefrance.fr/etudes-et-enquetes/coviprev-une-enquete-pour-suivre-l-evolution-des-comportements-et-de-la-sante-mentale-pendant-l-epidemie-de-covid-19>. [68]
- The Australian Government the Treasury (2021), *Insights from the First Six Months of JobKeeper*, https://treasury.gov.au/sites/default/files/2021-10/p2021-211978_0.pdf. [12]

Notes

¹ Le présent chapitre a été rédigé à partir des contributions écrites de différents experts de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales : Raphaëla Hye (indemnisation des travailleurs indépendants au chômage) ; Rachele Cohen et Christopher Prinz (congé de maladie rémunéré) ; Ailbhe Brioscú, Anne Laurantson et Theodora Xenogiani (politiques actives du marché du travail) ; et Veerle Miranda et Shunta Takino (coup de projecteur sur les jeunes). Les analyses statistiques ont été fournies par Dana Blumin, Rodrigo Fernandez, Maxime Ladaïque, Jongmi Lee, Eliza-Jane Pearsall et Agnès Puymoyen.

² Un examen approfondi des réponses immédiates à la crise a été publié dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020*.

³ Le nombre de bénéficiaires de prestations de revenu minimum et d'invalidité sous conditions de ressources est demeuré en grande partie inchangé dans la majorité des pays pour lesquels ont dispose de données (voir <https://www.oecd.org/social/soc/recipients-socr-hf.htm>).

⁴ Le rôle des dispositifs de maintien dans l'emploi n'a toutefois pas été marginal en Corée. En moyenne, environ 5 900 travailleurs ont bénéficié de subventions de maintien dans l'emploi au T1 2020, chiffre qui avait dépassé 330 000 au T3 2020.

⁵ Le terme *congés de maladie rémunérés* renvoie à la fois aux congés à la charge de l'employeur et à l'assurance-maladie publique. La majorité des pays de l'OCDE offrent une combinaison des deux bien qu'avec d'importantes différences au regard de la durée des congés à la charge de l'employeur.

⁶ Les congés de maladie rémunérés existent dans près d'un tiers des États, dont certains qui les ont introduits pendant l'épidémie de COVID-19 (Colorado (Colorado State Legislature, 2020_[82]), Nouveau-Mexique (New Mexico Office of the Governor, 2021_[81]) et New York (New York State, 2021_[80])). Cependant, tous les employeurs ne sont pas obligés d'accorder des congés de maladie et certains États ne l'exigent qu'à partir d'un certain nombre de salariés (généralement 50), par exemple.

⁷ En Irlande, les nouveaux congés de maladie rémunérés obligatoires comblent un manque pour un grand nombre de travailleurs qui n'ont actuellement pas droit aux indemnités de maladie volontaires avant d'avoir droit aux prestations d'assurance-maladie (*illness benefit*). En Nouvelle-Zélande, le droit à la nouvelle assurance sociale remplacerait les droits actuels aux indemnités de recherche d'emploi sous condition de ressources et compléterait l'indemnité de maladie à la charge de l'employeur qui a elle aussi été élargie pendant la pandémie.

⁸ Ces lois applicables en cas de pandémie pourraient aller encore plus loin et inclure l'extension automatique d'autres types de protection sociale, comme l'assurance accident du travail et les dispositifs de maintien dans l'emploi.

⁹ Les critères de reconnaissance du COVID-19 en maladie professionnelle varient d'un pays à l'autre. En République tchèque, par exemple, la maladie doit être cliniquement manifeste et répondre aux critères de maladie professionnelle. En Corée, les types d'activités professionnelles et la voie d'infection doivent correspondre. Le travailleur doit en outre être reconnu comme exposé au virus et ne pas avoir contracté l'infection d'autres sources extérieures à son travail.

Au Japon, les travailleurs des secteurs de la santé et des soins de longue durée ont droit à l'assurance accident du travail lorsque la voie d'infection est manifestement ou très probablement liée à l'activité professionnelle.

¹⁰ Classification selon la méthodologie de la base de données des Statistiques l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (<https://doi.org/10.1787/data-00312-fr>) et de la base de données de la Commission européenne sur les politiques du marché du travail (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes>).

¹¹ Les services publics de l'emploi sont des organismes publics chargés des services de l'emploi et des organismes privés qui assurent des services de l'emploi sur fonds publics.

¹² Ces problèmes sont également considérés comme des priorités par les SPE de l'Union européenne (Commission européenne, 2021^[30]).

¹³ Au quatrième trimestre de 2021, plus de la moitié (55 %) des étudiants de l'enseignement supérieur de moins de 30 ans travaillaient pendant leurs études en moyenne dans 29 pays de l'OCDE ; 3 % de plus étaient en recherche active d'emploi. Ces proportions s'établissent à 35 % et 3 % pour les élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

¹⁴ Ces 12 pays de l'OCDE sont les suivants : Allemagne, Australie (Aborigènes et peuples insulaires du Détroit de Torres), Belgique, Costa Rica, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, République slovaque et Slovénie. En Allemagne, et peut-être dans d'autres pays, ces tendances pourraient témoigner de situations tenant à l'émigration étant donné que les organisations publiques, y compris les services publics de l'emploi, ne recueillent normalement pas d'informations par race ou appartenance ethnique.

3

Monopsonne et concentration sur le marché du travail

Satoshi Araki, Andrea Bassanini, Andrew Green et Luca Marcolin

Il y a lieu de penser que le monopsonne est très présent dans les économies de l'OCDE et qu'il y confère aux entreprises un pouvoir considérable. On parle de monopsonne lorsque les entreprises sont en mesure de fixer les salaires de manière unilatérale, ce qui se traduit par des niveaux d'emploi et de rémunération inférieurs à ce que voudrait l'efficience. Le présent chapitre est consacré à l'étude de ces situations sur le marché du travail, à travers leurs causes, leur incidence, leurs conséquences et les mesures prises par les pouvoirs publics pour leur faire face, avec une attention particulière portée à la concentration du marché du travail, qui est un élément absolument déterminant dans la mesure où, les entreprises susceptibles de recruter sont d'autant moins nombreuses que cette concentration est élevée. Grâce à un ensemble de données harmonisées sur les offres d'emploi publiées en ligne, il recèle la plus importante comparaison entre pays jamais réalisée à ce jour quant à l'incidence de la concentration du marché du travail. On y trouvera également des estimations inédites des conséquences de ce phénomène sur la qualité des emplois, établies à partir de données sur les employeurs et les employés. Une dernière partie offrira une vue d'ensemble des mesures que les pouvoirs publics peuvent adopter face aux situations de monopsonne et pour favoriser un fonctionnement du marché du travail dans des conditions de concurrence plus optimales.

En bref

Un monopsonne désigne une situation dans laquelle les employeurs ont le pouvoir de fixer les salaires de manière unilatérale et, en usant de ce pouvoir, font passer le niveau de rémunération et le niveau d'emploi en deçà de ce qu'ils seraient dans des conditions de concurrence normales, autrement dit si les entreprises devaient rémunérer leurs collaborateurs sur la base d'un « prix du marché » correspondant à leur productivité. Il ne s'agit pas seulement d'une baisse de salaire pour les travailleurs concernés, mais aussi d'une mauvaise affectation des ressources : salaires, emploi et bien-être social sont moindres en présence d'un pouvoir de monopsonne que sur un marché du travail concurrentiel.

Le présent chapitre décrit pourquoi certaines entreprises disposent d'un tel pouvoir, notamment dans les situations de concentration du marché du travail où seuls quelques employeurs sont en concurrence pour le recrutement de personnel. Des statistiques inédites y seront fournies au sujet du taux d'emploi sur les marchés du travail concentrés, et des répercussions sur la qualité de l'emploi. Nous verrons dans une dernière partie quelles sont les mesures directement susceptibles d'améliorer la qualité de l'emploi sur les marchés du travail non concurrentiels, de contrer les situations de monopsonne et de contribuer à faire évoluer le fonctionnement du marché du travail dans l'intérêt de tous des travailleurs.

Sur les marchés du travail monopsonnistiques, les employeurs sont enclins à comprimer l'emploi, et les salaires avec, pour augmenter leurs bénéfices. Les frictions sur le marché du travail, qui compliquent les redéploiements de main-d'œuvre, la présence d'employeurs proposant des conditions de travail très spécifiques, qui ont pour effet de leur attacher leur personnel, et la forte concentration du marché (très peu d'employeurs) sont autant de motifs qui expliquent pourquoi les entreprises peuvent exercer un pouvoir de monopsonne.

Les principales conclusions de ce chapitre sont les suivantes :

- Il ressort de publications fondées sur des données empiriques que les situations de monopsonne sont très fréquentes dans les économies de l'OCDE, où elles confèrent aux entreprises un pouvoir considérable. L'une des méthodes privilégiées, pour apprécier l'importance d'un monopsonne, consiste à évaluer l'élasticité de l'offre de travail à laquelle une entreprise donnée a accès, autrement dit la variation à la baisse, en pourcentage, du nombre d'individus disposés à travailler pour elle si elle diminue de 10 % le salaire proposé indépendamment des autres entreprises. Cette élasticité, si l'on en croit les estimations fournies dans les publications spécialisées, est souvent très faible. En d'autres termes, l'emploi dans les entreprises est beaucoup moins sensible aux variations salariales qu'il ne le serait dans des conditions de concurrence parfaites. Même sur des marchés du travail où l'on pourrait s'attendre à une concurrence féroce – ainsi des plateformes électroniques – l'employeur jouit fréquemment, en matière salariale, d'un pouvoir non négligeable. Cela étant, ces estimations laissent certes penser qu'il existe bien des situations de monopsonne et que celles-ci sont omniprésentes, mais elles n'indiquent pas par quel biais le marché du travail s'en trouve affecté.
- Nous verrons dans le présent chapitre que la concentration du marché du travail, l'un des principaux facteurs en cause dans les situations de monopsonne, est un phénomène courant dans une bonne partie des pays de l'OCDE. À partir de données harmonisées sur les offres d'emploi publiées en ligne et moyennant l'application d'une même définition du marché du travail à tous les pays, il apparaît dans le présent chapitre que 16 % des travailleurs du secteur privé dans 15 pays de la zone appartiennent à des marchés du travail caractérisés par une concentration modérée, sinon plus importante – au regard de la définition prudente

généralement retenue par les autorités de la concurrence – et 10 % à des marchés très concentrés. On peut considérer ces chiffres comme une limite inférieure à la part des travailleurs appartenant à un marché concentré.

- Les actifs ne sont pas répartis de manière uniforme entre ces différents marchés. Ainsi, c'est dans les zones rurales que la concentration est la plus probable.
- De même, les actifs mobilisés en première ligne durant la crise du COVID-19 – ceux qui sont en contact relativement étroit avec leurs collègues ou avec la clientèle et se trouvent par conséquent plus exposés au virus que la moyenne (Chapitre 1) – sont particulièrement susceptibles de travailler sur un marché concentré. *A contrario*, ceux dont le métier se prête au télétravail sont, dans l'ensemble, nettement moins concernés par le phénomène.
- Un an après le début de la pandémie, la concentration du marché du travail avait progressé de 10 %, en moyenne, dans la zone OCDE. La hausse a été très nette tout d'abord, probablement parce que la plupart des entreprises ont considérablement réduit les recrutements au cours du premier confinement, les dernières offres disponibles émanant alors du petit nombre de celles qui parvenaient à tirer leur épingle du jeu. La concentration a commencé par la suite à revenir vers les niveaux antérieurs à la crise au fur et à mesure que les entreprises reprenaient un rythme d'embauche normal.
- Les données disponibles montrent que l'emploi tend à diminuer sur les marchés du travail monopsonistiques, cependant de nouvelles recherches sont nécessaires sur le sujet. Les études sur les fusions d'entreprises donnent quant à elles à penser que les opérations de ce genre sont suivies d'un recul de l'emploi. Il ressort également des rares études faisant appel aux indicateurs de concentration du marché du travail que les fusions entraînent un recul de l'emploi global sur les marchés du travail où elles se produisent. Cela étant, les estimations quantitatives produites par les divers auteurs demeurent très hétérogènes, à quoi s'ajoute que les travaux publiés comportent différents problèmes d'ordre méthodologique qui n'ont pas encore trouvé de solution.
- Les nouveaux éléments factuels produits dans le présent chapitre et issus du croisement de données harmonisées sur les employeurs et les employés couvrant un certain nombre de pays européens membres de l'OCDE viennent corroborer les résultats de travaux d'experts montrant, en particulier, que le renforcement de la concentration sur les marchés du travail amène un abaissement des salaires. L'estimation des élasticités des salaires par rapport à la concentration donne un résultat comparable en Allemagne, au Danemark, en France et au Portugal. Une progression de la concentration de 10 % par rapport à la moyenne induit une diminution du salaire journalier des travailleurs à temps plein de l'ordre de 0.2 à 0.3 %. Il découle de ces estimations que les 10 % de travailleurs appartenant aux marchés du travail les plus concentrés subissent un préjudice salarial de 5 %, au moins, par rapport à ceux d'un marché du travail se situant à la médiane.
- La qualité des emplois se trouve amoindrie à d'autres égards encore. Une analyse de régression indique en effet que la concentration du marché du travail tend à accroître le recours aux contrats flexibles. On estime ainsi qu'en Allemagne, en France et au Portugal, la concentration réduit la probabilité de se voir offrir d'emblée un contrat à durée indéterminée. L'effet d'une progression de 10 % de la concentration peut atteindre 2.3 % (au Portugal, autant pour les hommes que pour les femmes).
- Les données espagnoles et italiennes montrent que, dans le cas des travailleurs sous contrat à durée déterminée, la concentration du marché du travail réduit très sensiblement les chances d'accéder à une situation plus stable dans l'année civile qui suit l'embauche. L'effet est particulièrement sensible en Italie, puisqu'une concentration 10 % plus forte réduit de 2.5 % le taux de conversion des contrats, pour les hommes comme pour les femmes.

- Les compétences requises forment une autre dimension sensible au pouvoir de monopsonie. Le fait est que les employeurs qui disposent d'un tel pouvoir tendent à réduire leur demande de main-d'œuvre, ce qui leur permet de se montrer plus difficiles dans les recrutements. L'analyse par régression des offres d'emploi publiées en ligne révèle que la concentration du marché du travail va alors souvent de pair avec un durcissement des exigences des recruteurs, au regard tant de l'étendue des compétences demandées que de la fréquence à laquelle les compétences cognitives et sociales reviennent dans les offres étudiées.

L'intervention des pouvoirs publics peut contribuer à rendre les marchés de l'emploi plus compétitifs.

- D'après les observations faites aux États-Unis et en Autriche, faciliter l'application des clauses de non-concurrence réduit sans conteste la mobilité professionnelle et a souvent un effet délétère sur les salaires. Les clauses de non-concurrence sont des clauses contractuelles qui interdisent aux travailleurs de se mettre au service d'un concurrent après leur départ d'une entreprise. Il semble que les employeurs ont souvent recours à ce dispositif pour dissuader leur personnel d'aller voir ailleurs, quand bien même celui-ci n'a pas accès aux informations confidentielles ou à d'autres actifs incorporels de l'entreprise. Plusieurs solutions parmi celles qui s'offrent aux pouvoirs publics pour limiter le recours aux clauses de non-concurrence sont étudiées dans le présent chapitre.
- D'autres interventions, réglementaires ou correctives, sont à mener en ce qui concerne les licences professionnelles, la collusion sur le marché du travail et les fusions horizontales. Dans tous ces domaines, il serait souhaitable que les organismes de réglementation et de contrôle s'intéressent de plus près aux conséquences que le comportement des employeurs entraîne pour la compétitivité du marché du travail. Dans bien des cas, les autorités de la concurrence, ainsi que l'inspection du travail, auraient la possibilité d'intervenir.
- Des interventions visant à encourager la négociation collective peuvent contrecarrer un pouvoir de monopsonie. Dans le cadre de cette négociation, si les travailleurs y ont un pouvoir suffisant, les parties en présence peuvent internaliser la situation de l'entreprise sur le marché de produits et aboutir ainsi à un compromis plus conforme à l'efficacité du marché du travail, les rentes supplémentaires ainsi dégagées étant partagées entre toutes. Il apparaît en effet que la concentration est moins préjudiciable aux salaires là où les syndicats sont plus forts.
- Les salaires minimums peuvent eux aussi être un moyen d'atténuer les répercussions des situations de monopsonie et de la concentration. En présence d'un monopsonie, ils ont pour effet, pour autant que leur niveau soit raisonnable, d'abaisser le coût marginal d'embauche au bas de l'échelle de la distribution des salaires. Les salaires minimums sont ainsi en mesure de soutenir l'emploi et les rémunérations sur les marchés du travail en situation de monopsonie. De manière cohérente avec ce qui précède, les données disponibles révèlent que leurs effets négatifs sur l'emploi sont minimes sur les marchés concentrés.
- Les mesures destinées à encourager le travail à distance peuvent être utiles aux travailleurs sur les marchés concentrés. Pour ceux dont la profession s'y prête, l'essor du télétravail peut permettre d'accepter un emploi situé dans un rayon géographique plus important, ce qui a aussi pour effet d'accroître le nombre d'employeurs potentiels. Il ressort d'une simulation réalisée pour les besoins du présent chapitre que proposer des emplois en télétravail à temps complet ferait diminuer la concentration du marché du travail de quelque 20 % en moyenne.
- Une autre simulation réalisée aux mêmes fins fait apparaître que la concentration globale du marché du travail diminuerait de 18 %, en moyenne, dans les pays de l'OCDE considérés, si les travailleurs avaient la possibilité de se reconvertir et de chercher un nouvel emploi dans une autre profession. Les politiques relatives à la reconversion et au renforcement des compétences et à la formation peuvent ainsi contribuer à améliorer la situation du marché du travail en présence d'un monopsonie.

Introduction

Si votre employeur menaçait de réduire votre rémunération, seriez-vous capable de démissionner et de retrouver rapidement un emploi ailleurs avec des conditions de travail comparables ? Pour de nombreux travailleurs, en dehors d'une intervention des pouvoirs publics ou d'une action collective sous une forme ou une autre, être en mesure de passer à l'acte en y gagnant une meilleure rémunération est le principal argument qu'ils puissent faire valoir dans la négociation. Changer d'employeur est l'un des principaux facteurs de progression salariale, car il permet aux actifs de s'élever sur l'échelle professionnelle en allant vers des entreprises qui les paieront mieux (Topel et Ward, 1992^[1] ; Haltiwanger, Hyatt et McEntarfer, 2018^[2] ; Wang, 2021^[3]) – voir également le Chapitre 4. La faculté de se mettre facilement en quête d'un nouvel employeur est un mécanisme essentiel pour maintenir l'arrimage de la rémunération à la productivité et l'une des bases de la compétitivité des marchés du travail.

Lorsqu'un travailleur est en concurrence sur le marché avec de nombreux autres travailleurs de même profil (vendeurs de travail), mais qu'il n'y a qu'un seul employeur ou quelques employeurs seulement (acheteurs de travail), son pouvoir de négociation s'en trouve considérablement réduit et il aura sans doute du mal à décrocher un nouvel emploi ailleurs. Un exemple classique, et extrême, est celui d'une entreprise de charbon qui emploie des mineurs et exploite la seule mine des environs. Dans les « villes entreprises », il n'y a qu'un seul et unique employeur, et les travailleurs qui veulent en changer devront partir s'installer ailleurs, ce qui a souvent un coût élevé. L'entreprise le sait et, en l'absence de force capable de lui tenir tête un tant soit peu, place ses salariés dans une situation défavorable pour négocier salaires et conditions de travail. Sur le marché du travail, la rémunération d'un actif n'est pas seulement déterminée par ses compétences ou sa productivité, mais aussi par ce que l'intéressé est en mesure de négocier.

Le monopsonne est une situation qui se présente lorsque la dynamique compétitive sur le marché se brise, et lorsqu'il n'est pas possible aux travailleurs de trouver facilement assez d'offres d'emploi convenables. Le terme s'applique aussi aux marchés sur lesquels les employeurs sont peu nombreux – autrement dit lorsqu'il y a concentration du marché du travail. Le monopsonne est cependant un phénomène plus courant, qui peut se produire y compris sur des marchés bien fournis en employeurs. Ainsi, une mère célibataire dont l'entreprise subventionne les frais de garde d'enfant et lui permet d'aménager ses horaires de travail pourra trouver de nombreux employeurs potentiels, mais rares sont ceux qui lui proposeront les mêmes conditions adaptées à sa situation. Ou encore, un travailleur modeste qui cumule les emplois pour boucler les fins de mois n'aura peut-être tout simplement pas le temps de faire des recherches efficaces et de rencontrer en entretien des employeurs susceptibles de l'embaucher. L'une et l'autre ont en commun de ne pas pouvoir tirer parti d'un marché qui met en présence et en concurrence un grand nombre d'employeurs pour tenter d'obtenir une rémunération qui corresponde à leur productivité et de devoir au contraire négocier avec quelques-uns seulement, lesquels conservent ainsi, dans une certaine mesure, la possibilité de définir la rémunération de façon unilatérale.

À l'instar des publications spécialisées, le présent chapitre définit le monopsonne comme une situation dans laquelle les entreprises ont la main haute sur la détermination des salaires et des conditions de travail, par opposition à un marché compétitif où les entreprises doivent rémunérer leurs employés selon un « prix du marché » qui correspond à leur productivité¹. Les employeurs présents sur les marchés du travail en situation de monopsonne peuvent user de leur pouvoir de négociation pour abaisser les salaires et peser sur l'emploi, à l'encontre de ce que commanderait l'efficacité, dans le but d'accroître leurs rentes. Cela affecte non seulement le partage des rentes entre l'entreprise et ses salariés, mais aussi la répartition des ressources à l'échelle de toute l'économie. L'emploi et la production sont généralement inférieurs sur les marchés du travail en situation de monopsonne à ce qu'ils seraient dans le cas d'une concurrence parfaite.

Les pouvoirs publics peuvent toutefois s'attacher à corriger l'affectation des ressources faussée par le monopsonne en intervenant directement pour rééquilibrer les pouvoirs de négociation (réglementation, politique contre les ententes, rôle des partenaires sociaux) ainsi que par d'autres moyens plus indirects

(salaires minimums, par exemple). Il est possible, au surplus, que le manque de compétitivité des marchés du travail ait des conséquences sensibles sur d'autres interventions avec lesquelles il n'a qu'un rapport lointain, comme le financement des formations par l'employeur. La mauvaise affectation des ressources qui résulte d'un monopsonne justifie aussi que les pouvoirs publics interviennent sur les marchés du travail, quelle que soit la situation qui y prévaut : le salaire et les conditions de travail seront peut-être meilleurs sur un marché du travail étroit – quoique cela ne semble guère être le cas dans la période de reprise actuelle (voir Chapitre 1) – mais il est peu probable que l'on y retrouve les résultats que l'on peut attendre dans des conditions de concurrence optimales.

Quand bien même les recherches sur les situations de monopsonne remontent à plusieurs décennies, l'hypothèse de marchés du travail compétitifs continue d'avoir cours dans la plupart des milieux de décision. Les données de qualité dont on dispose depuis peu et qui recouvrent la quasi-totalité des travailleurs, des entreprises, des offres d'emploi publiées en ligne ou des fusions, obligent à reconsidérer cette hypothèse. Les chercheurs sont aujourd'hui capables de calculer directement la concentration des entreprises dans un marché du travail bien défini. La concentration est l'une des principales causes du pouvoir de monopsonne dans la mesure où, sur un marché concentré, les voies de sortie pour les travailleurs sont peu nombreuses. Les indices de concentration servent aux autorités de la concurrence d'indicateur approximatif de la puissance de marché pour repérer les marchés sur lesquels il peut être nécessaire d'intervenir – voir par exemple (Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission, 2010^[4]). Cela étant, l'essentiel des études consacrées à la concentration du marché du travail porte sur les États-Unis et plus particulièrement sur les effets de la concentration sur l'emploi, sur les salaires ou sur le revenu d'activité, tandis que d'autres aspects de la vie professionnelle, comme la précarité, les possibilités de promotion et de progression, l'éloignement du lieu de travail et la formation, sont négligés. Les rares études internationales, qui plus est, ne couvrent qu'un faible nombre de pays et reposent souvent sur des données qui ne facilitent pas les comparaisons.

Le présent chapitre vient combler les lacunes de ces travaux en constante évolution en apportant une évaluation internationale de la concentration sur les marchés du travail, l'accent étant mis sur l'action des pouvoirs publics. La première question qu'il y a lieu de se poser porte sur la proportion d'actifs d'un pays employés sur un marché du travail concentré. Grâce à des données harmonisées sur les offres d'emploi publiées en ligne et à des données croisées sur les employeurs et les employés, le présent chapitre permet à cet égard les comparaisons internationales les plus complètes réalisées à ce jour. En parallèle aux moyennes nationales, le chapitre expose comment certains groupes vulnérables, comme les travailleurs de première ligne, se retrouvent plus fréquemment que les autres sur les marchés concentrés et comment la concentration a évolué au cours de la pandémie de COVID-19. On y analyse ensuite l'effet produit par la concentration sur le fonctionnement du marché du travail sous l'angle, entre autres, de l'emploi, des revenus d'activité, de la sécurité de l'emploi et de la demande de compétences.

Le chapitre se conclut sur un passage en revue des travaux de recherche consacrés aux interventions des pouvoirs publics face aux situations de monopsonne sur les marchés du travail et à la concentration de ces marchés. Il y est question des mesures qui agissent directement sur le rapport de forces entre travailleurs et employeurs, ainsi que de celles auxquelles il est possible de recourir pour contrebalancer les effets préjudiciables que ce rapport de forces peut avoir, lorsqu'il est déséquilibré, sur la situation du marché du travail.

Le chapitre s'ouvre par une définition de la notion de monopsonne, accompagnée d'exemples, suivie de considérations sur la mesure du phénomène, ses conséquences économiques et les options qui s'offrent aux pouvoirs publics. Cette notion est définie à la Section 3.1, de manière générale d'abord, comme la probabilité pour un travailleur de quitter son emploi en réaction à une baisse de salaire – concurrence monopsonniste (Manning, 2003^[5]) – puis dans le cas de marchés du travail concentrés se caractérisant par un nombre réduit d'employeurs en présence d'une main-d'œuvre nombreuse. Viennent ensuite des estimations internationales de la concentration, l'accent étant mis sur certaines professions et certains groupes de population, ainsi qu'une étude des tendances suivies au cours de la pandémie de COVID-19

(Section 3.2). La Section 3.3 donne à voir les effets de la concentration sur l'emploi, les salaires, la sécurité de l'emploi et la demande de compétences². Nous passerons ensuite en revue quelques-unes des interventions directes des autorités compétentes ainsi que d'autres mesures susceptibles d'agir indirectement sur le monopsonne des marchés du travail (Section 3.4). La Section 3.5 sera consacrée aux remarques de conclusions et esquissera les voies que pourront emprunter des travaux de recherches complémentaires sur l'action des pouvoirs publics.

3.1. Monopsonne – présentation générale

Sur les marchés du travail monopsonnistiques, les employeurs compriment la demande de main-d'œuvre afin de réduire les coûts salariaux et d'accroître leurs bénéfices en offrant aux travailleurs une rémunération inférieure à leur productivité marginale – voir par exemple Boal et Ransom (1997^[6]), Manning (2003^[5]), Ashenfelter, Farber et Ransom (2010^[7]) et Blair et Harrison (2010^[8]). En d'autres termes, le niveau de rémunération et le niveau d'emploi sont fixés en deçà de ce qu'ils seraient dans des conditions de concurrence normales, autrement dit si les entreprises devaient rémunérer leurs collaborateurs « au prix du marché » correspondant à leur productivité. Face à la mauvaise affectation des ressources qu'induit le pouvoir unilatéral des employeurs, il semble que les pouvoirs publics doivent intervenir afin de limiter les situations de monopsonne sur les marchés du travail (voir Section 3.4).

Le monopsonne englobe les cas où des entreprises ont la haute main sur la fixation des salaires (et, partant, sur l'emploi). Techniquement, le terme de monopsonne désigne un marché composé d'un seul acheteur de main-d'œuvre (employeur) et de nombreux vendeurs (travailleurs). Toutefois, du moins tel qu'il est utilisé en économie du travail, le terme de monopsonne se définit de manière plus générale comme un marché où les employeurs disposent du pouvoir de fixation des salaires, ce qui se traduit par des marchés du travail qui s'écartent des conditions de concurrence optimales. Sur les marchés du travail concurrentiels, les entreprises se réfèrent aux salaires tels que déterminés par le marché ; ainsi, si une entreprise tentait de proposer des salaires inférieurs à celui du marché, tous ses salariés démissionneraient et/ou elle serait dans l'impossibilité de recruter. Dans la pratique, il existe une multitude de marchés du travail, des marchés purement concurrentiels (où les entreprises adoptent les salaires fixés par le marché) jusqu'aux marchés en situation de monopsonne total (où les entreprises ont toute latitude pour fixer les salaires). Les recherches consacrées aux marchés du travail en situation de monopsonne visent à déterminer pour quelles raisons des entreprises sont en mesure d'exercer un pouvoir unilatéral de fixation des salaires, et à mesurer l'ampleur de ce pouvoir.

Il existe trois grandes raisons qui expliquent pourquoi des entreprises disposent d'un pouvoir unilatéral de fixation des salaires sur le marché du travail. Tout d'abord, les entreprises peuvent tout simplement être trop peu nombreuses par rapport aux travailleurs disponibles. Dans un modèle simple où peu d'employeurs sont en concurrence sur un marché donné, les entreprises emploient moins de travailleurs que dans une situation d'équilibre concurrentiel et offrent des salaires inférieurs (Boal et Ransom, 1997^[6]). Cette situation s'apparente à celle des marchés de produits caractérisés par un petit nombre d'acheteurs et un grand nombre de vendeurs. Les marchés du travail de ce type sont souvent concentrés – ils comptent trop peu d'employeurs. La mesure de la concentration du marché du travail est un des axes de la recherche sur le monopsonne.

Si ce modèle est largement utilisé dans l'économie industrielle et reste pertinent pour les travaux empiriques menés en économie du travail, il ne tient pas compte des caractéristiques propres au marché du travail. Les employeurs peuvent avoir un pouvoir de monopsonne même en l'absence de concentration du marché, par exemple en raison de clauses dans les contrats de travail qui limitent la capacité des travailleurs à rechercher d'autres emplois (comme les clauses de non-concurrence, voir Section 3.4.1). Les travailleurs peuvent aussi avoir des préférences pour certaines caractéristiques d'emploi fournies par l'employeur (voir ci-après)³.

C'est pourquoi une autre théorie, qui repose sur le « monopsonne dynamique » ou « monopsonne moderne », postule que les travailleurs sont dans l'obligation de rechercher des offres d'emploi qui leur conviennent. Selon cette théorie, les travailleurs ne sont pas en mesure de quitter un employeur et d'en trouver instantanément un nouveau, ni de retrouver instantanément un emploi s'ils sont au chômage. Compte tenu de ces frictions de recherche, les travailleurs doivent attendre une offre d'emploi qui leur convient, ce qui confère aux entreprises un certain pouvoir de fixation des salaires (Burdett et Mortensen, 1998^[9] ; Manning, 2003^[5]). Outre ces frictions de recherche « naturelles », les entreprises peuvent être à l'origine de frictions supplémentaires sur leur marché du travail (par exemple lorsqu'il y a collusion entre employeurs ou via des clauses de non-concurrence), ce qui accroît leur pouvoir monopsonistique vis-à-vis de leurs travailleurs (voir Section 3.4.1)⁴.

Enfin, le pouvoir de monopsonne peut être lié aux préférences qu'ont les travailleurs pour certaines entreprises au-delà du salaire proposé. Par exemple, si les employeurs proposent des régimes d'assurance maladie différents, ou l'accès à des services de garde d'enfants plus ou moins généreux, les travailleurs peuvent avoir une préférence pour certaines entreprises même si elles proposent des salaires identiques. Ces préférences peuvent même porter sur certaines caractéristiques comme la « culture d'entreprise », ou des paramètres tels que l'éloignement du lieu de travail (Card et al., 2018^[10]). Face à des employeurs aussi différents, les travailleurs peuvent avoir du mal à démissionner et trouver une entreprise comparable qui leur convient. Quelles que soient les raisons pour lesquelles les employeurs proposent des prestations différentes, les modèles qui s'appuient sur les préférences des travailleurs pour certaines entreprises plutôt que d'autres mettent en évidence le pouvoir de fixation des salaires dont jouissent les entreprises⁵.

Quelle que soit l'explication du monopsonne, il offre aux entreprises la possibilité de diminuer les salaires tout en conservant la plupart de leurs salariés et leur capacité à recruter. Cette relation, c'est-à-dire l'évolution de l'offre de travailleurs disponibles en fonction d'une évolution donnée du salaire proposé, est appelée élasticité de l'offre de main-d'œuvre. Les recherches menées sur cette élasticité constituent traditionnellement un moyen de mesurer le pouvoir de monopsonne des entreprises. Lorsque cette élasticité est faible – c'est-à-dire que les variations des salaires offerts ne se traduisent que par de légères variations des embauches, des départs ou de l'emploi – il existe un pouvoir de monopsonne.

3.1.1. Les entreprises jouissent encore d'un fort pouvoir de fixation des salaires, même sur des marchés qui devraient être concurrentiels

Les travaux publiés montrent de plus en plus clairement que le monopsonne est beaucoup plus répandu sur les marchés du travail qu'on ne s'y attendait. Pour emprunter les termes employés en économie du travail, les estimations de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour les entreprises sont faibles. Dans le cas idéal d'une concurrence parfaite, l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre dans l'entreprise serait infinie. Normalement, les estimations de l'élasticité inférieures à 10, voire plus, sont considérées comme la preuve d'un pouvoir de monopsonne – voir par exemple Manning (2003^[5]).

L'une des plus importantes revues des travaux existants réalisées à ce jour montre que les estimations les plus fréquentes de l'élasticité de l'offre de travail dans l'entreprise sont inférieures à 10. Sokolova et Sorensen (2021^[11]) ont analysé 1 320 estimations récentes de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre publiées dans 53 études. Ils considèrent qu'elle est de l'ordre de 3 pour les femmes et de 4.2 pour les hommes en moyenne selon les estimations les plus précises. Cela correspond à une minoration des salaires de 22 % par rapport à la productivité marginale des travailleurs, en moyenne.

L'élasticité déclarée dans les entreprises est généralement plus faible en Australie, au Canada et aux États-Unis qu'en Europe (Sokolova et Sorensen, 2021^[11]). Une analyse de l'OCDE portant sur les données croisées employeurs-salariés de 10 pays⁶ de l'OCDE montre que la moyenne pondérée des estimations nationales s'établit à 2 (OCDE, 2021^[12]), ce qui, là encore, implique des situations de monopsonne très fréquentes sur les marchés du travail de ces pays. Enfin, Webber (2016^[13]) constate une variation

significative du pouvoir de fixation des salaires de l'entreprise tout au long de l'échelle des salaires, avec une élasticité dans le quartile inférieur de 0.22 seulement (contre une estimation moyenne de 1.08).

Les entreprises peuvent posséder un pouvoir unilatéral de fixation des salaires, même lorsque les frictions de recherche sont considérées comme a priori minimales et que le marché du travail concerné semble en situation de concurrence parfaite. Selon Dube et al. (2020^[14]), l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre à laquelle est confronté le demandeur sur Amazon Mechanical Turk (« MTurk ») – une plateforme en ligne importante de mise en relation entre demandeurs proposant des tâches à effectuer et travailleurs – s'élève à 0.14, ce qui laisse à penser que les demandeurs (entreprises) disposent d'un pouvoir de marché considérable malgré l'absence apparente de frictions de recherche – voir également l'étude de l'OCDE (2019^[15]), qui analysait en détail les questions de monopsonie pour les travailleurs indépendants. De même, Caldwell et Oehlsen (2018^[16]) mènent une expérience sur le terrain dans laquelle ils attribuent de manière aléatoire des taux de salaire plus élevés aux conducteurs Uber aux États-Unis pendant une semaine. Ils estiment l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre à moins de 1 à la fois pour ceux qui peuvent travailler pour une plateforme concurrente et ceux qui n'en ont pas la possibilité. Dans l'ensemble, de plus en plus d'éléments montrent que le pouvoir de monopsonie est très répandu, même sur les marchés du travail supposés être les plus concurrentiels.

3.1.2. Le monopsonie peut peser de manière disproportionnée sur certaines catégories de population

En moyenne, le pouvoir de monopsonie peut avoir une plus grande incidence sur les femmes que sur les hommes. Les estimations de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre mettent généralement en évidence une élasticité plus faible pour les femmes, tandis que la minoration des salaires par rapport à la productivité marginale des travailleurs est supérieure d'environ 6 points de pourcentage pour les femmes par rapport à celle observée pour les hommes (Sokolova et Sorensen, 2021^[11]). Plusieurs explications possibles à cela. Des données montrent par exemple que les femmes ont des préférences différentes et plus marquées pour certains types de conditions de travail, en particulier s'agissant des mères d'enfants en bas âge, ce qui réduit leur pouvoir de négociation (Mas et Pallais, 2017^[17] ; Wiswall et Zafar, 2017^[18]). En outre, les femmes cherchent souvent un emploi plus près de leur domicile, et elles sont prêtes à accepter une pénalité salariale importante pour un emploi plus proche, ce qui les expose à un pouvoir de monopsonie plus important (Le Barbanchon, Rathelot et Roulet, 2020^[19] ; Jacob et al., 2019^[20]). Enfin, les responsabilités familiales des femmes ont aussi une influence sur leurs choix professionnels. Elles peuvent ainsi opter pour des emplois avec un temps de travail réduit et une plus grande flexibilité (Goldin, 2014^[21]), ce qui peut les orienter vers des marchés du travail plus concentrés.

D'une manière plus générale, les groupes traditionnellement défavorisés (comme les jeunes, les immigrés et les minorités ethniques/raciales) sont souvent plus exposés au pouvoir de monopsonie que les travailleurs intégrés au marché du travail. Selon les modèles de monopsonie, l'emploi est inférieur à ce qu'il serait sur un marché concurrentiel. Les entreprises ont donc accès à une vaste offre de main-d'œuvre et elles ont la possibilité de décider librement des candidats qu'elles embauchent pour pourvoir leurs offres d'emplois. Dans ce contexte, elles pourraient préférer employer des travailleurs ayant une plus grande expérience professionnelle, ce qui handicaperait les jeunes (voir Section 3.3.2). Elles peuvent aussi choisir de proposer une rémunération moindre aux travailleurs à la productivité comparable mais dont les possibilités de mobilité d'un employeur à l'autre sont plus limitées, comme le montrent Gerard et al. dans une étude de cas portant sur les travailleurs non blancs au Brésil. (2021^[22]). Par ailleurs, dans les modèles de monopsonie dynamique où même une petite fraction des entreprises peut exercer une discrimination à l'encontre de certains groupes, les travailleurs de ces groupes sont pénalisés par des minoration de salaire plus importantes, même dans les entreprises qui ne pratiquent pas de discrimination (Lang et Lehmann, 2012^[23] ; Cahuc, Carcillo et Zylberberg, 2014^[24]). Dans la plupart des modèles de discrimination (dans l'hypothèse de marchés concurrentiels ou monopsonistiques), l'entrée de nouvelles entreprises *devrait* exclure du marché celles qui ont des pratiques discriminantes. Toutefois, il existe probablement

des obstacles à l'entrée de nouvelles entreprises sur les marchés du travail concentrés, d'où certainement une plus faible proportion de groupes défavorisés sur ces marchés.

3.2. Quelle est la concentration des marchés du travail des pays de l'OCDE ?

Comme indiqué dans la sous-section précédente, la concentration du marché du travail – qui correspond à une situation où un petit nombre d'entreprises dominent le marché du travail – procure théoriquement un pouvoir de monopsonne aux entreprises. Lorsque quelques entreprises dominent un marché du travail donné, elles peuvent influencer sur les salaires par le biais de leur demande de main-d'œuvre. Les travailleurs ont en outre moins de chances de trouver des employeurs comparables qui conviennent à leurs besoins, ou sont plus susceptibles de tomber sur les mêmes entreprises au cours de leur recherche d'emploi (Manning, 2020^[25]). Enfin, des employeurs peu nombreux sont plus susceptibles de coordonner implicitement (ou explicitement) la fixation des salaires – voir Section 3.4.1. Dans la mesure où la diversité des offres d'emploi adaptées dépend du nombre et de la taille relative des entreprises présentes sur un marché, ces frictions et l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour les entreprises peuvent être considérées comme des déterminants de plus en plus importants de la concentration du marché du travail (Jarosch, Nimczik et Sorkin, 2019^[26]).

En somme, la concentration du marché du travail est probablement l'une des principales sources de monopsonne, et elle constitue à ce titre une variable de substitution imparfaite, facile à mesurer et empirique pour le pouvoir de fixation des salaires des employeurs⁷. Il devrait en fait exister une corrélation positive entre la concentration du marché du travail et le pouvoir de fixation des salaires des employeurs sur les différents marchés (Jarosch, Nimczik et Sorkin, 2019^[26] ; Azar, Marinescu et Steinbaum, 2019^[27] ; Boal et Ransom, 1997^[6]).

C'est notamment pour cette raison que la concentration du marché est de plus en plus utilisée comme mesure empirique du monopsonne. Rien qu'au cours des dernières années, des études utilisant la concentration du marché du travail pour mesurer le pouvoir de monopsonne ont été publiées à partir de données provenant des États-Unis (Azar et al., 2020^[28] ; Benmelech, Bergman et Kim, 2022^[29] ; Yeh, Hershbein et Macaluso, à paraître^[30] ; Qiu et Sojourner, 2019^[31] ; Rinz, 2022^[32]), du Royaume-Uni (Abel, Tenreyro et Thwaites, 2018^[33]), de la France (Marinescu, Ouss et Pape, 2021^[34]), de l'Autriche (Jarosch, Nimczik et Sorkin, 2019^[26]), du Portugal (Martins, 2018^[35]), de la Norvège (Dodini et al., 2020^[36]), et plus récemment, d'études internationales portant sur un nombre limité de pays (OCDE, 2021^[12] ; Bassanini et al., 2022^[37])⁸.

Il reste à savoir si les résultats de ces études reflètent des différences de données ou de méthodologie, ou s'ils procèdent de réelles différences entre pays en termes de compétitivité des marchés du travail. Le présent chapitre se fonde sur ces travaux antérieurs pour présenter la plus grande couverture internationale de la concentration des marchés du travail dans les pays de l'OCDE, avec la définition du marché du travail la plus homogène.

En s'appuyant sur des données portant sur l'univers des offres d'emploi en ligne, cette section présente des estimations de la proportion de travailleurs sur les marchés du travail concentrés dans 15 pays de l'OCDE, ainsi qu'à Singapour⁹. Il s'agit de la plus grande étude internationale sur la concentration du marché du travail réalisée à ce jour, et de la seule étude internationale à utiliser un vaste ensemble de données harmonisées et une seule définition du marché du travail pour assurer la comparabilité entre les pays. Outre les moyennes nationales, la section montre comment la concentration influe sur certains segments du marché du travail, notamment sur certaines professions, l'égalité femmes-hommes et les jeunes. La section s'achève par une analyse de la dynamique de la concentration du marché du travail pendant la pandémie de COVID-19.

3.2.1. Une proportion considérable de la main-d'œuvre travaille sur des marchés concentrés

La concentration d'un marché du travail dépend de la définition du marché du travail local où un travailleur potentiel peut raisonnablement espérer trouver rapidement un emploi qui lui convient. Les travaux publiés définissent généralement les marchés du travail en conjuguant des classes économiques détaillées (secteur ou profession) et des critères géographiques. En théorie, le marché du travail local correspond à la zone où sont situées toutes les entreprises où un travailleur potentiel peut raisonnablement se rendre. Certaines études de la concentration du marché du travail s'appuient sur les zones de migrations alternantes ou les zones urbaines fonctionnelles, qui sont souvent conçues de manière empirique pour rendre compte des flux de déplacements domicile-travail (Foote, Kutzbach et Vilhuber, 2021^[38]). En raison des limites que présentent les données, ce chapitre utilise les régions de niveau territorial 3 (TL3), qui présentent un niveau d'agrégation géographique plus élevé que les zones de migrations alternantes (voir Encadré 3.1). Définies par l'OCDE, les régions TL3 couvrent tous les pays de l'OCDE, sont généralement stables dans le temps et sont conçues de manière à être à peu près comparables entre les pays de l'OCDE (OCDE, 2016^[39]).

Outre les régions TL3, ce chapitre définit le marché du travail à considérer en s'appuyant sur les professions plutôt que sur les secteurs. Les secteurs sont définis en fonction de l'activité économique exercée. Les professions sont classées en fonction des compétences et qualifications requises du côté des travailleurs, et sont donc transférables d'un secteur à l'autre dans la plupart des cas. Les professions se prêtent donc mieux à la définition des schémas de recherche d'emploi des travailleurs et, par conséquent, à la mesure de la concentration du marché du travail. Le recours aux professions est également cohérent avec les éléments probants présentés dans certaines affaires célèbres d'accords illégaux de non-débauchage aux États-Unis au milieu des années 2000 (Koh, 2013^[40]), qui montrent que les entreprises peuvent produire des produits différents tout en se faisant concurrence pour recruter les mêmes travailleurs. Hovenkamp et Marinescu (2019^[41]) proposent d'autres exemples. Pour les pays d'Europe continentale, ce chapitre utilise les codes à 4 chiffres de la CITP-08, et les codes à 6 chiffres de la SOC-2010 pour les pays anglophones¹⁰.

La mesure de la concentration du marché du travail la plus couramment utilisée est l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) qui couvre les offres d'emploi, les nouvelles embauches ou l'emploi sur un marché du travail local. Il s'agit de la somme des pourcentages au carré des parts de chaque entreprise sur le marché. L'indice est compris entre 0 (concentration du marché nulle) et 10 000 (lorsqu'une seule entreprise contrôle l'ensemble du marché)¹¹. Les marchés sont considérés comme concentrés en fonction du seuil d'intervention utilisé pour la concentration des marchés de produits par les autorités de la concurrence, qui sont généralement très prudentes (Nocke et Whinston, 2022^[42] ; Affeldt et al., 2021^[43]). Selon les autorités de la concurrence des États-Unis, les marchés fortement concentrés affichent un indice HHI de 2 500 et plus, tandis que les marchés modérément concentrés ont un indice HHI compris entre 1 500 et 2 500 – voir les exemples de l'US Department of Justice et de la Federal Trade Commission (2010^[44])¹². On peut considérer qu'ils constituent la fourchette inférieure de la part de la main-d'œuvre travaillant sur des marchés concentrés.

Ce chapitre utilise les données d'Emsi Burning Glass (EBG) relatives aux offres d'emploi publiées en ligne pour mesurer la concentration du marché du travail. EBG collecte les offres d'emploi en ligne dans de nombreux pays de l'OCDE, qui contiennent des informations sur la profession, la localisation et l'entreprise (y compris le secteur d'activité) concernées, ainsi que d'autres caractéristiques telles que les compétences et les niveaux de formation requis. Il a été démontré que ces données couvrent presque toutes les offres d'emploi, et qu'elles sont de plus en plus représentatives de l'emploi total aux États-Unis (Hershbein et Kahn, 2018^[44] ; Azar et al., 2020^[28]). Ce chapitre a ensuite validé la couverture des données restantes de l'OCDE pour lesquelles des données EBG sont disponibles, et de Singapour. Quinze pays de l'OCDE et Singapour ont été évalués et jugés propres à être inclus dans le chapitre¹³. À l'exception de l'évaluation

de l'évolution de la concentration des marchés pendant la pandémie, l'analyse présentée ici repose sur les données de 2019.

Après avoir calculé l'indice HHI au niveau des professions dans les régions TL3, les cellules ont été agrégées au niveau 3 de la CITP en pondérant les offres d'emploi, puis pondérées en fonction de l'emploi à l'aide de la distribution des professions dans le secteur privé (en omettant les secteurs où l'emploi public est important)¹⁴ dans chaque pays, à partir des enquêtes sur la population active (voir la description complète de la validation, de la construction et de l'analyse des données à l'Annexe 3.B). Les estimations finales au niveau des pays sont ajustées pour tenir compte de l'hétérogénéité de la taille moyenne de la population des régions TL3 entre les pays (voir Encadré 3.1).

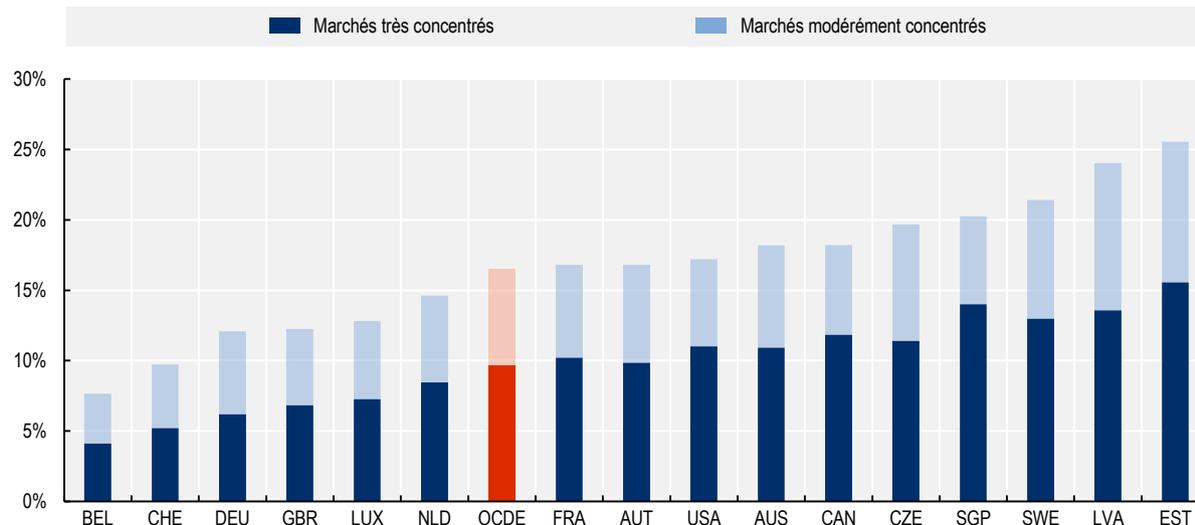
Ce chapitre constate qu'une part considérable des travailleurs des pays de l'OCDE travaillent sur des marchés modérément à très concentrés. Le Graphique 3.1 montre la part des travailleurs sur des marchés du travail modérément concentrés (en bleu clair) et le sous-ensemble de ceux qui se trouvent sur des marchés du travail très concentrés (en bleu foncé), à partir des estimations de l'indice HHI au niveau national (Graphique d'annexe 3.A.1). En moyenne dans les pays de l'OCDE qui composent l'échantillon, un peu plus de 16 % des travailleurs se situent sur des marchés du travail qui sont au moins modérément concentrés. Plus de la moitié de ces travailleurs, soit environ 10 % du total, travaillent sur des marchés du travail très concentrés. C'est en Estonie et en Lettonie que la proportion de travailleurs sur les marchés qui sont au moins modérément concentrés est la plus élevée (plus de 24 %), alors que c'est en Belgique et en Suisse qu'elle est la plus faible (moins de 10 %). Les résultats présentés dans cette section confirment que les différences entre les pays en matière de concentration du marché du travail ne sont pas simplement dues à des différences dans les données ou les définitions du marché du travail¹⁵.

Sur une période plus longue, la concentration est généralement stable dans les pays de l'OCDE. Les données d'Emsi Burning Glass sur les offres d'emploi présentées dans ce chapitre ne permettent pas de comparer les indices HHI sur une longue période. Toutefois, en s'appuyant sur les données administratives relatives aux nouvelles embauches (2021_[45]), l'OCDE constate que l'indice HHI est relativement stable entre 2003 et 2017 dans une moyenne de 7 pays de l'OCDE¹⁶. Cette tendance est néanmoins susceptible de varier d'un pays à l'autre. Par exemple, Rinz (2022_[32]) constate une légère diminution de la concentration du marché du travail local aux États-Unis entre 2000 et 2009, suivie d'une modeste augmentation pendant la crise financière.

Ces résultats sont pertinents dans la mesure où, toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs sur ces marchés perçoivent probablement des salaires inférieurs à ceux que leur productivité laisserait supposer sur un marché concurrentiel. Les mêmes éléments peuvent être avancés pour d'autres mesures de la qualité des emplois (voir Section 3.3.2). Bien que cela s'applique à tous les travailleurs, qu'ils se trouvent ou non sur des marchés du travail concentrés, il convient d'être particulièrement prudent s'agissant des travailleurs opérant sur des marchés modérément ou fortement concentrés.

Par ailleurs, il faut replacer ces estimations dans leur contexte. Tout d'abord, les seuils utilisés dans cette analyse pour déterminer si un marché est concentré sont élevés (voir l'analyse de l'indice HHI ci-dessus), et ces estimations peuvent donc être considérées comme situées dans le bas de la fourchette s'agissant de la proportion de la main-d'œuvre travaillant sur des marchés concentrés. Ensuite, ces estimations portent sur la concentration du marché du travail et ne représentent donc qu'une seule source de pouvoir de monopsonie. Même sur les marchés qui n'atteignent pas les seuils de concentration, les travailleurs peuvent être soumis à d'autres éléments à l'origine du pouvoir de monopsonie (voir Section 3.1). Enfin, ce chapitre n'analyse pas les causes des différences de concentration du marché du travail constatées entre les pays. Les pays diffèrent, par exemple, dans la composition du marché du travail en termes de professions, de secteurs et de déplacements pendulaires, ce qui peut avoir une incidence directe sur la concentration (voir ci-après). Une analyse structurée des déterminants de la concentration du marché du travail sera fournie ultérieurement.

Graphique 3.1. Part de l'emploi du secteur des entreprises sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés, 2019



Notes : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les marchés modérément concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) est compris entre 1 500 et 2 500. Les marchés très concentrés affichent un indice HHI supérieur à 2 500. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI. Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Canadian Labor Force Survey (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie), ministère du Travail (Singapour).

StatLink  <https://stat.link/cgfn92>

Encadré 3.1. Définir le marché du travail à prendre en compte pour mesurer la concentration du marché du travail

Il est difficile de délimiter les marchés du travail locaux pour identifier le pouvoir de monopsonie, en particulier dans un contexte international, et il faut encore trouver un consensus sur la méthodologie à suivre (Azar et al., 2020^[28] ; Manning, 2020^[25] ; Naidu, Posner et Weyl, 2018^[46] ; Hovenkamp et Marinescu, 2019^[41]). Un marché trop restreint limite les possibilités de sortie des travailleurs et accroît le pouvoir de fixation des salaires des entreprises, tandis que l'inverse se vérifie si le marché est trop vaste. Pour définir le marché du travail local, il convient d'associer aux statistiques du marché du travail des unités géographiques et des unités économiques (professions ou secteurs).

Les unités géographiques fréquemment utilisées sont les zones de migrations alternantes – comme dans les études d'Azar et al. (2020^[28]), de Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]), de Benmelech et al. (2022^[29]), de Berger et al. (2019^[47]), et de Rinz (2022^[32]) – ou les unités administratives – comme Modestino, Shoag et Ballance (2016^[48]). Si les unités administratives ne rendent pas toujours pleinement compte des flux de déplacements domicile-travail dans une zone donnée, les définitions des zones de migrations alternantes ne sont pas nécessairement comparables d'un pays à l'autre. Les zones urbaines fonctionnelles (ZUF) de l'UE-OCDE sont définies pour tous les pays selon la même méthodologie que les centres urbains et leurs

zones d'attraction (Dijkstra, Poelman et Veneri, 2019^[49]). À ce titre, les ZUF excluent les zones rurales. Ascheri et al. (2021^[50]) utilisent les ZUF, ce qui restreint leur analyse aux zones urbaines.

Dans ce contexte et compte tenu de la disponibilité des informations dans la série de données de EBG, les indices HHI de ce chapitre sont calculés en se fondant sur les régions TL3, sauf indication contraire. Les TL3 correspondent aux unités administratives infranationales¹ qui sont à peu près comparables d'un pays à l'autre (OCDE, 2021^[51]), même si leur taille et leur nombre peuvent varier selon les pays. Toutefois, pour améliorer encore la comparabilité, un facteur d'ajustement est obtenu en effectuant une régression des statistiques agrégées de concentration par rapport au logarithme de la moyenne de la population des régions TL3 par pays. Ce facteur d'ajustement est ensuite appliqué à chaque statistique afin d'obtenir des chiffres pour une population régionale moyenne de 200 000 habitants, ce qui correspond grosso modo aux zones de migrations alternantes aux États-Unis, et facilite donc la comparaison avec les chiffres obtenus par Azar et al. (2020^[28]) – voir aussi Annexe 3.B.

S'agissant de l'unité économique, Berger et al. (2019^[47]), Benmelech et al. (2022^[29]), Rinz (2022^[32]) et l'OCDE (2021^[45]) calculent les indices HHI par secteur, tandis que Azar et al. (2020^[28]), Martins (2018^[35]), Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]), et Azar, Marinescu et Steinbaum (2022^[52]) les calculent par profession². Ce chapitre calcule les indices HHI par profession³ pour deux raisons. Premièrement, les données empiriques montrent que les changements de profession impliquent une pénalité sur le plan salarial, même en tenant compte des changements d'employeur et de secteur – voir Kambourov et Manovskii (2009^[53]), Gathmann et Schonberg (2010^[54]) – ils entraînent des pertes de capital humain propre à la profession. Deuxièmement, l'utilisation des secteurs d'activité est susceptible de faire un amalgame entre la concentration du marché de produits et celle du marché du travail, même si l'une peut exister sans l'autre – voir Manning (2020^[25]), Hovenkamp et Marinescu (2019^[41]), Redding et Rossi-Hansberg (2017^[55])⁴. En fait, il est prouvé que des entreprises opérant dans des secteurs différents peuvent toujours s'entendre pour contrôler le marché du travail d'une même profession (Hovenkamp et Marinescu, 2019^[41] ; Gibson, 2021^[56]).

Deux éléments supplémentaires doivent être choisis pour calculer l'indice HHI : à savoir la variable sur laquelle sont calculées les parts des entreprises (généralement l'emploi, les embauches ou les offres d'emplois), et la période considérée. Compte tenu de la disponibilité des données, l'analyse présentée ici se fonde sur les offres d'emplois trimestrielles, sauf dans la Section 3.3.2. Un indice HHI fondé sur l'emploi semble être une mesure raisonnable de la concentration du marché, à la fois dans un modèle de monopsonne classique et statique et dans un modèle fixe de recherche et de mise en relation avec recherche granulaire, où la concentration influe sur les possibilités de sortie des travailleurs (Boal et Ransom, 1997^[6] ; Jarosch, Nimczik et Sorkin, 2019^[26]). Toutefois, dans un environnement non fixe, les entreprises qui réduisent leurs effectifs peuvent avoir une part positive dans l'emploi sans embaucher, de sorte qu'elles ne contribuent pas en réalité aux possibilités de sortie offertes aux travailleurs sur le marché du travail. Dans ce cas, une mesure fondée sur les offres d'emploi ou les nouvelles embauches rend mieux compte du fait que la concentration du marché du travail est un déterminant essentiel du pouvoir de monopsonne (Marinescu, Ouss et Pape, 2021^[34] ; Bassanini, Batut et Caroli, 2021^[57] ; Azar, Marinescu et Steinbaum, 2022^[52]).

Enfin, ce chapitre calcule les indices HHI sur une base trimestrielle. De nombreux travaux calculent les flux sur des intervalles annuels en raison de la disponibilité des données. Cependant, Azar et al. (2020^[28]) calculent l'indice HHI chaque trimestre, en faisant valoir qu'un intervalle annuel est manifestement trop long pour rendre compte des possibilités de sortie. Ce chapitre suit cette approche et calcule les indices HHI sur une base trimestrielle.

1. Pour l'Australie, le Canada et les États-Unis, TL3 correspond à des groupes d'unités administratives infranationales. Pour le Luxembourg, une seule région TL3 couvre l'ensemble du pays. Une seule région TL3 couvre l'ensemble de Singapour aux fins de la présente analyse.

2. D'autres dimensions sont parfois analysées dans certaines études – voir p. ex. Azar et al. (2020^[28]), Dodini et al. (2020^[36]).

3. Les codes à 4 chiffres de la CIP-2008 sont utilisés pour les pays européens (à l'exception du Royaume-Uni) et les codes à 6 chiffres de la classification SOC-2010 sont utilisés pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et Singapour.

4. Par exemple, des données montrent que la concentration des marchés de produits a une incidence négative sur la productivité. Ne pas en tenir compte pour estimer les conséquences de la concentration du marché du travail sur les salaires peut conduire à sous-estimer l'effet de la concentration sur les salaires.

Une forte concentration du marché du travail pour certaines professions manuelles et de santé

Les marchés du travail ont tendance à être plus concentrés pour quelques professions manuelles et de santé. Le Graphique 3.2 illustre la part moyenne des marchés concentrés occupée par certaines professions au niveau à deux chiffres de la CITP¹⁷. Les plus forts taux de concentration sont généralement enregistrés pour les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie ainsi que pour les spécialistes de la santé, à raison de plus de 50 % de l'emploi du secteur des entreprises dans ces professions¹⁸. À ces deux professions s'ajoutent, parmi les cinq premières par ordre de concentration du marché du travail, d'autres métiers manuels dont les manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture et les éboueurs.

Les plus faibles concentrations sont observées pour les spécialistes de l'information et de la communication, les commerçants et vendeurs et les spécialistes en administration d'entreprise – moins de 7 % des travailleurs dans ces professions sont employés dans des marchés concentrés – sans pour autant être restreintes aux professions très qualifiées et hautement rémunérées. On y trouve également les aides de ménage et les commerçants et vendeurs, probablement parce qu'ils sont généralement employés dans un grand nombre d'établissements et de boutiques de petite taille. Pour résumer, les travailleurs qui exercent les professions présentes sur les marchés les moins concentrés semblent employables dans un large éventail de secteurs d'activité et disposent donc d'un plus grand nombre d'options d'emploi.

L'analyse présentée dans ce chapitre constate en outre une plus forte probabilité de concentration des marchés pour les professions moyennement qualifiées. La concentration est moindre pour les travailleurs peu qualifiés, et plus importante pour les professions moyennement, puis hautement qualifiées – une tendance qui n'est toutefois pas particulièrement constante d'un pays à l'autre (Graphique d'annexe 3.A.2). La diminution de la part de l'emploi occupée par les professions moyennement qualifiées, la polarisation croissante des emplois et la désindustrialisation sont des faits bien établis dans un grand nombre de pays de l'OCDE (OCDE, 2017^[58] ; OCDE, 2020^[59]). À mesure de la contraction des parts de l'emploi occupées par les professions moyennement qualifiées, le reste des travailleurs pourrait être confronté à un nombre toujours plus réduit d'employeurs potentiels continuant d'utiliser les techniques de production pour lesquelles ils sont qualifiés.

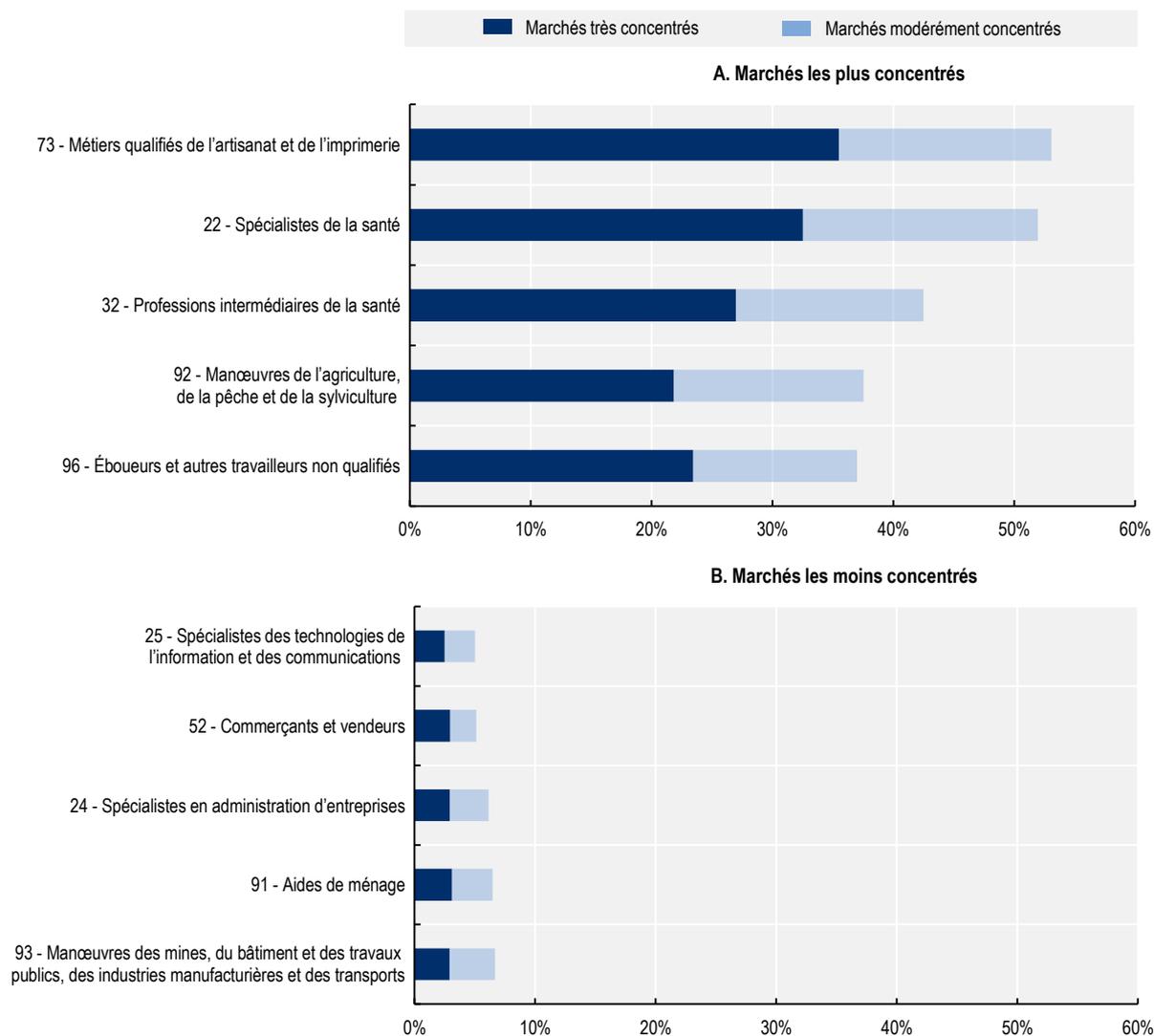
Une concentration moindre dans les zones urbaines

L'autre aspect fondamental du marché du travail, outre les professions, concerne la géographie. On a longtemps conjecturé (avec de plus en plus de données empiriques) que les marchés du travail plus vastes, et surtout les grandes villes, permettaient un appariement emplois-salariés plus efficace (Petrongolo et Pissarides, 2006^[60] ; Andersson, Burgess et Lane, 2007^[61] ; Bleakley et Lin, 2012^[62] ; Dauth et al., 2018^[63]). Un travailleur en quête d'emploi a plus de chances de trouver un employeur qui lui convient si les employeurs potentiels sont nombreux, et inversement. Les marchés du travail sont plus efficaces lorsqu'ils sont denses. La même logique s'applique à la concentration du marché mesurée selon l'indice HHI : les travailleurs devraient avoir plus de facilité à démissionner et à retrouver un emploi lorsque les employeurs potentiels sont nombreux.

Les zones urbaines sont moins concentrées que les zones rurales dans tous les pays pour lesquels on dispose de données. Le Graphique 3.3 utilise la définition des régions métropolitaines donnée par l'OCDE, qui comprend les régions TL3 dont plus de 50 % de la population vit dans une zone urbaine fonctionnelle de plus de 250 000 habitants (Fadic et al., 2019^[64]). En moyenne dans les pays de l'OCDE inclus dans l'échantillon, on compte environ deux fois et demie plus d'habitants employés dans des marchés modérément concentrés dans les régions rurales (29 %) que dans les régions urbanisées (11 %). Les plus grandes différences sont observées au Canada et en Australie, deux pays dotés d'importants centres urbains, mais aussi de provinces géographiquement étendues et peu peuplées, dont des régions isolées.

Graphique 3.2. Professions dans des marchés du travail fortement et faiblement concentrés, 2019

Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés dans le secteur des entreprises, par profession au niveau à deux chiffres de la CITP



Note : moyenne Allemagne, Autriche, Belgique, Estonie, États-Unis, France, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Les professions au niveau à deux chiffres de la CITP 61 et 95 sont omises en raison de l'hétérogénéité de la couverture d'un pays à l'autre. Les marchés modérément concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) est compris entre 1 500 et 2 500. Les marchés très concentrés affichent un indice HHI supérieur à 2 500. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CITP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CITP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis.

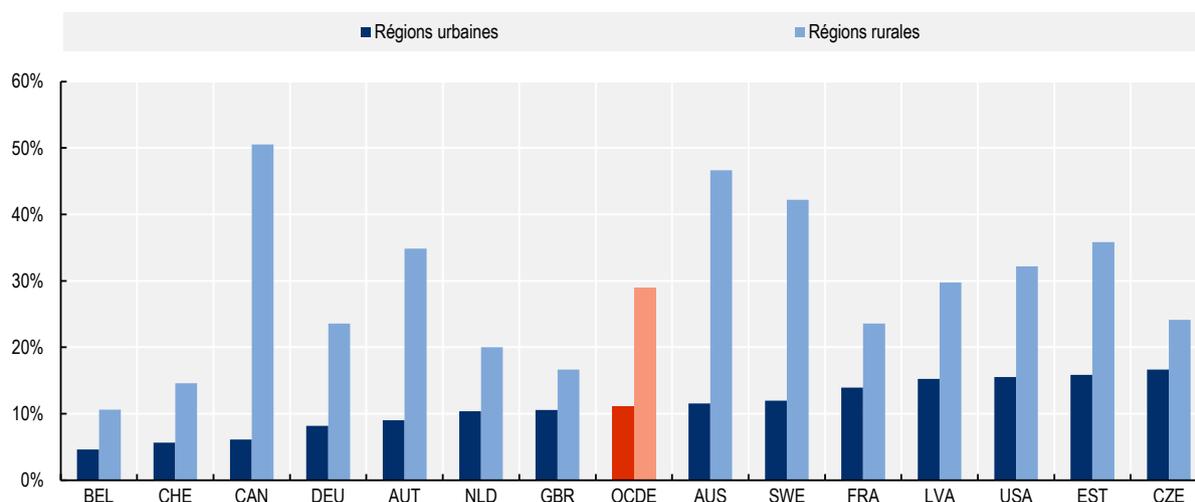
Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni) et Current Population Survey (États-Unis).

StatLink  <https://stat.link/5bif3r>

Ces observations viennent confirmer les résultats des études publiées, à savoir que les marchés du travail ruraux sont plus concentrés. Azar et al. (2020^[28]) et Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]) constatent que, aux États-Unis et en France, l'indice HHI diminue à mesure que la taille des zones de migrations alternantes augmente. En utilisant la même définition des zones urbaines et rurales que dans ce chapitre (mais des données et une définition du marché du travail différentes), l'OCDE (2021^[45]) observe de même un contraste marqué entre les deux types de zones au regard de la part de travailleurs dans des marchés du travail concentrés.

Graphique 3.3. Les régions rurales sont plus concentrées que les régions urbaines

Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés dans le secteur des entreprises, par géographie urbaine, 2019



Note : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée de tous les pays de l'échantillon. Le Luxembourg et Singapour sont omis du fait qu'ils ne possèdent pas de régions rurales. Les régions urbaines sont des régions TL3 dont plus de 50 % de la population vit dans une zone urbaine fonctionnelle de plus de 250 000 habitants (Fadic et al., 2019^[64]). Les marchés modérément à fortement concentrés sont ceux qui affichent un indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) de 1 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Enquête canadienne sur la population active (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie).

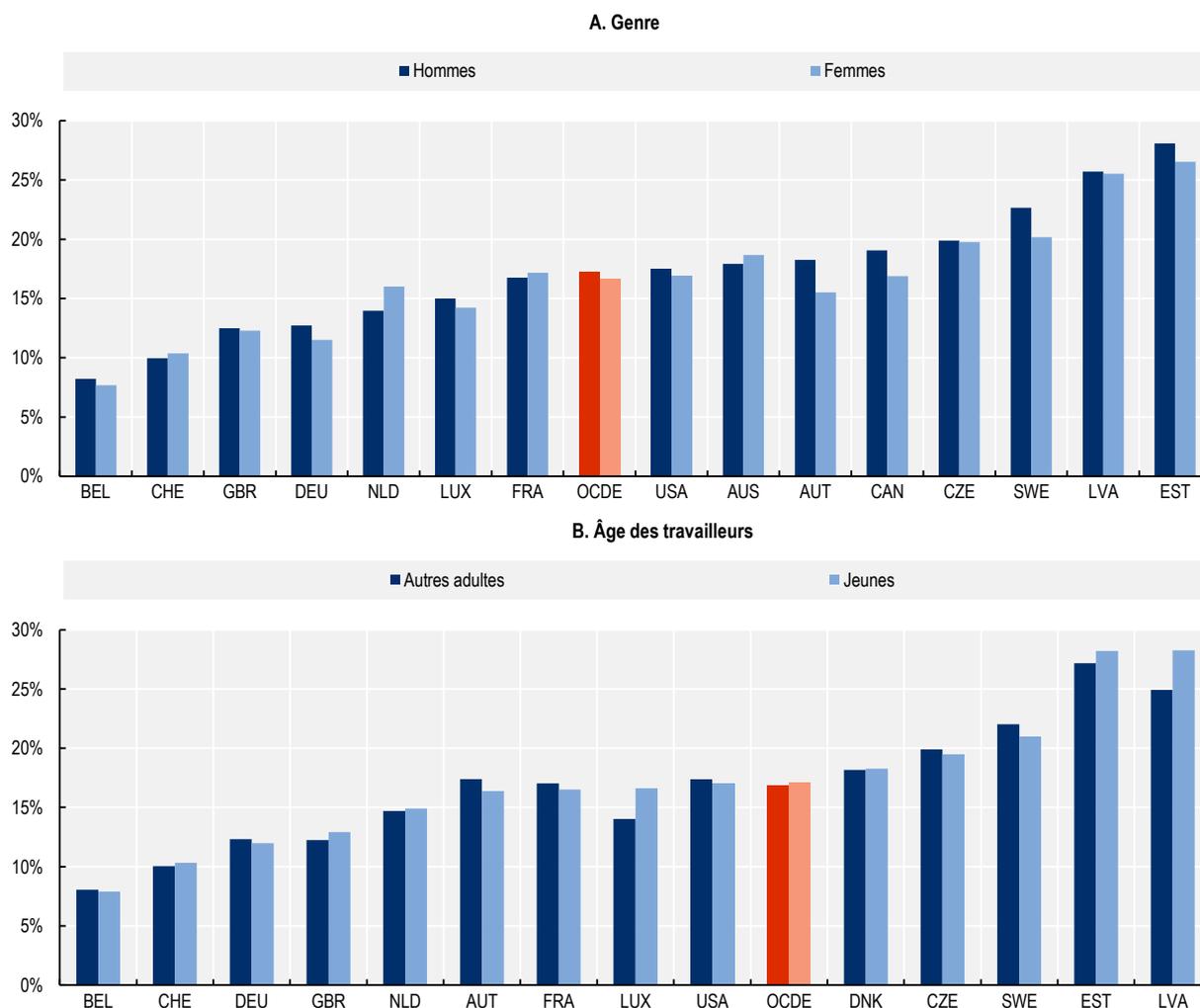
StatLink  <https://stat.link/vix1fd>

3.2.2. La concentration varie peu entre les catégories démographiques

Rien ne conduit à conclure dans ce chapitre que la probabilité de travailler dans des marchés du travail concentré est plus forte pour les femmes que pour les hommes. Le Graphique 3.4 (partie A) montre la part d'hommes et de femmes dans des marchés du travail modérément à fortement concentrés. En moyenne, 16,6 % de femmes participent à des marchés du travail au moins modérément concentrés, contre 17,2 % d'hommes. L'Estonie, la Lettonie et la Suède affichent les plus fortes proportions de femmes dans des marchés au moins modérément concentrés, à raison de plus de 20 % dans chaque cas. Or, dans ces mêmes pays, la part d'hommes participant à des marchés concentrés est elle aussi élevée, voire dépasse parfois la part de femmes.

Pour les hommes comme pour les femmes, la différence entre la part de jeunes et la part d'autres adultes dans les marchés du travail modérément à fortement concentrés est insignifiante. Dans les deux cas, la part de jeunes et d'autres adultes participant à des marchés du travail au moins modérément concentrés est en moyenne de l'ordre de 17 % (Graphique 3.4, partie B). C'est également en Lettonie, en Estonie et en Suède que l'on observe les plus fortes proportions de jeunes dans les marchés du travail concentrés.

Graphique 3.4. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément à fortement concentrés du secteur des entreprises, par caractéristique démographique, 2019



Note : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon. Jeunes = 15 à 29 ans. Autres adultes = 30 ans et plus. Les marchés modérément à fortement concentrés sont ceux qui affichent un indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) de 1 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CITP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CITP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Enquête canadienne sur la population active (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie).

StatLink  <https://stat.link/36o9zq>

La part de travailleurs dans les marchés concentrés ne varie pas sensiblement selon l'âge ou le genre (ou le niveau d'études, voir Graphique d'annexe 3.A.3), mais la concentration n'est pas le seul indicateur du pouvoir de monopsonne. Comme nous l'avons vu plus haut, d'autres aspects du monopsonne peuvent avoir des effets différenciés sur les groupes vulnérables. Qui plus est, la concentration peut encore retentir de manière inégale sur le devenir professionnel de différentes catégories de travailleurs, comme nous le verrons à la section 3.3.2.

3.2.3. Les effets de concentration et la pandémie de COVID-19 ont fait ressortir les inégalités déjà présentes sur le marché du travail

Le début de la crise du COVID-19 a divisé les travailleurs en trois groupes : ceux qui pouvaient travailler depuis leur domicile (télétravail), ceux qui se sont trouvés en situation de chômage total ou partiel, et ceux qui ont continué de travailler sur place et en contact avec d'autres personnes pendant la pandémie, les « travailleurs de première ligne » (Chapitre 1). Si déconfinements graduels et la reprise du marché du travail ont considérablement réduit les rangs des chômeurs totaux et partiels (OCDE, 2021^[65]), la dichotomie entre ceux qui doivent travailler en personne et ceux qui peuvent télétravailler, demeure d'actualité plus de deux ans après le déclenchement de la pandémie (Chapitre 1).

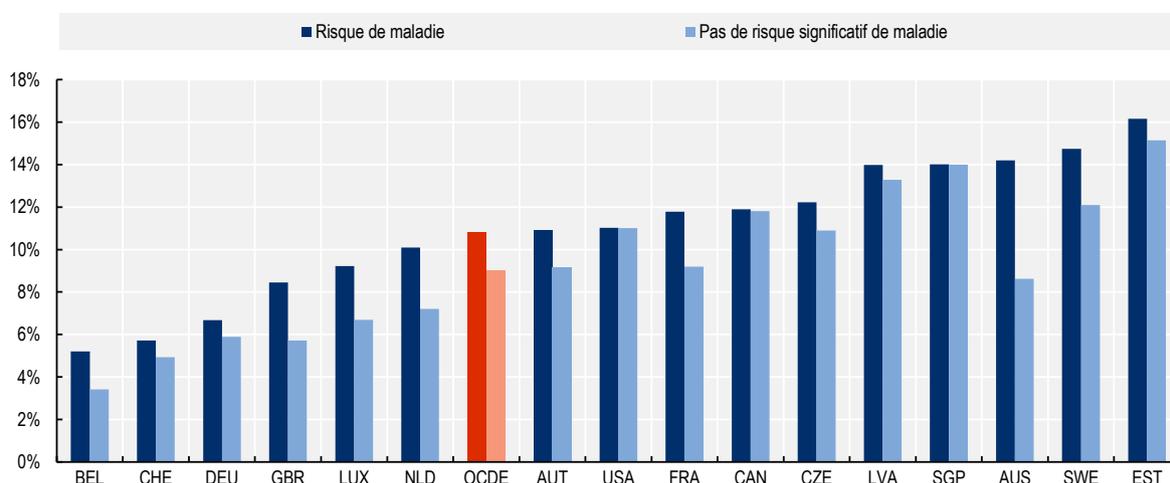
La concentration des marchés du travail peut dégrader les conditions de sécurité au travail si l'investissement qu'elles nécessitent est coûteux pour les employeurs. En effet, sur un marché du travail concentré, les employeurs n'ont pas forcément besoin de se soucier de la qualité de l'environnement de travail pour attirer et fidéliser de bons travailleurs. C'est pourquoi des travailleurs de première ligne sur des marchés concentrés pourraient être exposés à un risque accru de contamination. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les pouvoirs publics ont mis en place diverses mesures de protection des personnes qui doivent être présentes sur le lieu de travail et risquent ainsi d'être contaminées (OCDE, 2020^[66]) (voir également le Chapitre 2). Dans les pays ou les régions où ces précautions ne sont pas obligatoires, ou sont jugées inadéquates par les travailleurs, la seule solution est souvent de démissionner et de trouver un emploi offrant de meilleures conditions de sécurité. D'autre part, la facilité avec laquelle un travailleur peut démissionner peut seule suffire à inciter la mise en place de mesures de sécurité accrues. Le caractère monopsoniste ou non du marché du travail des travailleurs de première ligne est, toutes choses étant égales par ailleurs, un aspect important des conditions de sécurité et de la qualité de l'emploi dans leur profession.

Le Graphique 3.5 décrit la part de travailleurs, dans les marchés du travail fortement concentrés, dont la profession nécessite leur présence en personne. Il compare ceux qui sont particulièrement exposés au risque de contracter le COVID-19 au travail, à cause des contacts avec leurs collègues ou avec les clients, à ceux qui ne le sont pas (Basso et al., 2022^[67]). En moyenne, environ 11 % des travailleurs particulièrement exposés au risque de contracter le COVID-19 sont actifs sur des marchés du travail fortement concentrés par rapport à tout juste un plus de 9 % de ceux qui ne sont pas exposés. Les plus grandes différences sont observées en Australie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. On constate en revanche peu de différence sur les marchés fortement concentrés aux États-Unis et à Singapour. Les femmes, les personnes peu qualifiées et les travailleurs sous contrat temporaire, entre autres catégories plus économiquement précaires, sont surreprésentés parmi les travailleurs exposés au risque de COVID-19 (Basso et al., 2022^[67] ; DOL, 2022^[68]).

Les travailleurs ayant la possibilité de travailler depuis leur domicile sont l'autre caractéristique marquante des marchés du travail pendant la pandémie. Ces « télétravailleurs » exercent des professions ne nécessitant pas d'interaction en personne avec leurs collègues ou avec les clients pour l'exécution des tâches typiques de leur emploi selon la base de données de l'Occupation Information Network aux États-Unis (Dingel et Neiman, 2020^[69] ; Basso et al., 2022^[67]).

Graphique 3.5. Le marché du travail a tendance à être plus concentré pour les professions exposant les travailleurs à un haut risque de contracter le COVID-19

La part de l'emploi sur les marchés du travail fortement concentrés, en fonction du risque de contamination au travail, 2019



Note : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les professions de la classification CIP (code à 3 chiffres) sont considérées comme étant « à risque de contamination » selon Basso et al. (2022^[67]). Le groupe 951 de la classification CIP est omis en raison des problèmes de conversion entre O*NET et la CIP. Les marchés fortement concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) est de 2 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CIP) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CIP.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Canadian Labor Force Survey (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie), ministère du Travail (Singapour).

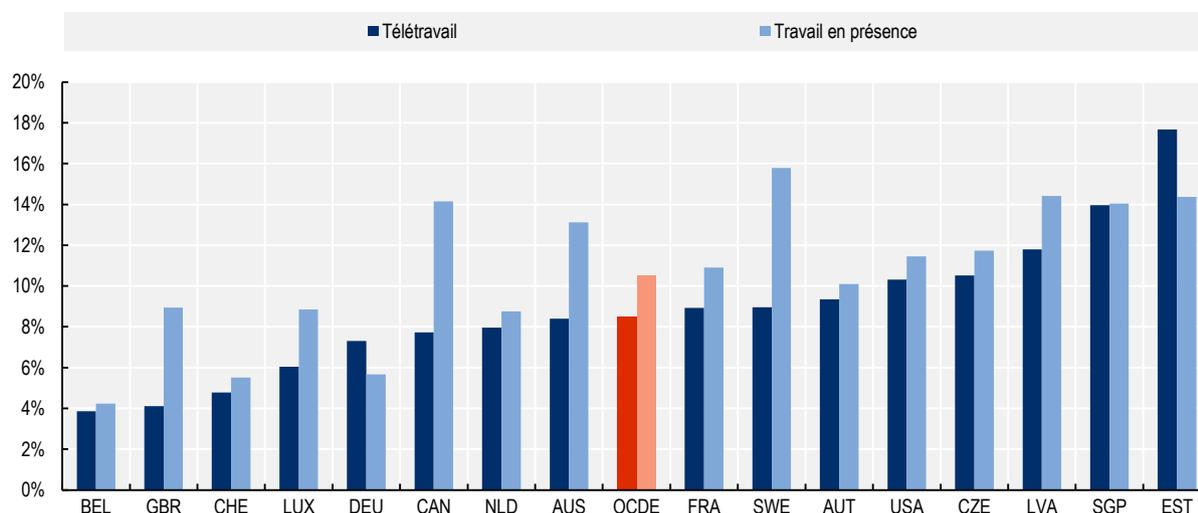
StatLink  <https://stat.link/eq9w4r>

La disparité apparente de santé au travail entre les travailleurs de première ligne et ceux qui sont en mesure de télétravailler est exacerbée par fait que ces derniers évoluent sur des marchés du travail moins concentrés. En moyenne, 9 % des travailleurs exerçant des professions compatibles avec le télétravail participaient à des marchés du travail très concentrés à la veille de la crise du COVID-19, contre 11 % de ceux qui n'avaient pas la possibilité de télétravailler (Graphique 3.6).

En plus de protéger les travailleurs contre le virus, l'adoption du télétravail pendant la pandémie a peut-être même amélioré leurs perspectives d'emploi. Ceux qui peuvent télétravailler ont la possibilité d'étendre leur rayon de recherche d'emploi au-delà de leur zone d'habitation, ce qui pourrait diminuer encore le pouvoir de monopsonne des employeurs locaux et accroître le pouvoir de négociation des télétravailleurs (Section 3.4.2).

Graphique 3.6. Les marchés du travail sont moins concentrés pour ceux et celles qui peuvent télétravailler

La part de l'emploi sur les marchés du travail fortement concentrés dans le secteur des entreprises, en fonction de la compatibilité de la profession avec le télétravail, 2019



Note : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les professions de la classification CITP (code à 3 chiffres) compatibles avec le télétravail sont considérées comme offrant de « bonnes conditions de sécurité » selon Basso et al. (2022^[67]). Le groupe 951 de la classification CITP est omis en raison des problèmes de conversion entre O*NET et la CITP. Les marchés fortement concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) est de 2 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CITP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CITP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Canadian Labor Force Survey (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie), ministère du Travail (Singapour).

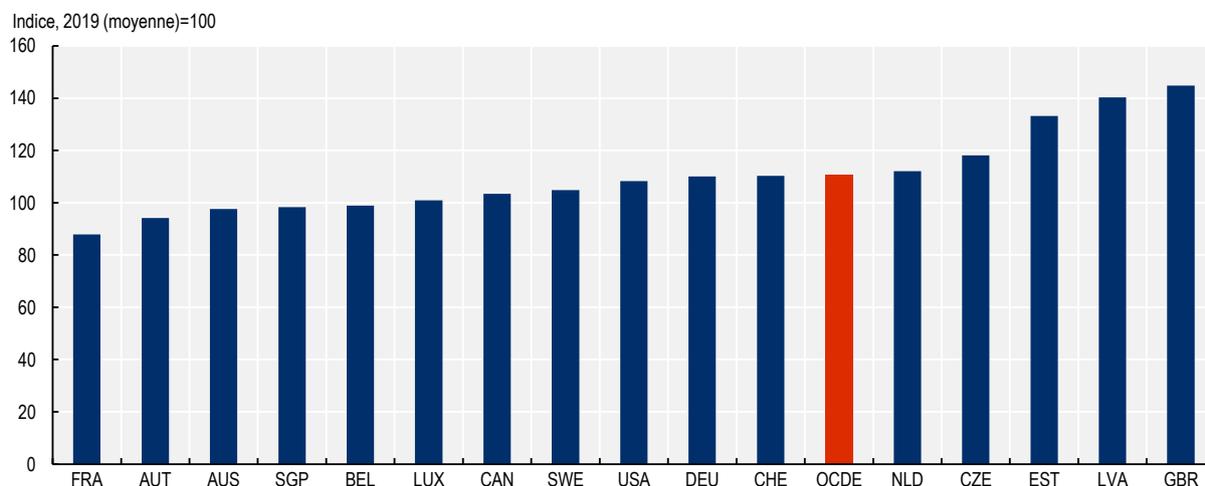
StatLink  <https://stat.link/eclfaq>

3.2.4. La concentration du marché s'est accrue au début de la pandémie, mais elle est en grande partie revenue à ses niveaux d'avant-crise

Après un an de pandémie, la concentration du marché du travail s'est accrue. Le Graphique 3.7 montre l'évolution de la concentration entre 2019 et la moyenne T2020-T12 021¹⁹. On constate une augmentation de 10 % en moyenne sur cette période pour les pays de l'OCDE inclus dans l'échantillon, les plus fortes hausses étant enregistrées au Royaume-Uni, en Lettonie et en Estonie. En France, Autriche, Australie et Belgique, l'indice HHI dans l'année qui a suivi le début de la pandémie est, en moyenne, resté inférieur à son niveau d'avant-crise.

Graphique 3.7. Un an après le début de la pandémie, la concentration s'est établie à des niveaux légèrement supérieurs à ceux d'avant-crise

Variation de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) entre 2019 et le début de 2021



Note : la moyenne des quatre trimestres de 2019=100 pour chaque pays. Le début de 2021 est une moyenne de T22020-T12021. La moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CITP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les estimations de l'indice HHI sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, conformément à Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CITP x niveau trimestre (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q, Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), Current Population Survey (États-Unis), Canadian Labor Force Survey (Canada), Australian Labour Force Survey (Australie), ministère du Travail (Singapour).

StatLink  <https://stat.link/tmid42>

Ces valeurs moyennes de concentration après un an de pandémie dissimulent la dynamique au niveau trimestriel. L'indice HHI moyen a progressé de plus de 20 % en glissement annuel au deuxième trimestre de 2020 (Graphique d'annexe 3.A.4). Aux troisième et quatrième trimestres, les indices HHI ont en moyenne poursuivi leur trajectoire haussière, mais de nombreux pays ont enregistré des baisses en glissement annuel de leur indice HHI global. Au premier trimestre 2021, les indices HHI avaient accusé une chute brusque dans la majorité des pays²⁰, tendant à indiquer que la hausse de la concentration au début de la pandémie commence à s'atténuer et que l'indice HHI retrouve ses niveaux d'avant pandémie.

Ces tendances témoignent probablement de la forte réduction des offres d'emploi publiées par les entreprises pendant les phases aiguës de la pandémie et du progressif à la normale plus récemment. Par exemple, certaines entreprises épargnées par les suspensions d'activité obligatoires ont continué de publier des annonces d'offres d'emploi même au plus fort de la pandémie, causant une accentuation temporaire de la concentration du marché du travail. On peut également voir dans cette dynamique une hausse brusque de la concentration dans certains secteurs qui représentaient une plus forte part de l'emploi en 2019²¹, dont la vente au détail. Cependant, étant donné qu'une forte proportion de travailleurs qui auraient autrement cherché un nouvel emploi se sont abstenus à cause de la pandémie (OCDE, 2021^[65]), il est malaisé de déterminer si les mouvements de concentration du marché du travail décrits se sont traduits par une variation effective du pouvoir de fixation des salaires des employeurs.

3.3. Les effets de la concentration du marché du travail sur sa performance

L'analyse livrée dans la section précédente constate une concentration du marché du travail généralisée dans les pays de l'OCDE. Or, si la concentration des marchés du travail débouche sur un pouvoir de monopsonne, des variations de l'emploi et des salaires sont à prévoir. Cette section démontre l'effet de la concentration sur la quantité d'emplois (l'emploi) et leur qualité (les salaires). Elle commence par une analyse des travaux antérieurs sur l'évolution de l'emploi dans les marchés plus concentrés et sur l'incidence de la concentration sur les salaires. On y trouvera en outre de nouvelles estimations empiriques, à l'échelle internationale, de l'effet de la concentration sur les revenus, sur la sécurité et sur la stabilité de l'emploi, fondées sur des données employeur-salarié appariées. Ces estimations font en outre la part des effets de la concentration sur différents groupes, dont les jeunes et les femmes. Enfin, cette section montre l'influence exercée par la concentration du marché du travail sur les compétences recherchées par les employeurs.

3.3.1. La concentration du marché du travail a tendance à réduire l'emploi

Le monopsonne dans les marchés des facteurs de production (main-d'œuvre incluse) peut avoir une incidence négative sur les prix (salaires et avantages sociaux) et les quantités (l'emploi global). En théorie, la relation entre les mesures de monopsonne ou de concentration du marché du travail et l'emploi devrait être manifeste (Section 3.1). Or, en pratique, peu d'études en rendent compte du fait que l'effet de la concentration du marché du travail peut difficilement être isolé d'autres facteurs de confusion tout en surmontant d'éventuels problèmes de causalité inversée.

La plupart des études publiées portent sur les rachats d'usines et les fusions. Elles concluent généralement que ces opérations ont un effet négatif sur l'emploi dans les entreprises fusionnées ou les usines rachetées. Quelques-unes, parmi les plus anciennes, se sont intéressées aux rachats et ont constaté des conséquences négatives pour l'emploi ; voir, par exemple, Lichtenberg et Siegel (1990^[70]). Les rachats n'accroissent cependant pas invariablement la concentration et le pouvoir de marché s'ils sont le simple résultat d'un changement de propriété, le nouveau propriétaire opérant dans d'autres marchés non apparentés. Les études plus récentes qui se sont penchées directement sur les fusions horizontales – lesquelles ont davantage tendance à accroître la concentration – obtiennent des résultats voisins, à savoir des effets négatifs des fusions sur les niveaux d'emploi des entreprises fusionnées ; voir Conyon et al. (2001^[71]), pour le Royaume-Uni, Lehto et Böckerman (2008^[72]) pour la Finlande, Siegel et Simons (2010^[73]) pour la Suède, Arnold (2021^[74]) pour les États-Unis et l'étude de Gugler et Yurtoglu (2004^[75]) englobant les pays européens et les États-Unis²².

Les études sur les fusions sont limitées en ce qu'elles ne peuvent généralement pas distinguer les variations de la concurrence sur le *marché des produits* – et souvent, les gains d'efficacité réalisés par les fusions – des variations de la concurrence sur le *marché du travail*. Il va de soi que l'action publique pas la même lorsque l'effet sur l'emploi est causé par des gains d'efficacité au lieu de restrictions inefficaces de la demande. Dans l'une des rares études à tenter d'isoler directement l'incidence de la concentration du marché du travail sur l'emploi à l'échelle de l'économie, Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]) s'intéressent aux nouvelles embauches en France, en tenant compte à la fois de la productivité et de la concentration du marché des produits. Une procédure à variable instrumentale un contre tous pour l'identification (voir l'Encadré 3.2 ci-après) les conduit à constater de très lourdes répercussions de la concentration sur les nouvelles embauches : d'après leurs estimations, une hausse de 10 % de l'indice de concentration (moyenne de l'échantillon) supposerait une réduction de jusqu'à 3 % du nombre de nouvelles embauches sur un marché du travail local donné²³. Un tel impact pourrait toutefois indiquer un problème d'erreur de spécification, lequel pourrait être lié au fait que le nombre de nouvelles embauches entre indirectement en jeu dans la mesure de la concentration²⁴. La prudence est donc de mise dans l'interprétation de ces résultats.

Globalement, ces résultats semblent indiquer que la concentration du marché du travail tend à nuire à l'emploi, mais de plus amples recherches sont nécessaires pour déterminer l'ampleur des répercussions. La quantité d'emplois n'est cependant qu'un aspect de la performance du marché du travail ; la qualité de ces emplois est tout aussi importante. La section suivante analyse les effets possibles de la concentration sur la qualité de l'emploi.

3.3.2. La concentration du marché du travail nuit également à la qualité de l'emploi

La concentration du marché du travail tire les revenus à la baisse

Un grand nombre des études empiriques publiées tentent d'estimer l'effet du pouvoir de marché des employeurs sur la qualité de l'emploi, mais en s'intéressant pour la plupart aux seuls salaires et revenus d'activité. Les publications sur l'incidence des fusions sur les salaires dans les entreprises fusionnées livrent des résultats mitigés ; voir à ce sujet Lichtenberg et Siegel (1990^[70]), Currie, Farsi et Macleod (2005^[76]) et Siegel et Simons (2010^[73]). Des études plus récentes montrent que plus les retombées d'une fusion sur la concentration du marché sont importantes, plus l'effet de la fusion se fera sentir sur les salaires ; voir Prager et Schmitt (2021^[77]) et Arnold (2021^[74]). D'autres s'intéressent également à l'incidence de réformes qui conduisent à une hausse du taux d'entrée de nouvelles entreprises, à des désinvestissements ou à de meilleures options extérieures, intensifiant ainsi indiscutablement la concurrence. Ces études constatent en général des retombées de telles réformes sur les salaires ; voir par exemple Hensvik (2012^[78]), Hafner (2021^[79]), Thoresson (2021^[80]) et les publications sur les clauses de non-concurrence dont il est question dans la Section 3.4.1 ci-après.

De nombreuses publications récentes estiment directement l'impact de la concentration du marché du travail local sur les salaires aux États-Unis²⁵. On dispose par ailleurs d'un volume croissant de données récentes pour d'autres pays de l'OCDE²⁶. Les études en question utilisent pour la plupart des méthodes par variables instrumentales pour appréhender les éventuels problèmes d'endogénéité (voir l'Encadré 3.2). L'élasticité des salaires à la concentration est estimée entre -0.01 et -0.05 : lorsque la concentration double, les salaires chutent de 1 % à 5 %, sachant que seules quelques études américaines donnent le haut de cette fourchette²⁷. Or, l'hétérogénéité des mesures de la concentration et les différences de spécifications compliquent la comparaison d'estimations ponctuelles entre les pays²⁸.

Pour présenter des estimations comparables entre les pays, cette section s'appuie sur l'analyse par Bassini et al. (2022^[37]) de l'incidence de la concentration du marché du travail sur les salaires et la sécurité de l'emploi à partir de données employeur-salarié couplées harmonisées de quelques pays européens de l'OCDE (voir l'Encadré 3.2 pour en savoir plus sur la spécification)²⁹.

Dans les quatre pays pour lesquels on dispose de données comparables sur les salaires (Allemagne, Danemark, France et Portugal), l'élasticité des salaires à la concentration du marché est estimée entre -0.02 (Allemagne) et -0.03 (Danemark) dans le cas de la rémunération journalière de travailleurs à temps plein (Graphique 3.8)³⁰. Autrement dit, si l'on prend la moyenne de l'échantillon, une hausse de 10 % de la concentration du marché du travail tire la rémunération journalière à la baisse à raison de 0.2 % à 0.3 %³¹. Une fourchette qui peut paraître insignifiante à première vue, si l'on ne tient pas compte dans l'interprétation des résultats de la dispersion des distributions de concentration. Dans les quatre pays, le ratio du 9^e décile de la distribution des indices HHI à l'indice HHI médian se situe entre 6.7 (Danemark) et 8.8 (Allemagne et France, voir Graphique d'annexe 3.A.5). Prises au pied de la lettre, ces estimations donnent à entendre que, toutes choses étant égales par ailleurs, les 10 % de travailleurs occupés dans les marchés du travail les plus concentrés subissent un désavantage salarial d'au moins 5 % par rapport au travailleur médian. Ce désavantage est encore plus important pour les quelques-uns d'entre eux sur les marchés dont la concentration dépasse de loin le 9^e décile³².

Les élasticités globales estimées pour différents pays demeurent proches les unes des autres, ce qui ne peut qu'étonner si l'on considère les grandes différences qui marquent leurs marchés du travail respectifs ;

voir, par exemple, OCDE (2019^[81]). Ces estimations paraissent également proches de la majorité des autres estimations publiées, y compris pour des pays exclus de notre échantillon³³. Prises ensemble, ces deux observations semblent indiquer prudemment que la tendance présentée dans le Graphique 3.8 est probablement plus générale, et que des élasticités de salaires estimées avec rigueur se situeront probablement dans cette fourchette pour d'autres pays de l'OCDE absents du graphique.

Encadré 3.2. Estimation des effets de la concentration sur les salaires et la sécurité de l'emploi

Bassanini et al. (2022^[37]) estiment l'effet de la concentration du marché du travail sur les salaires et la sécurité de l'emploi à partir d'échantillons de données employeur-salarié couplées pour les groupes suivants : tous les travailleurs, les travailleurs à temps plein et les nouvelles embauches. Ils utilisent la spécification suivante :

$$Y_{i,j,f,l,s,t} = \beta \log(HHI_{l,t}) + \gamma X_{i,j,f,l,s,t} + \mu_{ft} + \mu_l (+\mu_i) + \varepsilon_{i,j,f,l,s,t}$$

où Y représente la variable dépendante, X est un vecteur de contrôles au niveau individuel et de l'usine, μ renvoie aux effets fixes (les parenthèses indiquant les effets fixes qui ne sont pas inclus lorsque l'équation est estimée uniquement à partir de l'échantillon de nouvelles embauches), i indexe le travailleur, j l'usine, f le couple « entreprise par commune »¹, l le marché du travail local, s le secteur d'activité et t indique l'année. HHI Correspond à l'indice de Herfindahl-Hirschman calculé en utilisant la part de chaque employeur dans les chiffres de nouvelles embauches sur le marché du travail local (code à 4 chiffres de la classification des professions et zones géographiques fonctionnelles comparables entre les pays), de telle sorte que $l = (o, z)$, o indiquant la profession et z la zone géographique². Les variables dépendantes sont : le logarithme des salaires journaliers et horaires ; et les variables indicatrices représentant les contrats à durée indéterminée au moment de l'embauche, ou les conversions en contrat à durée indéterminée en l'espace d'un an. En raison d'insuffisances de données, les équations des salaires sont estimées pour le Danemark, la France, l'Allemagne et le Portugal, tandis que les équations de la sécurité de l'emploi sont estimées pour la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne. Dans chaque pays, les travailleurs domestiques, les travailleurs indépendants et les personnes employées dans l'agriculture et en dehors du secteur des entreprises sont exclus de l'échantillon.

Les moindres carrés ordinaires ne peuvent pas estimer de manière cohérente l'équation ci-dessus en présence d'un facteur à variation de temps corrélé à la fois avec l'indice HHI local et les variables dépendantes, et qui n'est pas remplacé par des variables de contrôle existantes. Par exemple, les bouleversements positifs ou négatifs de l'offre de main-d'œuvre retentiront probablement sur les salaires que les travailleurs sont prêts à accepter et sur le nombre d'entreprises désireuses d'opérer sur le marché local, faussant ainsi les estimations de moindres carrés ordinaires de l'équation ci-dessus. Pour résoudre ce problème, beaucoup³ ont recours à un instrument un contre tous à la Hausman, très utilisé les publications d'organisations commerciales et industrielles⁴. Dans la pratique, $\log(HHI)$ sur le marché du travail local $l = (o, z)$ au moment t est instrumenté avec la moyenne de $\log(1/N_{o,z',t})$ dans tous les autres domaines fonctionnels z' pour la même profession o et la même période t , où $N_{o,z',t}$ renvoie au nombre d'entreprises enregistrant un nombre positif d'embauches pour une année donnée. La même stratégie est suivie pour les estimations présentées dans ce chapitre.

1. L'effet fixe « entreprises par commune » joue un rôle fondamental, car il permet de tenir compte de la productivité de la main-d'œuvre et de la concurrence sur le marché des produits à l'échelon tant national que local. La seule autre étude à tenir compte de manière aussi précise de la productivité et de la concurrence sur le marché des produits est celle de Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]). Qui et Sojourner (2019^[31]), Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]) et Benmelech, Bergman et Kim (2022^[29]) incluent la productivité de la main-d'œuvre, mesurée par les données comptables, en tant que variable de contrôle, mais sans se préoccuper de son endogénéité.

2. Dans la spécification principale, les zones géographiques fonctionnelles sont constituées des zones urbaines fonctionnelles de l'OCDE (OCDE, 2012^[82]) et des grandes portions restantes des régions NUTS3, celles-ci étant ajoutées pour combiner zones rurales et zones urbaines. Les résultats résistent cependant à l'utilisation exclusive des zones urbaines fonctionnelles ou des régions NUTS3.

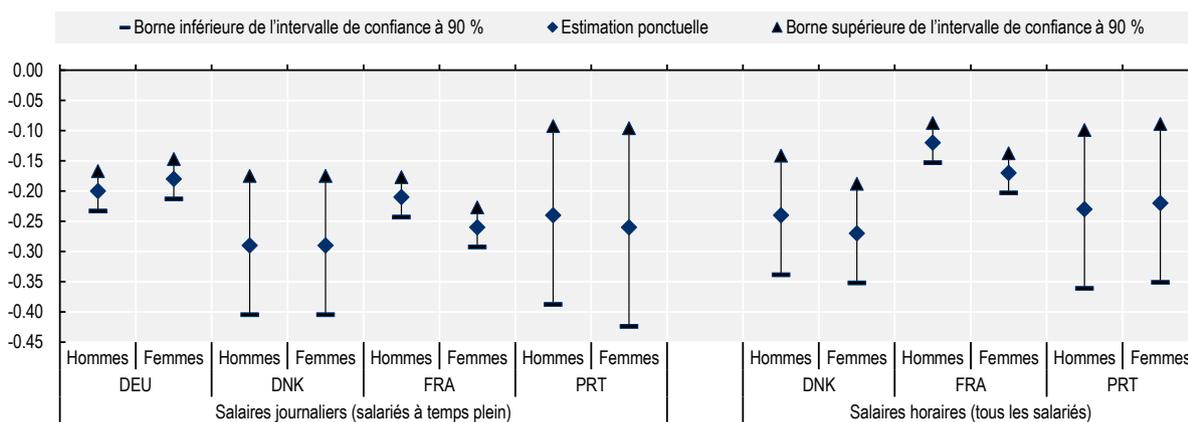
3. Azar, Marinescu et Steinbaum (2022^[52]) ; Rinz (2022^[32]), Martins (2018^[35]), Qiu et Sojourner (2019^[31]) ; Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]) ; Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]) ; OCDE (2021^[12]) et Popp (2021^[83])

4. Voir par exemple Hausman, Leonard et Zona (1994^[84]) ; Nevo (2001^[85]) ; et Autor, Dorn et Hanson (2013^[86]).

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

Graphique 3.8. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur les salaires

Effet en pourcentage sur les salaires d'une hausse de 10 % de la concentration du marché du travail par rapport au niveau moyen, certains pays, 2010-19



Note : le diagramme montre les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance des élasticités des salaires aux variations de l'indice Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 4 chiffres) et zones fonctionnelles. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes individuels, des effets fixes entreprise-commune-année, des effets fixes secteur d'activité et usine (s'ils sont différents des effets entrepriseXcommune), des variables indicatrices annuelles de l'âge des travailleurs, de l'emploi l'année précédente, du statut de nouvelle embauche et du travail à temps partiel. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession. Les erreurs types sont regroupées au niveau marché du travail-année.

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/mwg48n>

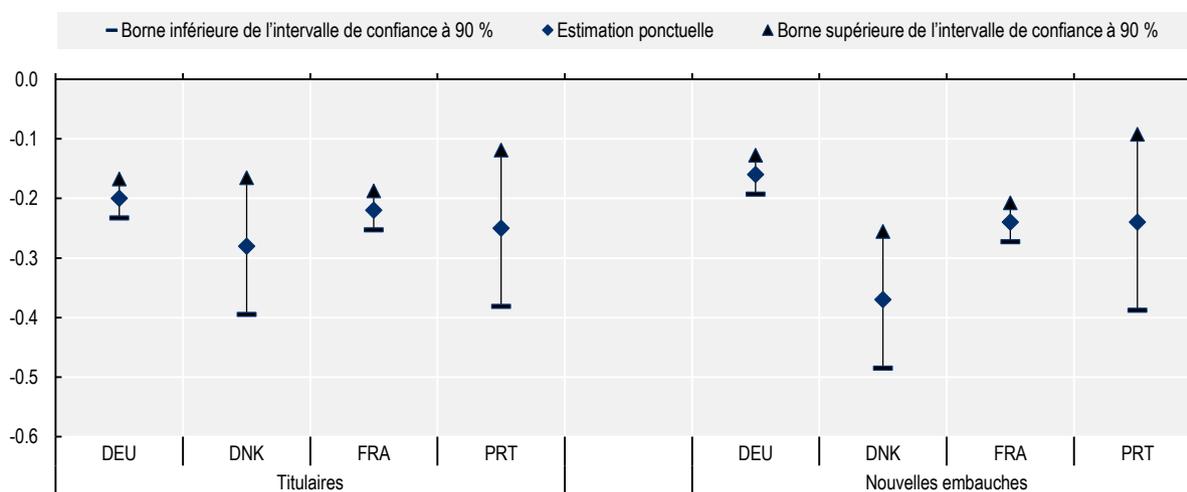
La similarité des élasticités des salaires estimées entre les pays, et leur proximité des chiffres donnés dans les études publiées, indiquent qu'il est possible d'utiliser ces dernières pour déduire l'évolution des élasticités dans le temps. Les estimations présentées dans ce chapitre ont été obtenues sur un nombre d'années limité ne permettant pas d'examiner les tendances d'élasticité des salaires dans le temps. Leur étroite conformité permet cependant de se laisser guider par les publications plus générales quant à l'évolution probable de l'élasticité dans le temps. Par exemple, en utilisant une mesure de concentration différente, l'OCDE (2021^[12]) constate que cette élasticité est devenue en moyenne moins négative au cours des 20 dernières années. Autrement dit, même si la concentration du marché du travail n'a pas augmenté (voir la section 3.2.3) son impact s'est fait de plus en plus sentir avec le temps. Cette situation pourrait tenir à la baisse concomitante de la négociation collective et à l'affaiblissement des syndicats de salariés (OCDE, 2019^[15]), lesquels pourraient être de moins en moins en mesure de servir de pouvoir compensatoire (voir la section 3.4.1).

Dans les quatre pays pour lesquels l'analyse est possible, aucune différence systématique d'élasticité des salaires à la concentration du marché du travail entre les hommes et les femmes n'est observée. Ce qui

peut paraître surprenant compte tenu des études publiées sur l'élasticité des départs qui constatent généralement moins d'élasticité pour les femmes que pour les hommes (Manning, 2003^[5] ; Hirsch, Schank et Schnabel, 2010^[87] ; Webber, 2016^[13] ; Vick, 2017^[88]). Il ne faut néanmoins pas déduire des estimations du Graphique 3.8 que les femmes sont exposées au même degré de pouvoir de monopsonie que les hommes. Comme nous l'avons vu dans la section 3.1, les femmes ont tendance à rechercher un emploi proche de leur domicile et sont prêtes à accepter une pénalité salariale importante pour être plus près de leur lieu de travail. Aussi, le même niveau de concentration implique une réduction du choix d'emplois acceptables pour les femmes et, partant, des salaires plus bas. La hausse de la concentration pourrait toutefois avoir plus ou moins le même effet en pourcentage sur la raréfaction des alternatives disponibles tant aux hommes et qu'aux femmes, à l'instar des tendances par sexe illustrées par le Graphique 3.8.

Graphique 3.9. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur les salaires des titulaires et des nouvelles embauches

Effet en pourcentage sur les salaires journaliers des travailleurs à temps plein d'une hausse de 10 % de la concentration par rapport au niveau moyen, certains pays, 2010-19



Note : le diagramme montre les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance des élasticités des salaires aux variations de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 4 chiffres) et zones fonctionnelles. Les titulaires (par opposition aux nouvelles embauches) sont les salariés qui étaient (par opposition à ceux qui n'étaient pas) dans l'entreprise l'année précédente. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes individuels, des effets fixes entreprise-commune-année, des effets fixes secteur d'activité et usine (s'ils sont différents des effets entrepriseXcommune), des variables indicatrices annuelles de l'âge des travailleurs, de l'emploi l'année précédente, du statut de nouvelle embauche et du travail à temps partiel. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession. Les erreurs types sont regroupées au niveau marché du travail-année.

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe ».

StatLink  <https://stat.link/d05apw>

L'incidence négative de la concentration du marché du travail sur les salaires telle qu'elle est présentée ci-dessus correspond à l'agrégation des effets moyens sur deux groupes de salariés différents : ceux qui ont été embauchés dans le courant de l'année précédente (les nouvelles embauches) et ceux qui étaient déjà employés par l'entreprise l'année précédente (les titulaires). Certains chercheurs ont supposé que l'effet devrait être plus fort sur les nouvelles embauches que sur les titulaires (Marinescu, Ouss et Pape, 2021^[34]), le salaire de ces derniers étant jugé moins sensible à l'évolution des conditions du marché du travail (Pissarides, 2009^[89] ; Haefke, Sonntag et van Rens, 2013^[90] ; Kudlyak, 2014^[91]). Si l'on ventile les effets de la concentration du marché du travail entre les nouvelles embauches et les titulaires, l'effet sur

les salaires des nouvelles embauches, bien que toujours important, ne se révèle pas systématiquement plus fort que l'effet sur les salaires des titulaires (Graphique 3.9)³⁴. Pour les titulaires, on peut donc conjecturer que l'incidence de la concentration sur les salaires se manifeste principalement par la baisse du taux de promotions et l'absence de progression des salaires ; c'est-à-dire une rigidité à la hausse des salaires au lieu d'une flexibilité à la baisse plus susceptible de préoccuper les nouvelles embauches. On rejoint alors les récentes conclusions de Grigsby, Hurst et Yildirmaz (2021_[92]), pour qui les salaires des titulaires ne semblent pas moins flexibles que ceux des nouvelles embauches une fois que les caractéristiques de ces dernières sont correctement prises en compte. Un constat important du point de vue des politiques publiques puisque les titulaires représentent une forte proportion de l'emploi et que leur dynamique salariale tire la croissance globale des salaires vers le haut depuis quelques années (Hahn, Hyatt et Janicki, 2021_[93] ; Hijzen, Zwysen et Lillehagen, 2021_[94])³⁵.

Les employeurs des marchés plus concentrés ont tendance à proposer des contrats moins stables

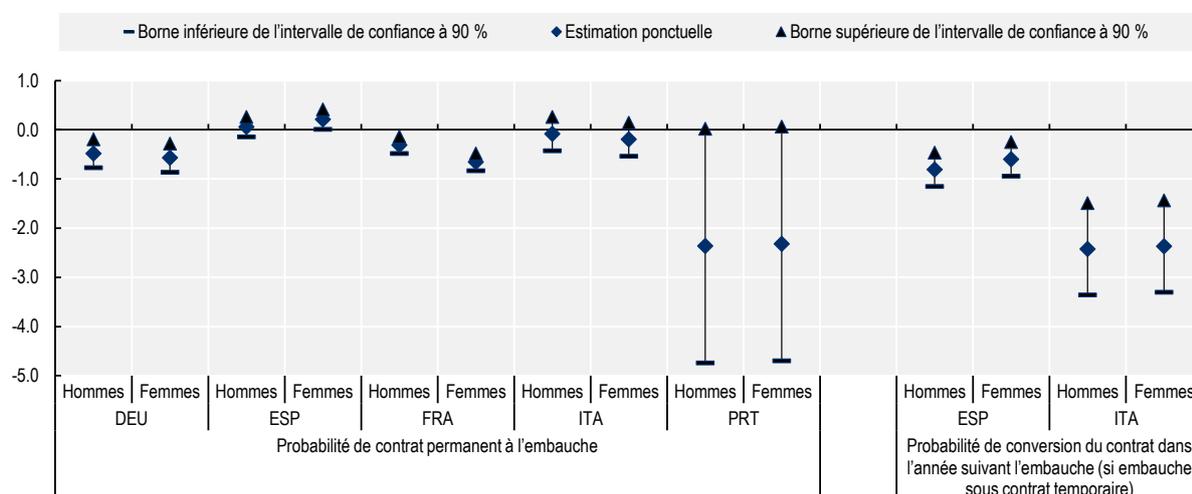
De nombreuses études montrent que les travailleurs jugent les emplois et les offres d'emploi à la fois sur le salaire et sur les conditions de travail, qu'ils sont prêts à renoncer à une partie de leur rémunération en échange de conditions qu'ils considèrent plus favorables ; voir, par exemple Mas et Pallais (2017_[17]), Taber et Vejlín (2020_[95]) et Kesternich et al. (2021_[96]) qui livrent des données récentes. Si l'amélioration des conditions d'emploi est coûteuse pour les employeurs, ceux qui détiennent un pouvoir de monopsonne auront probablement tendance à proposer des emplois assortis de conditions moins favorables (Manning, 2003_[5]). On s'étonne pourtant du manque d'études sur l'effet de la concentration du marché du travail sur les conditions d'emploi. Celle de Qiu et Sojourner (2019_[31]), qui constate un effet négatif de la concentration sur la probabilité d'assurance maladie dans les conditions d'emploi, est l'une des rares exceptions.

Il apparaît que, toutes choses étant égales par ailleurs, les salariés préfèrent souvent des emplois stables et les entreprises doivent compenser le manque de stabilité ou la précarité des emplois par la rémunération ; voir Bassanini et al. (2013_[97]) et Albanese et Gallo (2020_[98]). Selon la théorie du monopsonne dynamique, par conséquent, les employeurs de marchés du travail plus monopsonistes proposeraient probablement plus de contrats temporaires à la marge pour tenter de déplacer la plus grande partie de l'ajustement de la main-d'œuvre sur les travailleurs³⁶. On pourrait s'attendre à ce que ce mécanisme soit particulièrement important dans les pays qui appliquent des règles strictes de protection de l'emploi, lesquelles impliquent des licenciements plus coûteux pour les salariés sous contrat à durée indéterminée que pour les contrats temporaires (OCDE, 2020_[99] ; 2021_[100]).

Une analyse de régression indique en effet que la concentration du marché du travail a tendance à accroître le recours aux contrats flexibles. Le Graphique 3.10 illustre les estimations de l'effet de la concentration du marché du travail sur la probabilité d'un contrat permanent à l'embauche, et la probabilité de conversion d'un contrat temporaire en contrat à durée indéterminée³⁷. En Allemagne et en France, on estime qu'une hausse de la concentration de 10 % par rapport au niveau moyen réduirait considérablement la probabilité d'une offre de contrat à durée indéterminée à l'embauche, avec une variation d'effets entre 0.35 % (pour les hommes en France) et 0.7 % (pour les femmes en France). Autrement dit, dans ces deux pays, si l'on tient compte de la dispersion de la distribution (voir Graphique d'annexe 3.A.5), on estime que les 10 % de travailleurs dans les marchés les plus concentrés auront au moins 10 % moins de chances d'être embauchés sous contrat permanent que dans un marché du travail à concentration médiane. L'effet estimé d'une hausse de 10 % de la concentration est beaucoup plus fort au Portugal (environ 2.3 % pour les hommes et les femmes), mais l'estimation manque de précision. En revanche, l'effet est significatif en Italie et en Espagne. Ce dernier constat tient probablement au fait que la plupart des salariés sont en un premier temps embauchés sous contrat temporaire dans ces deux pays³⁸, même dans les marchés du travail à faible concentration, ce qui limite les possibilités de multiplier encore les contrats temporaires pour les entreprises qui exercent un pouvoir de marché.

Graphique 3.10. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur le type de contrat

Effet en pourcentage d'une augmentation de 10 % de la concentration par rapport au niveau moyen sur la probabilité de contrat permanent à l'embauche et de conversion d'un contrat temporaire en contrat permanent, certains pays, 2010-19



Note : le diagramme montre les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance des élasticités, en pourcentage, aux variations de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 4 chiffres) et zones fonctionnelles. L'échantillon est limité aux nouvelles embauches. La conversion désigne un changement de contrat, de temporaire à durée indéterminée (et l'échantillon est encore restreint aux nouvelles embauches sous contrat temporaire) durant l'année civile suivant les nouvelles embauches. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes entreprise-commune-année, des effets fixes secteur d'activité et usine (s'ils sont différents des effets entrepriseXcommune), des variables indicatrices annuelles de l'âge des travailleurs, de l'emploi l'année précédente et du travail à temps partiel. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession. Les erreurs types sont regroupées au niveau marché du travail-année.

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/07eykh>

Encadré 3.3. Concentration du marché du travail et stabilité de l'emploi : ce que révèlent les cas de la France et de l'Allemagne

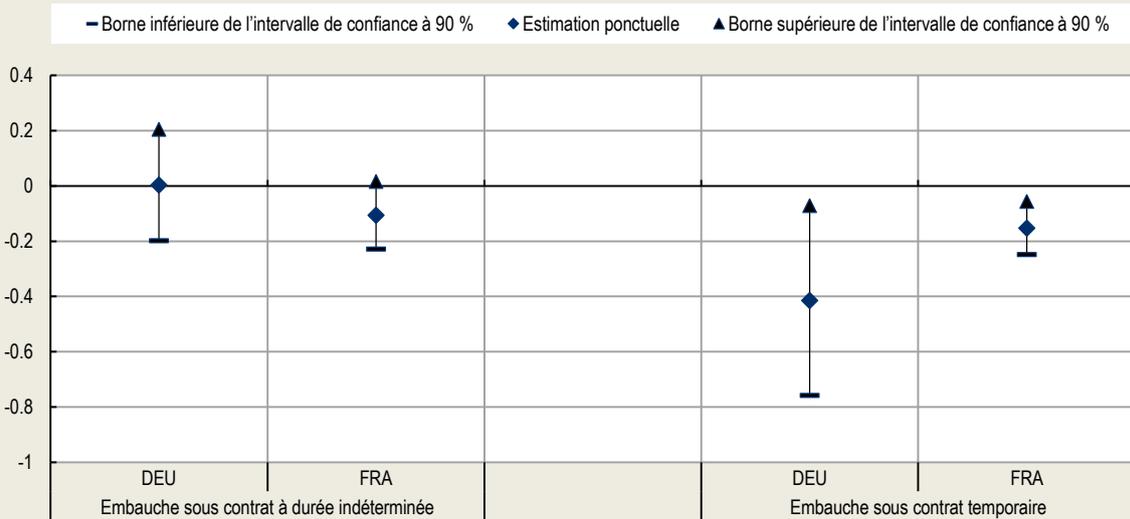
Quel effet attendre du monopsonne et de la concentration du marché du travail sur la stabilité de l'emploi ? D'un côté, dans la mesure où les options extérieures ouvertes aux salariés sont plus limitées, un allongement de leurs périodes occupées est à prévoir puisqu'ils pourront plus difficilement démissionner pour changer d'emploi. D'un autre côté, dans la mesure où les employeurs qui détiennent un pouvoir de marché imposent des salaires inférieurs et des conditions de travail moins favorables, une plus grande proportion de leurs salariés pourrait être tentée de démissionner (Manning, 2003^[5]). L'effet global est donc ambigu.

Le Graphique 3.11 illustre les effets estimés, en points de pourcentage, de la concentration du marché du travail sur la probabilité de fidélité à un employeur 12 mois après l'embauche, en France et en Allemagne. Dans le cas des travailleurs embauchés sous contrat à durée indéterminée, l'incidence de la concentration du marché du travail est insignifiante (et très proche de 0 en Allemagne) et révélatrice des mécanismes de compensation dont il est question plus haut. Un effet négatif se dégage pour les travailleurs embauchés sous contrat temporaire. Dans leur cas, une hausse de 10 % de la

concentration du marché du travail aboutit à une baisse de 0.2 à 0.4 point de pourcentage du taux de maintien en poste 12 mois après l'embauche. Quels que soient les facteurs qui contribuent à cette tendance¹, en France et en Allemagne, la concentration du marché du travail semble nuire à la sécurité de l'emploi en retentissant à la fois sur les caractéristiques des contrats et les périodes occupées.

Graphique 3.11. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur la stabilité de l'emploi

Effet en points de pourcentage d'une hausse de 10 % de la concentration par rapport au niveau moyen sur la probabilité d'avoir le même employeur 12 mois après l'embauche, par type de contrat. Certains pays, 2010-18



Note : le diagramme montre les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance des élasticités, en pourcentage, aux variations de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 4 chiffres) et zones fonctionnelles. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes entreprise-commune-année, des effets fixes secteur d'activité et usine (s'ils sont différents des effets entrepriseXcommune), des variables indicatrices annuelles de l'âge des travailleurs et du travail à temps partiel. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession. Les erreurs types sont regroupées au niveau marché du travail-année.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE et de l'Institut allemand de recherche sur l'emploi (IAB) à partir de données tirées de Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

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

1. L'effet négatif sur la stabilité de l'emploi dans le cas des contrats temporaires traduira probablement des taux de conversion inférieurs combinés avec des limites maximales imposées sur la durée et le nombre de renouvellements des contrats temporaires en l'absence de conversion – voir, par exemple, OCDE (2020^[99]) – ou encore le fait que les employeurs peuvent profiter de la plus grande flexibilité de ces contrats pour les résilier en cas de bouleversements négatifs imprévus.

Les données disponibles permettent également d'examiner les effets sur la conversion des contrats en Italie et en Espagne. Dans le cas des travailleurs sous contrat à durée déterminée, la concentration du marché du travail réduit très sensiblement les chances d'accéder à une situation plus stable dans l'année civile qui suit l'embauche (Graphique 3.10). L'effet est particulièrement sensible en Italie, puisqu'une concentration 10 % plus forte réduit de 2.5 % le taux de conversion des contrats, pour les hommes comme pour les femmes³⁹. En France, en Allemagne et au Portugal, la structure des données empêche ce type d'analyse⁴⁰, mais les taux de maintien en poste un an après l'embauche livrent une indication de l'incidence de la concentration sur la précarité des contrats temporaires dans ces pays (Encadré 3.3)⁴¹.

Dans l'ensemble, les conclusions présentées dans le Graphique 3.10 et l'Encadré 3.3 montrent que la concentration du marché du travail nuit à la sécurité de l'emploi. Les employeurs qui détiennent un pouvoir de marché ont tendance à déplacer les coûts de l'ajustement sur les travailleurs, soit en embauchant davantage de travailleurs sous contrat temporaire, soit en réduisant le taux de conversion de ces contrats.

La concentration du marché du travail est-elle particulièrement défavorable pour les jeunes ?

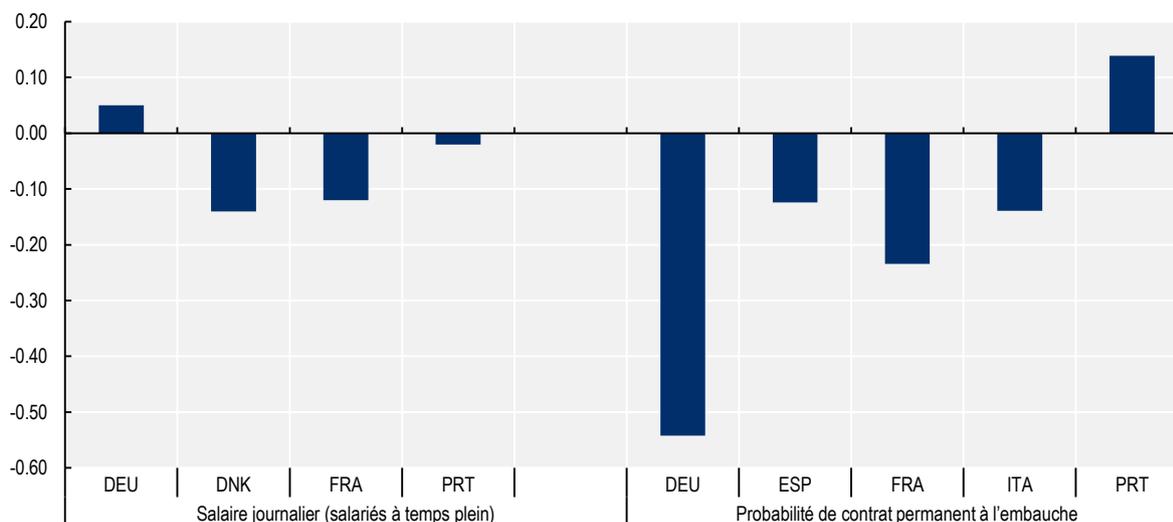
Les données présentées ci-dessus font apparaître que la concentration du marché du travail a une forte incidence sur la qualité de l'emploi ; elles cadrent en outre avec l'idée que les employeurs qui détiennent un pouvoir de marché réduisent inefficacement la demande de main-d'œuvre afin de faire baisser le coût associé aux salaires et aux éléments hors salaire de la rémunération. On pourrait toutefois s'attendre à ce que les employeurs qui réduisent la demande de main-d'œuvre deviennent plus sélectifs à l'embauche. Ils pourraient, par exemple, préférer des candidats justifiant d'une expérience professionnelle – dont les compétences sont moins évidentes sur leur CV – à ceux dont la productivité est plus incertaine, comme les jeunes primo-arrivants sur le marché du travail. Le Graphique 3.12 montre que, dans trois des quatre pays pour lesquels on dispose de données, l'élasticité des salaires à la concentration du marché est plus forte pour les jeunes que pour les autres adultes. En France et au Danemark, notamment, la différence d'élasticité des salaires entre les salariés de 24 ans ou moins⁴² et leurs homologues d'âge plus avancé est estimée être supérieure d'au moins 50 %, en termes absolus, à l'élasticité des salaires à l'échelle de l'économie (voir le Graphique 3.8 ci-dessus).

L'Allemagne est le seul pays pour lequel l'élasticité estimée des salaires est inférieure pour les jeunes. Le différentiel positif d'élasticité des salaires dans le cas de l'Allemagne peut certes surprendre, mais il ne peut pas être interprété sans tenir compte de l'effet de la concentration sur d'autres aspects de la qualité de l'emploi. La concentration du marché du travail semble avoir une incidence négative invariablement plus forte sur la probabilité d'un contrat à durée indéterminée à l'embauche pour les jeunes que pour les autres adultes dans tous les pays pour lesquels cet effet peut être estimé, à l'exception du Portugal. Cette incidence est cependant particulièrement forte pour l'Allemagne, où l'effet différentiel entre les jeunes et les autres adultes est aussi important que l'effet à l'échelle de l'économie (voir le Graphique 3.12 et le Graphique 3.10 ci-dessus). Autrement dit, cette tendance cadre avec l'idée que, relativement aux jeunes des autres pays, les jeunes Allemands font un compromis différent entre rémunération et type de contrat. Ce qui pourrait tenir au fait que les contrats temporaires en Allemagne sont en forte proportion des apprentissages, lesquels sont généralement mieux vus que les autres contrats temporaires⁴³. Il est donc important d'examiner plusieurs marges différentes ensemble afin d'apprécier le plein effet de la concentration du marché du travail. L'étude du seul effet sur les salaires pourrait en effet donner une vue d'ensemble faussée.

Considérés ensemble et interprétés prudemment, ces résultats donnent à penser que les employeurs des marchés du travail concentrés tendent à devenir plus sélectifs, et que cela pourrait avoir une incidence particulièrement négative sur la qualité de l'emploi des jeunes travailleurs. La section qui suit analyse les effets possibles de cette sélectivité accrue sur la demande de compétences.

Graphique 3.12. Effet différentiel estimé de la concentration du marché du travail entre les jeunes et les autres adultes

Différence entre les jeunes et les adultes de l'effet en pourcentage d'une augmentation de 10 % de la concentration par rapport au niveau moyen sur les salaires journaliers (pour les travailleurs à temps plein) et sur la probabilité d'embauche sous contrat permanent. Certains pays, 2010-19



Note : le diagramme montre les points de pourcentage de différence dans les estimations ponctuelles des élasticités en pourcentage aux variations de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 4 chiffres) et zones fonctionnelles. En Allemagne, par exemple, une hausse de 10 % de la concentration implique que la probabilité d'embauche sous contrat permanent baisse de 0.54 point de plus pour les jeunes par rapport aux autres adultes. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes entreprise-commune-année, des effets fixes secteur d'activité et usine (s'ils sont différents des effets entrepriseXcommune), des variables indicatrices annuelles de l'âge des travailleurs, de l'emploi l'année précédente et du travail à temps partiel. L'équation de salaire (limitée aux travailleurs à temps plein) comprend également des effets fixes individuels et une variable indicatrice des nouvelles embauches. L'équation de contrat, limitée aux nouvelles embauches, comprend des variables indicatrices du niveau d'études et du sexe. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession.

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/8unw6c>

3.3.3. L'effet de la concentration sur la demande de compétences

Les employeurs des marchés monopsonistes pourraient profiter du manque d'options extérieures pour devenir plus sélectifs dans leur recrutement, embaucher des travailleurs plus compétents, ou devenir plus exigeants à l'égard des titulaires. Les quelques études publiées trouvent des éléments probants dans le sens d'une corrélation positive entre la concentration du marché du travail et les compétences recherchées par les offres d'emploi en ligne aux États-Unis (Macaluso, Hershbein et Yeh, 2019^[101]). D'autres études fondées sur les données des États-Unis constatent également que les professions exigent plus (et respectivement moins) de compétences lorsque les marchés du travail sont déprimés (tendus) et qu'il y a davantage (moins) de talent disponible (Modestino, Shoag et Ballance, 2016^[48] ; Modestino, Shoag et Balance, 2020^[102]). Elles n'associent toutefois pas ce phénomène à des variations dans le pouvoir de marché relatif des employeurs⁴⁴.

Cette section livre de nouvelles données empiriques au sujet de l'effet de la concentration du marché du travail sur la demande de compétences, à partir des annonces d'offres d'emploi en ligne. Elle élargit la littérature existante en couvrant d'autres pays que les États-Unis, et en présentant les premières estimations causales de la relation d'intérêt, par opposition aux corrélations.

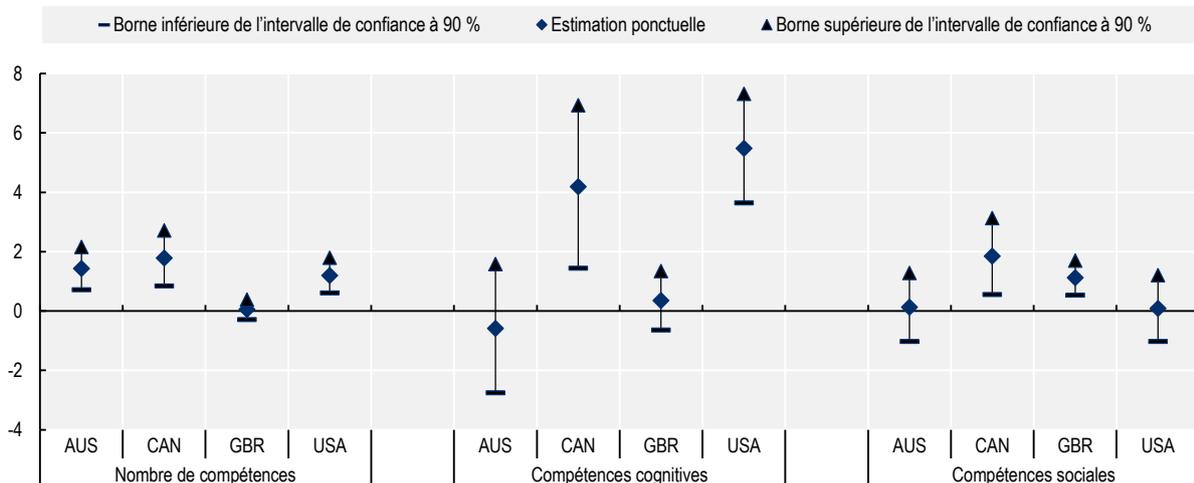
Des variables indicatrices multiples (en ligne) de la demande de compétences sont employées : le nombre de catégories distinctes de compétences demandées dans une offre d'emploi, un indicateur du fait que l'offre d'emploi demande des compétences cognitives, et un indicateur similaire pour les compétences sociales. L'importance accordée aux compétences cognitives et sociales est motivée par leur importance dans l'explication de l'hétérogénéité des salaires d'un marché du travail et d'une entreprise à l'autre (Deming et Kahn, 2018^[103]), ainsi que par le fait qu'elles sont très demandées, séparément et solidairement (Deming, 2017^[104] ; Deming et Kahn, 2018^[103]). Ces indicateurs sur la demande de compétences sont construits de telle sorte que l'analyse est limitée à quatre pays pour lesquels on dispose de données (Australie, Canada, États-Unis, Royaume-Uni). De plus amples informations sur la construction de ces indicateurs sur les compétences et la spécification empirique sont proposées dans l'Encadré 3.4.

Les analyses de régression tendent à confirmer que les employeurs des marchés plus concentrés recherchent des travailleurs plus qualifiés (Graphique 3.13). En Australie, au Canada et aux États-Unis, une augmentation de 10 % de la concentration du marché du travail par rapport au niveau moyen dans le pays augmente considérablement le nombre de catégories de compétences demandées dans une offre d'emploi, de 1.2 % (États-Unis), 1.4 % (Australie) ou 1.8 % (Canada) du nombre moyen de catégories de compétences dans les annonces d'offre d'emploi du pays. La même variation de concentration augmenterait la probabilité qu'un employeur demande au moins une compétence sociale de 1.1 % (Royaume-Uni) et 1.8 % (Canada) de la probabilité moyenne initiale. Le résultat pour les compétences cognitives, lorsqu'il est significatif, est plus important (bien qu'estimé avec moins de précision), atteignant 4.2 % (Canada) à 5.5 % (États-Unis) de la probabilité moyenne qu'une annonce d'offre d'emploi demande au moins une de ces compétences. Dans les autres cas, les effets estimés sont statistiquement insignifiants et proches de zéro, mais aucune tendance constante par pays n'est observée. Le manque de conclusion significative pourrait traduire l'absence de relation entre la concentration et la demande de compétences dans ces pays, dépendante du grand nombre d'effets fixes inclus. Il pourrait toutefois témoigner également d'un contexte dans lequel les entreprises qui proposent des salaires bas ne peuvent attirer que des travailleurs peu qualifiés, si leurs salaires sont moins élastiques que ceux des travailleurs très qualifiés.

Ces exceptions mises à part, l'analyse montre que le pouvoir de monopsonne, représenté par la concentration du marché du travail, engendre non seulement une réduction des salaires et de la sécurité de l'emploi, mais aussi une hausse des compétences que les travailleurs doivent mobiliser dans l'exercice de leur emploi.

Graphique 3.13. Effet estimé de la concentration du marché du travail sur la demande de compétences dans les annonces d'offre d'emploi en ligne

Effet en pourcentage d'une augmentation de 10 % de la concentration par rapport à la moyenne, sur le nombre moyen de compétences mentionnées dans une annonce d'offre d'emploi et sur la probabilité qu'une annonce d'offre d'emploi cite au moins une compétence cognitive ou une compétence sociale. Certains pays, 2017-19



Note : le diagramme montre les estimations ponctuelles et les intervalles de confiance des élasticités, en pourcentage, aux variations de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) du marché du travail local, défini en couples de professions (code à 3 chiffres de la CITP) et régions TL3. Les estimations sont obtenues à partir d'une régression linéaire comprenant des effets fixes entreprise-géographie-temps et géographie-profession. Elles sont représentées en tant que pourcentage de la valeur moyenne de l'indicateur de la demande de compétences dans l'échantillon. Le logarithme (HHI) est instrumenté avec la moyenne de l'inverse du logarithme du nombre d'entreprises dans d'autres zones fonctionnelles pour la même profession. Les erreurs types sont regroupées au niveau du marché du travail par trimestre.

Source : Analyse par l'OCDE de données Emsi Burning Glass.

StatLink  <https://stat.link/v7oumx>

Encadré 3.4. Estimation des effets de la concentration sur la demande de compétences dans les annonces d'offre d'emploi

Ce chapitre estime l'effet de la concentration du marché du travail sur les indicateurs de la demande de compétences, exprimée par les annonces d'offre d'emploi. La spécification suivante est utilisée :

$$Y_{i,f,l,s,t} = \beta \log(HHI_{l,t}) + \gamma X_{i,f,l,s,t} + \mu_{f,z,t} + \mu_l + \varepsilon_{i,f,l,s,t}$$

où Y renvoie à la variable dépendante, X est un vecteur de contrôles au niveau des annonces, μ correspond aux effets fixes, $X_{i,f,l,s,t}$ aux catégories de niveau d'études atteint et d'expérience professionnelle utilisées comme contrôles supplémentaires, et HHI représente l'indice de Herfindahl-Hirschman calculé à partir de la part revenant à chaque employeur du nombre total d'annonces sur le marché du travail local défini par professions (code à 4 chiffres) et régions TL3, comme dans la Section 3.2. La lettre i indexe l'annonce, f l'employeur, l le marché du travail local, s le secteur d'activité et t correspond au trimestre dans une année. $l = (o, z)$, où o renvoie à la profession et z à la zone géographique. Compte tenu des effets fixes utilisés, les résultats empiriques sont identifiés par les différences d'annonces d'offre d'emploi du même établissement selon les professions, et leur variation dans le temps.

Les variables dépendantes d'intérêt sont le nombre de catégories de compétences citées dans l'offre d'emploi, une variable indicatrice signalant que l'annonce demande au moins une compétence cognitive et une variable indicatrice similaire pour une compétence sociale. La base de données utilisée pour l'analyse répertorie des milliers de compétences distinctes, qui ne peuvent être décrites ni facilement ni adéquatement si elles ne sont pas groupées de manière appropriée. Qui plus est, cette variation est en partie fictive étant donné qu'elle découle de synonymes, de différences de graphie ou de pratiques de rédaction des offres d'emploi propres à un pays, une profession ou un employeur. Les mots-clés des compétences signalés dans la base de données sont donc groupés en 61 catégories de compétences mutuellement exclusives selon Lassébie et al. (2021^[105]), avant d'exécuter l'analyse. Cela permet d'identifier les compétences cognitives dans les annonces d'offre d'emploi contenant des mots-clés liés aux aptitudes quantitatives, au raisonnement, à la résolution de problème, à l'apprentissage et à l'originalité, ainsi qu'aux compétences sociales par le biais de mots-clés liés à la coordination, la prise de décision, la persuasion et la négociation, la perspicacité sociale, l'expression orale, l'expression écrite, la communication ou l'écoute active. Dans l'échantillon considéré pour l'analyse, 20 à 28 % des annonces d'offre d'emploi demandent explicitement au moins une compétence cognitive, et 40 à 45 % demandent au moins une compétence sociale.

La disponibilité de la classification des compétences en catégories d'après Lassébie et al. (2021^[105]) cantonne l'analyse à l'Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les données aberrantes et les annonces d'entreprises dans l'agriculture, la production des ménages et le secteur public (éducation, santé et sécurité sociale, administration publique et défense) sont exclues¹. Au sein de chaque pays, l'analyse est exécutée sur 5 000 employeurs sélectionnés au hasard couvrant les années 2017-19, l'échantillonnage permettant des économies considérables de puissance de calcul informatique et de temps. La série temporelle est courte pour limiter les biais possibles découlant de variations dans la représentativité d'un ensemble de données sur les annonces d'offres d'emploi sur de plus longues périodes.

L'obtention d'estimations cohérentes de l'effet de la concentration du marché du travail sur la demande de compétences demande néanmoins une méthode de variable instrumentale. Conformément à une pratique courante dans la littérature (voir l'Encadré 3.2), l'indice HHI d'un marché donné est donc instrumenté par l'inverse du nombre d'entreprises publiant des annonces d'offre d'emploi dans la même profession, mais dans toutes les autres régions TL3, en moyenne pour toutes ces régions.

1. Les variables aberrantes sont les annonces qui i) demandent plus de 20 compétences ou ii) concernent une profession représentant moins de 1 % des annonces totales dans l'année.

3.4. Monopsonie et politique du marché du travail : considérations intéressantes directement et indirectement l'action des pouvoirs publics

Les sections qui précèdent ont montré que les employeurs semblent exercer un pouvoir important sur de nombreux marchés du travail. L'analyse établit notamment qu'un sixième des salariés du secteur des entreprises de 15 pays de l'OCDE travaillent sur des marchés modérément ou fortement concentrés, ce qui a sans doute des répercussions négatives sur le volume et la qualité des emplois. La présente section examine la politique du marché du travail du point de vue des marchés où il existe un pouvoir de monopsonie.

L'analyse portera sur des questions intéressantes directement et indirectement l'action des pouvoirs publics. Les premières ont trait aux moyens directs de lutter contre le déséquilibre des rapports de force entre travailleurs et entreprises. Les deux principaux modes d'intervention à cet égard sont d'une part les politiques de la concurrence et du travail au regard de la concentration du marché du travail et des abus

de pouvoir de monopsonne, d'autre part l'action de syndicats disposant d'un pouvoir de négociation important face aux entreprises. D'autres considérations portent sur la façon dont les responsables publics doivent aborder les politiques du marché du travail dans un monde où ces marchés ne sont pas en situation de concurrence parfaite, et sur la manière dont ces moyens d'action peuvent être mobilisés pour contrebalancer les effets négatifs des monopsones. Trois exemples de mesures indirectes seront analysés : salaires minimum, mobilité géographique et télétravail, et reconversion professionnelle.

3.4.1. Interventions directes

Sous sa forme la plus simple, une situation de monopsonne sur le marché du travail fait pencher les rapports de force en faveur des employeurs, au détriment des salariés. Logiquement, les mesures qui limitent directement la concentration ou s'efforcent de remédier au déséquilibre de pouvoir entre employeurs et travailleurs peuvent améliorer la situation des salariés de l'entreprise, mais aussi celles des demandeurs d'emploi et de leurs homologues employés dans des entreprises concurrentes. Deux catégories de mesures de cette nature sont examinées ici : les réglementations expressément destinées à limiter la concentration des employeurs et à lutter contre les abus de pouvoir de monopsonne, et le rôle des syndicats de travailleurs.

Réglementation visant à lutter contre les situations de monopsonne sur le marché du travail

Par le passé, les législateurs et les autorités chargées de faire respecter la loi (inspections du travail et autorités de la concurrence notamment) se sont peu intéressés au pouvoir de marché des employeurs. Cette question, et les moyens d'intensifier la concurrence sur le marché du travail, mobilisent cependant une attention croissante - voir par exemple ministère de la Justice des États-Unis (*Department of Justice*) ; Commission fédérale du commerce (*Federal Trade Commission*) (2016^[106] ; 2022^[107]), Département du Trésor (*US Department of Treasury*) (2022^[108]), et Vestager (2021^[109]). Il existe quatre domaines d'action dans lesquels les régulateurs pourraient intervenir plus activement, à savoir, en les classant selon leurs liens avec les compétences des autorités du travail : i) les clauses de non-concurrence ; ii) les autorisations professionnelles ; iii) les accords de non-débauchage et la collusion salariale ; iv) les fusions⁴⁵.

Clauses de non-concurrence

Les accords ou clauses de non-concurrence (CNC) sont des clauses contractuelles qui interdisent aux travailleurs de se mettre au service d'un concurrent après leur départ d'une entreprise⁴⁶. Dans la plupart des pays, les CNC sont légales et justifiées par la nécessité de protéger les secrets commerciaux et certains investissements de l'employeur dans la relation de travail (investissements dans le savoir par exemple)⁴⁷. Les statistiques sur les CNC, lorsqu'elles existent, indiquent que leur usage est répandu. Selon une enquête menée auprès des entreprises en 2019, de 28 % à 47 % des salariés du secteur privé aux États-Unis y sont assujettis (Colvin et Shierholz, 2019^[110]). Selon Vuorenkoski (2018^[111]), 45 % des travailleurs membres du syndicat finlandais Akava sont soumis à une CNC. Une enquête néerlandaise de 2015 montre que c'est le cas de 19 % des salariés environ (Streefkerk, Elshout et Cuelenaere, 2015^[112]). Young (2021^[113]) signale qu'en Autriche, plus de 35 % des salariés du secteur privé étaient assujettis à une clause de cette nature en 2005-06.

Les CNC sont souvent jugées avoir une incidence positive sur l'investissement des employeurs dans le capital immatériel et la formation, surtout quand les entreprises en place ne peuvent protéger leurs investissements dans le savoir par des brevets ou d'autres types de contrats (comme les clauses de remboursement de la formation). Elles peuvent cependant avoir des retombées négatives, pénalisant les futurs employeurs et décourageant ainsi la contestabilité des marchés, l'entrée d'entreprises sur le marché et l'entrepreneuriat. C'est pourquoi il n'existe pas de données tranchées quant à leur incidence sur l'innovation et la productivité - voir par exemple Starr, Balasubramanian et Sakakibara (2018^[114]) ;

Shi (2020^[115]) ; Lavetti (2021^[116]) ; et Jeffers (2021^[117]). En décourageant l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, les CNC ont généralement pour effet d'accentuer la concentration du marché du travail - voir Hausman et Lavetti (2021^[118]).

Il apparaît en outre que les employeurs y ont souvent recours pour dissuader leur personnel d'aller voir ailleurs. En fait, dans de nombreux pays, ce mécanisme est souvent utilisé quand bien même l'employé n'a pas accès aux secrets professionnels ou à d'autres actifs incorporels de l'entreprise. Starr, Prescott et Bishara (2021^[119]) constatent par exemple, à partir d'un large échantillon de salariés aux États-Unis, que plus de 40 % des travailleurs soumis à une clause de non-concurrence ne sont pas en contact direct avec la clientèle et n'ont pas accès aux informations la concernant ou à d'autres secrets commerciaux.

Des données en provenance des États-Unis indiquent que les CNC, lorsque leur applicabilité est facilitée, réduisent nettement la mobilité professionnelle et font souvent baisser les salaires - voir par exemple Marx, Strumsky et Fleming (2009^[120]) ; Starr (2019^[121]) ; McAdams (2019^[122]) ; Lipsitz et Starr (2022^[123]), sauf dans les entreprises et professions où les employeurs peuvent s'engager de manière crédible à partager avec leurs salariés le rendement des investissements supplémentaires dans les actifs immatériels - voir p. ex. Lavetti, Simon et White (2019^[124]). L'incidence négative des CNC sur la mobilité professionnelle et les salaires est généralement plus marquée chez les femmes, sans doute en raison d'une préférence plus prononcée pour des trajets courts entre le travail et le domicile (Johnson, Lavetti et Lipsitz, 2021^[125])⁴⁸. Une étude autrichienne confirme que, même dans d'autres pays, la limitation de l'applicabilité des CNC accroît la mobilité des salariés vers un nouvel emploi mieux rémunéré (Young, 2021^[113]).

Dans la plupart des pays, les clauses de non-concurrence, pour être applicables par les tribunaux, sont tenues de respecter un certain nombre de conditions raisonnables qui ont pour finalité de limiter les abus - voir par exemple Meritas (2017^[126]) pour un tour d'horizon des règles en vigueur dans les pays de l'OCDE. Or, les tribunaux évaluent généralement ce caractère raisonnable au cas par cas, et les actions privées coûteuses pour les travailleurs se traduisent souvent par une simple dispense de respect des clauses inapplicables, sans autre avantage pour les plaignants (Krueger et Posner, 2018^[127]). C'est pourquoi les gouvernements pourraient envisager d'interdire les CNC, ou d'établir une présomption réfutable d'utilisation abusive⁴⁹. Cette mesure serait particulièrement importante pour certains niveaux de rémunération, catégories de postes, ou critères de qualification pour lesquels une justification claire de la clause, comme la protection du secret commercial, semble peu plausible⁵⁰.

Pour autant, même lorsqu'elles sont inapplicables, des CNC sont parfois intégrées aux contrats de travail pour exercer des pressions sur les salariés non informés. Ainsi, 19 % des salariés en Californie et dans le Dakota du Nord déclarent en avoir signé une, alors que les CNC ne sont pas légalement exécutoires dans ces États (Starr, Prescott et Bishara, 2020^[128]), ce qui semble indiquer que les employeurs y font encore appel pour décourager la mobilité malgré leur inapplicabilité formelle. C'est là une autre raison qui justifierait une action volontariste des organismes chargés de faire respecter la loi, inspections du travail comprises, pour mettre fin aux abus mais, pour être efficaces, ceux-ci devraient avoir la possibilité d'infliger des sanctions ou de porter l'affaire devant les tribunaux, qui devraient avoir les moyens de les mettre à exécution. Les pays pourraient aussi envisager d'imposer des barèmes d'indemnisation minimale couvrant la période qui suit le départ du salarié pendant laquelle la CNC demeure contraignante, comme c'est le cas au Danemark, en France, en Norvège et en Suède (Vuorenkoski, 2019^[129] ; Berjot, 2021^[130]), et comme il en a été récemment décidé en Finlande (Autio, 2021^[131]).

Autorisations professionnelles

Dans de nombreux pays de l'OCDE, plus de 20 % des emplois sont assujettis à une autorisation professionnelle (Koumenta et Pagliero, 2018^[132] ; Hermansen, 2019^[133]). En imposant des normes de compétence minimum pour exercer une activité rémunérée, ces autorisations limitent l'entrée dans la profession aux spécialistes dont les qualifications ont été reconnues correspondre ou dépasser les exigences minimales. Elles réduisent en conséquence le nombre de professionnels, leur conférant ainsi

potentiellement (ou à leurs employeurs) un pouvoir substantiel sur le marché des services (Pagliero, 2011^[134]), ce qui se traduit généralement par des prix plus élevés (Wing et Marier, 2014^[135] ; Kleiner, 2017^[136]). En revanche, elles peuvent améliorer la qualité des services et la protection des consommateurs, ainsi que les rémunérations et les conditions de travail des salariés concernés. De fait, les études disponibles indiquent qu'elles apportent un avantage salarial dans les professions visées (Kleiner et Krueger, 2013^[137] ; Gittleman, Klee et Kleiner, 2017^[138] ; Zhang, 2018^[139] ; Koumenta et Pagliero, 2018^[132]).

Une étude récemment menée aux États-Unis a cependant mis en évidence un effet plus subtil des autorisations professionnelles sur le marché du travail. Certaines professions sont très proches, et les travailleurs qui les exercent peuvent effectuer des tâches similaires. De plus, des travailleurs dotés de compétences analogues peuvent pratiquer des professions distinctes. L'obligation d'une autorisation pour exercer l'une de ces professions a une incidence négative sur les salaires de celles qui lui sont étroitement apparentées, comme le montrent Kleiner et al. (2016^[140]) et Dodini (2020^[141]). Cette situation correspond à un modèle de monopsonne dans lequel la réglementation de l'exercice d'une profession, en limitant les voies de sortie des travailleurs exerçant des professions assimilées, non réglementées, renforce le pouvoir de monopsonne des employeurs (Kleiner et Park, 2010^[142]). Dodini (2020^[141]) montre en outre que ses résultats ne peuvent s'expliquer par le choc d'offre de main-d'œuvre induit par la réglementation de l'accès à une profession sur des professions apparentées.

D'autres études s'imposent pour confirmer ces observations, mais les responsables publics auraient peut-être intérêt à examiner les effets croisés des autorisations professionnelles sur le marché lorsqu'ils en évaluent les avantages et les inconvénients. La certification pourrait offrir une solution de remplacement valable, en donnant aux professionnels la possibilité d'adhérer à un dispositif qui vérifie et garantit leurs qualifications mais n'impose aucune restriction légale (Koumenta et Pagliero, 2018^[132]).

Collusion sur le marché du travail

Dans la plupart des pays, le droit de la concurrence interdit la collusion entre les acheteurs de biens ou de services intermédiaires, services de main-d'œuvre compris – voir p. ex. Blair et Wang (2017^[143])⁵¹. Il est difficile de recueillir des statistiques globales sur la collusion car on ne dispose généralement pas de chiffres sur les comportements illicites qui échappent aux enquêtes. Il existe des statistiques relatives aux clauses de non-débauchage figurant dans les contrats de franchise, dans lesquels ces clauses ne sont pas nécessairement illégales - voir OCDE (2019^[15]) pour une analyse. Selon les estimations de Krueger et Ashenfelter (2022^[144]), plus de 50 % des grandes entreprises de franchise aux États-Unis insèrent des clauses de non-débauchage dans leurs contrats de franchise. Des données théoriques et empiriques indiquent par ailleurs que la collusion est plus susceptible de se produire sur des marchés concentrés, la coordination d'un petit nombre d'acteurs étant généralement plus facile à assurer - voir par exemple Asket et Nocke (2021^[145]). De surcroît, comme la collusion peut plus facilement couvrir tous les intervenants ou presque sur ces marchés, elle y a vraisemblablement des effets plus nocifs : dans la seule étude universitaire qui évalue l'incidence qu'ont eue sur les salaires d'importants accords de non-débauchage ayant fait l'objet d'enquêtes des autorités de la concurrence aux États-Unis, Gibson (2021^[56]) constate que chaque accord conclu entre deux entreprises opérant au milieu des années 2000 dans le secteur très concentré de la haute technologie au sein de la Silicon Valley avait entraîné une baisse d'environ 2.5 % des salaires annuels.

Des directives explicites concernant la collusion sur le marché du travail s'imposent pour guider des organismes chargés de faire respecter la loi et définir leurs priorités. Les autorités de la concurrence des États-Unis, par exemple, ont publié des lignes directrices qui y font explicitement référence, présentent des exemples clairs de comportements illicites et soulignent l'importance de les combattre en raison de leurs répercussions sur le marché du travail (Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission, 2016^[106]). Il importe également d'assurer la protection des lanceurs d'alerte et de mettre en place des programmes de clémence appropriés, offrant l'immunité au premier membre de l'entente qui

donne l'alerte, pour garantir une application efficace de la loi car la collusion est souvent découverte grâce aux informations communiquées par des initiés (Dyck, Morse et Zingales, 2010^[146] ; Yeoh, 2014^[147] ; Luz et Spagnolo, 2017^[148]). Enfin, et surtout, les autorités de la concurrence ont un rôle essentiel à jouer dans ce contexte pour faire respecter la loi car elles sont généralement en mesure d'imposer des sanctions pour comportements collusoires (OCDE, 2020^[149]). Les salariés peuvent aussi tenter des actions privées individuelles. Le plus souvent, toutefois, ils ne disposent pas des moyens ou des incitations nécessaires pour poursuivre les employeurs coupables d'infractions aux règles de la concurrence, les actions de cette nature étant généralement beaucoup plus coûteuses que les indemnisations que le tribunal pourrait leur accorder (OCDE, 2019^[15]).

Fusions

Les entreprises potentiellement collusoires peuvent cependant éviter une collusion illicite sur le marché du travail en opérant simplement une fusion. Si celle-ci atténue substantiellement la concurrence ou représente une entrave significative à une concurrence efficace sur un marché du travail donné, notamment en créant un employeur dominant, l'entité en résultant usera sans doute de son pouvoir pour diminuer l'emploi et les salaires sur le marché, comme le feraient des entreprises collusoires non parties à une fusion – voir par exemple Hovenkamp et Marinescu (2019^[41]). Habituellement, les autorités de la concurrence et les tribunaux ne prêtent cependant guère attention aux répercussions des fusions sur le marché du travail⁵². De manière générale, les autorités ne s'y sont intéressées que dans les cas où la fusion a porté le degré de concentration du marché à un niveau supérieur au plafond établi. Certains éléments semblent toutefois indiquer que les fusions horizontales peuvent avoir des conséquences notables sur le marché du travail même lorsqu'elles ne créent pas d'employeurs dominants – voir (Arnold, 2021^[74] ; Prager et Schmitt, 2021^[77]) - et que des augmentations très modérées de la concentration peuvent aussi avoir des effets indésirables (Nocke et Whinston, 2022^[42] ; Affeldt et al., 2021^[43]).

Depuis quelques années, toutefois, les autorités de la concurrence, aux États-Unis notamment, s'interrogent sur la façon de mieux intégrer le marché du travail à l'analyse des fusions et sur les moyens d'intervenir plus en amont (Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission., 2022^[107]). Le manque d'outils spécialisés pour analyser la concurrence et, surtout, la difficulté à délimiter le marché concerné font cependant obstacle à l'évaluation de l'incidence des fusions sur la puissance d'achat sur ce marché. Un autre écueil a trait à l'évaluation des effets d'une fusion lorsque les parties ne sont pas en concurrence directe sur les marchés de produits en aval - voir OCDE (2019^[15]). Des recherches plus approfondies s'imposent dans ce domaine ; une augmentation des investissements des pouvoirs publics et des organismes chargés de faire respecter la loi dans la mise au point d'outils adaptés serait par ailleurs opportune.

Négociations collectives et dialogue social

De nombreuses études, plus anciennes, voyaient dans les syndicats un contrepoids au pouvoir de négociation excessif de l'employeur en situation de monopsonie. Les négociations entre les deux parties d'un monopole bilatéral produisent généralement des résultats efficaces (voir p. ex. Blair et Wang, (2015^[150]) pour une analyse⁵³. Lorsque des syndicats puissants exercent un contre-pouvoir, il y a peu de chances que la concentration suffise en soi à imposer une situation de monopsonie sur le marché du travail – voir MaCurdy et Pencavel (1986^[151]) et Espinosa et Rhee (1989^[152]). Les conventions collectives sectorielles peuvent aussi instaurer un salaire minimum qui, s'il n'est pas trop élevé, atténuera le lien entre les coûts marginaux de main d'œuvre et l'emploi et aura ainsi pour effet d'accroître à la fois l'emploi et les salaires (Ashenfelter, Farber et Ransom, 2010^[7]) - voir également l'analyse des effets antimonopsonistiques du salaire minimum à la section 3.4.2.

Cela dit, dans la mesure où le pouvoir de négociation des syndicats et le taux de couverture conventionnelle se sont émoussés à la longue dans certains pays (OCDE, 2019^[153]), les travailleurs

syndiqués ne sont plus toujours en mesure d'exercer un contrepouvoir suffisant dans le cadre du dialogue social. De fait, comme mentionné plus haut, le rapport OCDE (2021_[12]) constate que l'élasticité des salaires par rapport à la concentration a augmenté avec le temps. Benmelech et al. (2022_[29]) observent la même évolution pour les États-Unis. Cette dernière étude conclut en outre que plus le taux de syndicalisation est faible, plus l'élasticité est forte. Marinescu, Ouss et Pape (2021_[34]) pour la France, et Abel, Tenreyro et Thwaites (2018_[33]) pour le Royaume-Uni aboutissent à des résultats analogues en ce qui concerne l'interaction entre concentration et taux de syndicalisation. Ces études laissent globalement entendre que des interventions directes visant à favoriser les négociations collectives et le dialogue social pourraient avoir une forte incidence sur le pouvoir de monopsonie - voir OCDE (2019_[153]) pour une analyse des mesures visant à renforcer la négociation collective, et le chapitre 5 pour une application aux questions liées au temps de travail.

Les employeurs peuvent toutefois mettre en place des stratégies pour réduire le contre-pouvoir des syndicats. Ils peuvent par exemple faire appel à l'externalisation et au franchisage pour disperser les effectifs d'une entreprise et fragiliser la coordination entre salariés occupant des fonctions différentes (OCDE, 2021_[65]). Cette démarche peut être particulièrement pertinente lorsque des négociations collectives interviennent au niveau de l'entreprise, ou dans des pays où un seuil d'effectif donne aux salariés de l'entreprise la possibilité d'engager une action collective⁵⁴. Le franchisage, par exemple, répartit les salariés en de nombreuses entités juridiques (les franchisés), les empêchant ainsi de se coordonner et de négocier conjointement, même si ces entités sont de fait verticalement intégrées dans la structure de production et de distribution du franchiseur (Callaci, 2018_[154]).

3.4.2. Autres mesures

Le salaire minimum peut compenser les effets négatifs des situations de monopsonie

Le salaire minimum est souvent présenté comme un moyen de réduire les inégalités salariales et de relever les revenus du bas de l'échelle de distribution - voir p. ex. Dube (2019_[155]). Or, dans un modèle type fondé sur des marchés du travail concurrentiels, l'incidence du salaire minimum sur l'emploi est incontestablement négative - voir par exemple Brown (1999_[156]) - ce qui fait qu'il lui serait difficile d'atteindre son objectif principal. Malgré cette prédiction théorique, les données empiriques sont beaucoup moins probantes ; de nombreuses études n'ont constaté aucun effet défavorable, ou alors marginal, des hausses du salaire minimum sur l'emploi lorsque celui-ci était maintenu à un niveau modéré - voir p. ex. OCDE (2015_[157]) et l'étude récente très complète de Dube (2019_[158]).

Les modèles de monopsonie fournissent une explication simple à cette absence de retombées négatives de hausses modérées du salaire minimum sur l'emploi (Manning, 2003_[5])⁵⁵. Les données existantes laissent donc entendre que le salaire minimum pourrait limiter les conséquences défavorables du pouvoir de marché des employeurs sur l'emploi et les salaires⁵⁶. Trois autres éléments étayaient cette conclusion : Azar et al. (2019_[159]) examinent l'effet d'une variation du salaire minimum dans le secteur du commerce de détail aux États-Unis à partir de données détaillées concernant la concentration du marché du travail. Ils constatent que l'augmentation du salaire minimum diminue sensiblement l'emploi sur les marchés peu concentrés, alors que plus la concentration du marché du travail est forte, moins les variations de l'emploi induites par le salaire minimum sont négatives, et sont même estimées positives sur les marchés les plus concentrés. Popp (2021_[83]) obtient des résultats similaires en ce qui concerne l'incidence de salaires minimum sectoriels universellement contraignants mais négociés collectivement en Allemagne. Johnson et Lipsitz (2022_[160]) constatent en outre que le salaire minimum a des retombées moins négatives (plus positives) sur l'emploi dans les professions peu rémunérées où les clauses de non-concurrence sont plus rigoureusement appliquées, réduisant ainsi davantage les voies de sortie pour les salariés (voir la section 3.4.1). Ces trois observations confirment que lorsque les marchés du travail sont plus concentrés ou les possibilités d'emploi artificiellement restreintes, les employeurs ont un pouvoir de marché plus important et diminuent l'emploi pour le porter à un niveau trop bas pour être efficient. Par là même, ces résultats

indiquent que l'objectif consistant à contrer les effets négatifs du monopsonne sur le marché du travail offre une autre raison de relever le salaire minimum là où il est trop bas, ou de l'instaurer quand il n'existe pas, en particulier lorsque les salariés ne sont pas déjà couverts par des négociations collectives efficaces. Cela dit, comme le degré de monopsonne et de concentration varie au sein d'un même pays (voir section 3.2.1), les responsables publics doivent tenir compte du fait que l'augmentation du salaire minimum risque de nuire à l'emploi sur certains marchés locaux tout en l'améliorant sur d'autres.

Les mesures visant à encourager le télétravail pourraient renforcer la concurrence sur les marchés du travail

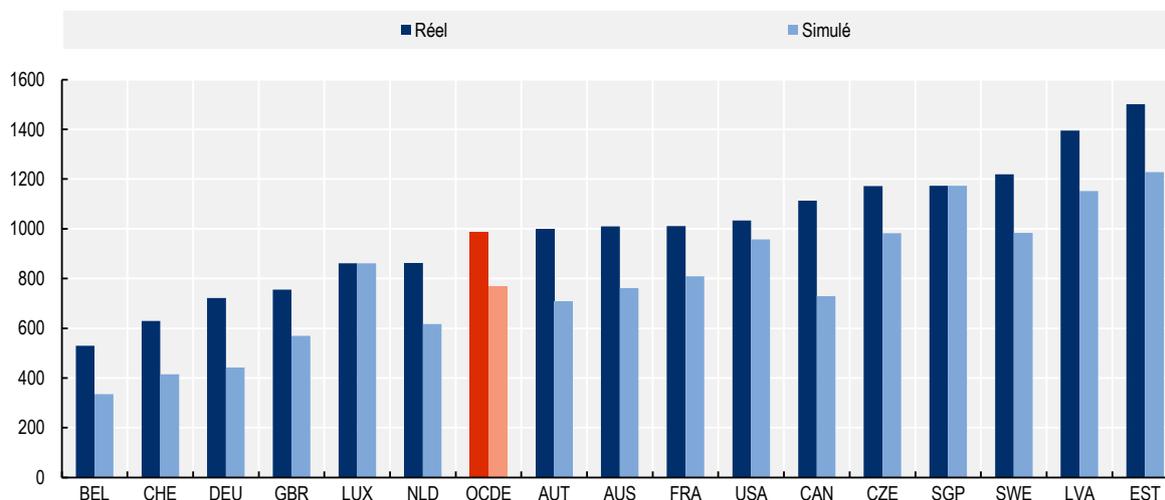
La réduction des obstacles à la mobilité géographique des travailleurs en dehors de leur bassin d'emploi peut élargir leurs débouchés professionnels. Les principaux outils en ce sens sont les politiques du logement comme la réglementation des loyers, les réformes des politiques d'occupation des sols et d'aménagement du territoire, la fiscalité sur l'acquisition de biens immobiliers, ou les investissements dans le logement social (OCDE, 2021_[161]). Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent aussi favoriser cette mobilité en offrant aux demandeurs d'emploi des débouchés qui ne se limitent pas à leur région de résidence (OCDE, 2005_[162]). Caliendo, Mahlstedt et Künn (2017_[163]) examinent une expérience en situation réelle menée en Allemagne et constatent que l'octroi d'une indemnité de réinstallation aux chômeurs a également pour effet d'améliorer les salaires et la stabilité professionnelle ultérieurs⁵⁷. La reconnaissance interrégionale des diplômes et des compétences des travailleurs, qui repose sur l'existence d'un système national des certifications et de mécanismes de reconnaissance, de validation ou de certification des acquis antérieurs, accroît la mobilité géographique (OCDE, 2021_[164]).

Les mesures visant à encourager le travail à distance peuvent contribuer à la réalisation du même objectif. Il apparaît de plus en plus clairement que l'essor du travail à distance rendu possible par le télétravail - voir p. ex. OCDE (2021_[165]) - renforce la concurrence sur les marchés de l'emploi. Aux États-Unis, le pourcentage de candidats à des emplois à pourvoir au niveau local faisant également acte de candidature sur d'autres marchés du travail a régulièrement augmenté au cours des deux dernières années (Zhao, 2021_[166]). Les employeurs aussi commencent à signaler que le télétravail intensifie la concurrence pour attirer des travailleurs qui ne recevraient normalement pas d'offres en dehors de leur marché local (Federal Reserve Board, 2021_[167]).

Si certains emplois pouvaient être entièrement exercés à distance, les travailleurs pourraient accepter un poste sur le marché national (voire international), quel que soit le lieu où l'entreprise est installée. Pour évaluer le potentiel du télétravail à atténuer la concentration du marché du travail, le Graphique 3.14 présente une simulation de l'indice HHI moyen dans le cas où le travail à distance serait pleinement praticable pour l'ensemble des postes à pourvoir dans les professions où le télétravail est possible. La simulation suppose que tous les emplois à pourvoir dans les professions adaptées au télétravail peuvent être exercés à distance, et que le marché géographique concerné est par conséquent le pays tout entier, et non la région. On doit donc considérer que cela correspond à la limite supérieure s'agissant de l'efficacité du travail à distance à renforcer la concurrence sur les marchés du travail. La liste des professions adaptées au télétravail se fonde sur Basso et al. (2022_[67]), qui se conforment à Dingel et Neiman (2020_[69]), comme à la section 3.2.3.

Graphique 3.14. Le télétravail peut diminuer la concentration des marchés du travail

Indice Herfindahl-Hirschman (HHI) et indice HHI simulé lorsque les professions adaptées au télétravail peuvent recruter au niveau national et pas seulement local



Notes : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les professions adaptées au télétravail sont définies dans Basso et al. (2022^[67]) au niveau à trois chiffres de la CIP. Le groupe 951 de la CIP n'est pas pris en compte car la conversion de la base de données O*NET à la CIP n'est pas satisfaisante. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Dans la simulation, pour les professions adaptées au télétravail, les marchés du travail sont définis par les emplois à pourvoir dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) pour les autres pays. Les estimations de l'indice HHI sont ajustées à une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, suivant Azar et al. (2020^[28]). Les indices HHI désagrégés sont pondérés au moyen des données sur l'emploi de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), *Current Population Survey* (États-Unis), Enquête sur la population active (Canada), *Australian Labour Force Survey* (Australie), ministère du Travail (Singapour).

StatLink  <https://stat.link/1yzuco>

En moyenne, dans les pays de l'OCDE figurant dans l'échantillon, l'indice HHI diminuerait d'un peu plus de 20 % si tous les postes à pourvoir étaient adaptés au travail à distance, les travailleurs pouvant alors chercher un emploi dans leur profession au niveau national. Les réductions les plus fortes ont été observées en Allemagne et au Canada. En revanche, aucun effet du télétravail sur l'indice HHI n'est observé à Singapour et au Luxembourg, ces deux pays ne comptant qu'une région TL3.

Globalement, ces résultats permettent de penser que la promotion du télétravail à temps plein, en offrant aux travailleurs davantage de débouchés, peut rehausser la concurrence sur les marchés du travail. Le télétravail ne saurait cependant être considéré comme une panacée - voir OCDE (2021^[65]). Dans de nombreux pays, la réduction de la concentration susceptible de faire suite à un basculement marqué vers celui-ci demeurerait assez limitée et risquerait de creuser les inégalités déjà présentes sur le marché du travail. Par ailleurs, le télétravail à temps plein pourrait avoir sur la productivité et le bien-être des travailleurs d'autres conséquences qu'il convient d'évaluer soigneusement (chapitre 5).

Les compétences peuvent élargir l'éventail des débouchés professionnels

Les politiques en matière de formation et de compétences peuvent fortement contribuer à élargir les perspectives professionnelles des travailleurs. Ceux qui ont effectué une reconversion professionnelle peuvent chercher un emploi sur un marché plus vaste, englobant leur métier initial et le nouveau. Cette section présente un deuxième exercice de simulation, en vertu duquel les travailleurs peuvent chercher un emploi dans une autre zone géographique, mais aussi dans une autre profession que celle qu'ils exercent actuellement.

Dans la simulation, les travailleurs cherchent un nouvel emploi dans leur profession d'origine ou dans une autre profession à laquelle ils ont été formés. Une profession ciblée n'est rattachée à une profession d'origine qu'après application d'un ensemble rigoureux de critères : elle ne doit pas être associée à un salaire moyen sensiblement inférieur ou à un niveau d'instruction sensiblement supérieur à ceux du métier d'origine, ceci afin de garantir que le changement éventuel n'entraîne pas de pertes de bien-être. Pour les besoins de la simulation, la profession ciblée est définie comme celle qui limite au maximum les besoins de formation, celle-ci ne devant pas dépasser six mois⁵⁸. L'Annexe 3.C explique en détail la construction des groupes de professions apparentées. Un nouvel indice HHI est ensuite calculé pour chaque région TL3, en considération des emplois à pourvoir dans la profession d'origine et dans la profession ciblée qui lui est associée. L'analyse est effectuée pour l'année 2019, au niveau à trois chiffres de la CIP-08, pour l'Australie, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suisse et tous les pays de l'Union européenne figurant dans l'analyse principale⁵⁹.

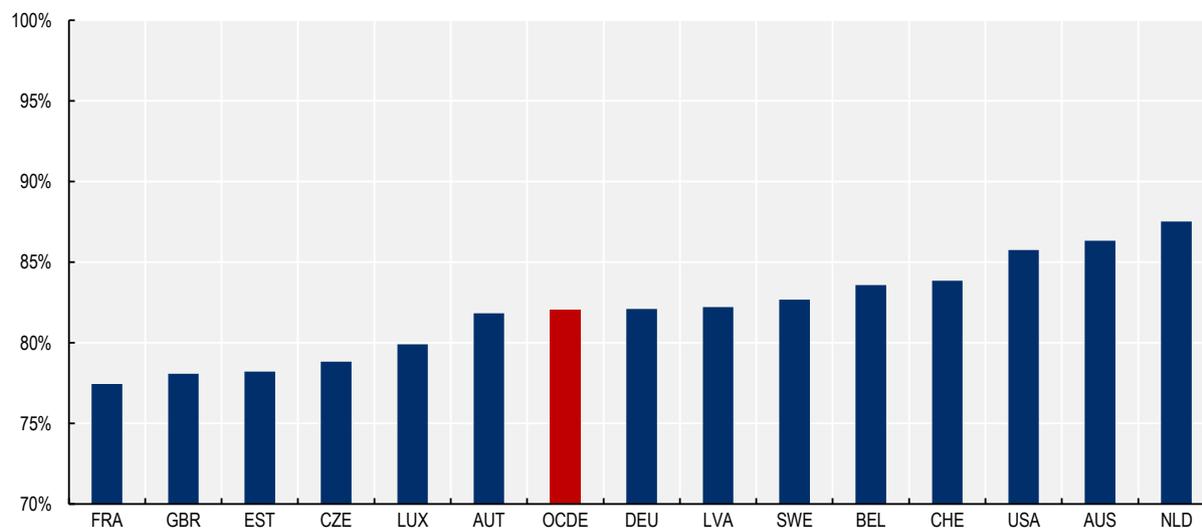
Le Graphique 3.15 montre qu'en permettant aux travailleurs de chercher un emploi non seulement dans leur métier d'origine, mais aussi dans celui dont l'éventail de compétences est le plus semblable (dans la limite d'un programme de formation de six mois), on peut réduire la concentration globale du marché du travail de 18 % en moyenne dans les pays de l'OCDE considérés. Dans certains métiers, ce gain peut être nettement supérieur à la moyenne, comme le montre le Graphique d'annexe 3.A.6. Le travailleur moyen qui choisirait de se reconvertir vers une profession admissible devrait suivre une formation de 2.9 mois⁶⁰.

Il ressort de ces résultats que les politiques de reconversion et de perfectionnement professionnels peuvent contribuer à améliorer la situation de l'emploi lorsque les marchés du travail sont monopsonistiques, mais que leur effet est limité par l'ampleur de la reconversion que les travailleurs sont disposés ou en mesure d'effectuer en contrepartie d'une amélioration des salaires et d'autres avantages que pourrait offrir un emploi sur un marché moins concentré. Les conseillers en orientation professionnelle peuvent jouer un rôle de premier plan. En apportant aux travailleurs des renseignements sur les qualifications nécessaires et sur les programmes de reconversion existants, ils peuvent les orienter sur une formation correspondant à la profession la plus adaptée à leur profil. Point essentiel, l'orientation professionnelle des travailleurs désireux de changer de métier doit être conçue différemment de celle destinée aux chômeurs (OCDE, 2021^[168]).

Il convient d'évaluer les avantages de la formation en termes de salaires et de qualité de l'emploi au regard du coût de reconversion professionnelle des travailleurs, parfois non négligeable (OCDE, 2020^[169] ; Andrieu et al., 2019^[170]). Un examen des réformes efficaces des politiques d'apprentissage des adultes en Europe a estimé les coûts directs des programmes d'enseignement et de formation pour adultes à un montant compris entre 200 EUR et 2 500 EUR par participant, les réformes qui couvraient les coûts indirects de la formation (le salaire des travailleurs en formation par exemple) étant pour leur part plus coûteuses (OCDE, 2020^[171]). Il importe donc de définir la répartition du coût de la formation entre les salariés, les employeurs et les pouvoirs publics, celle-ci pouvant varier considérablement selon la visée des politiques (OCDE, 2017^[172] ; OCDE, 2019^[173]).

Graphique 3.15. La reconversion professionnelle peut diminuer la concentration des marchés du travail

Indice Herfindahl-Hirschman (HHI) rapporté à l'indice HHI simulé lorsqu'il est possible de se reconvertir et de chercher un emploi dans un métier présentant la palette de compétences la plus semblable à celle de la profession exercée (dans la limite d'une formation de six mois). 100 % = HHI standard



Notes : 100 % = HHI standard. La moyenne de l'OCDE ne couvre que les pays considérés. Les marchés du travail sont définis par les emplois à pourvoir dans les professions de la classification CIP (niveau à 3 chiffres), par région TL3, pour tous les pays. L'indice HHI simulé est estimé en élargissant le marché à la profession de la classification CIP (niveau à trois chiffres) qui requiert la palette de compétences la plus semblable, sous réserve d'une formation d'une durée maximale de six mois, d'un niveau d'instruction à peu près équivalent, et d'une baisse salariale de 10 % maximum. Les indices HHI désagrégés sont pondérés au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CIP).

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), *Current Population Survey* (États-Unis), *Australian Labour Force Survey* (Australie), *Occupational Employment Survey* (États-Unis), *Occupational Information Network (O*NET)* (États-Unis).

StatLink  <https://stat.link/l7fawq>

L'amointrissement du pouvoir de monopsonie des employeurs risque de diminuer leur offre de formation. Des articles théoriques d'Acemoglu et Pischke (1998^[174] ; 1999^[175]) montrent que les entreprises sont plus susceptibles d'investir dans la formation générale lorsque les marchés du travail sont monopsonistiques car les salariés ne peuvent changer facilement d'employeur après avoir suivi une formation. Dans le même ordre d'idées, le renforcement de l'applicabilité des clauses de non-concurrence s'est traduit par un élargissement des formations financées par les entreprises aux États-Unis (Starr, 2019^[121]) même si, du fait des monopsones, il a simultanément entraîné une baisse des salaires. Les pouvoirs publics peuvent intervenir en mettant en place des dispositifs qui renforcent les incitations des entreprises à investir dans les compétences, des aides financières (subventions à la formation et crédits d'impôts) aux instruments qui favorisent la coordination des programmes de reconversion entre les entreprises confrontées à des besoins similaires en matière de compétences. Pour une analyse approfondie des pratiques les plus efficaces à l'appui de l'offre de formation des entreprises, thème qui dépasse le cadre de ce chapitre, voir OCDE (2021^[176]). Plus généralement les politiques nationales en matière de compétences doivent veiller à ce que les mesures visant à lutter contre les monopsones n'aient pas de retombées négatives sur les programmes de formation financés par les entreprises.

3.5. Conclusions

Ce chapitre examine l'évaluation des marchés monopsonistiques (marchés sur lesquels les employeurs ont le pouvoir de fixer les salaires unilatéralement), leurs conséquences et les politiques les concernant. La théorie prévoit que les employeurs, lorsqu'ils se trouvent libres de fixer les salaires, que ce soit en raison de frictions de recherche d'emploi, de différences de prestations offertes sur le lieu de travail ou de concentration des entreprises, comprimeront la demande de main-d'œuvre et les rémunérations pour accroître leurs bénéfices. En résumé, un monopsonne a toutes les chances de se traduire par des niveaux d'emploi et de rémunération inférieurs à ce que voudrait un marché efficient.

Grâce à des données harmonisées, il ressort du présent chapitre qu'une part notable des actifs des pays de l'OCDE appartiennent à des marchés du travail concentrés. En moyenne, 16 % d'entre eux évoluent sur un marché où la concentration est au moins modérée, et 10 % sur un marché où elle est forte, selon la définition prudente des marchés concentrés utilisée par les autorités de la concurrence américaines. La répartition des salariés en fonction du degré de concentration des marchés n'est pas homogène : ce sont ceux des zones rurales et ceux qui ont travaillé en « première ligne » pendant la pandémie du COVID-19 qui sont les plus susceptibles de faire face à un marché du travail concentré. Enfin, la crise du COVID-19 semble avoir accentué la concentration de l'emploi dans de nombreux pays de l'OCDE, effet qui semble toutefois s'éteindre avec le temps. Cela tient probablement au fait que les entreprises les moins résilientes ou celles qui ont été obligées de suspendre leurs activités ont publié moins d'offres d'emploi au plus fort de la pandémie. Ces évolutions n'ont toutefois pas nécessairement modifié le pouvoir de fixation des salaires des employeurs.

La concentration du marché du travail a une incidence négative sur la qualité des emplois. Le croisement des données sur les employeurs et les salariés fait apparaître, dans le présent chapitre, que, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs appartenant aux marchés les plus concentrés ont de moindres salaires et une moindre sécurité de l'emploi. À cela s'ajoute que, sur ces mêmes marchés, les employeurs peuvent se montrer plus exigeants et embaucher des travailleurs plus qualifiés. À la lumière des études empiriques de plus en plus nombreuses sur ces questions, il ressort du présent chapitre que les situations de monopsonne sont vraisemblablement très courantes.

Le monopsonne peut être considéré comme un dysfonctionnement général du marché du travail et, comme pour la plupart des dysfonctionnements de marché, les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer pour y remédier. Les clauses de non-concurrence liant les salariés à leur entreprise, les collusions entre employeurs sur le marché du travail et, souvent, les fusions horizontales ont pour effet direct de limiter les voies de sorties qui s'offrent aux salariés. Les autorisations professionnelles elles aussi peuvent limiter ces voies de sortie dans le cas de professions connexes, mais dont l'exercice n'est pas réglementé. À l'inverse, les conventions collectives et le dialogue social peuvent, en neutralisant le pouvoir de monopsonne des entreprises, augmenter l'emploi et relever les salaires. Sur les marchés monopsonistiques, les salaires minimum peuvent avoir ces mêmes effets pour les travailleurs situés au bas de l'échelle salariale, et pourraient également être considérés comme un moyen de réduire les inefficiences découlant des situations de monopsonne.

Ce ne sont là que quelques-unes des mesures qui ont fait leurs preuves face aux monopsones, mais il en existe de nombreuses autres qui appellent un examen plus approfondi. Ainsi, de nombreux pays de l'OCDE ont choisi, à des degrés divers, d'offrir aux entreprises des incitations fiscales pour les amener à assurer et financer des prestations sociales (assurance-maladie, garde d'enfants et retraites, par exemple). Si les entreprises ne sont pas formellement tenues de fournir ces prestations, et si les prestations ne sont pas transférables, les salariés risquent de se heurter à des difficultés pour trouver un employeur convenable offrant les mêmes avantages. Par conséquent, par comparaison avec un programme public qui assure directement les prestations sociales à l'ensemble des salariés, les dépenses sociales assumées par les employeurs pourraient avoir pour effet involontaire d'accroître les différences entre les entreprises et, partant, de diminuer la concurrence sur les marchés du travail.

De même, toutes les dispositions de protection de l'emploi dont les avantages augmentent avec l'ancienneté – comme les indemnités de licenciement dans la plupart des pays, voir OCDE (2020^[99]) – risquent de lier le salarié à son employeur et d'avoir des effets ambigus sur le pouvoir de marché⁶¹. Cet argument s'applique également à l'ensemble des prestations et protections qui augmentent avec l'ancienneté et sont perdues lorsque le salarié quitte son emploi.

De manière plus générale, tout programme qui lie le salarié à son entreprise limiterait sans doute les possibilités d'aller voir ailleurs et par là même la concurrence sur le marché du travail. À titre d'exemple, il existe dans quelques pays de l'OCDE des programmes de formation en vertu desquels l'entreprise assure la formation d'un salarié, celui-ci étant tenu en contrepartie de rester à son service pendant un certain temps afin de « rembourser » le coût de la formation. Le salarié désireux de quitter l'entreprise avant la fin de cette période ne pourra le faire qu'à un coût financier élevé. Si elle est préférable à une clause de non-concurrence générique, une telle restriction à la mobilité professionnelle favorise encore le pouvoir de monopsonne de l'employeur. Dans le même temps, il apparaît que les entreprises sont plus susceptibles d'investir dans la formation lorsque les marchés du travail deviennent monopsonistiques, les données en ce sens n'étant cependant pas probantes. Des recherches empiriques plus poussées doivent donc être menées avant de tirer d'éventuelles conclusions pour l'action des pouvoirs publics.

Qui plus est, il n'est pas rare qu'une période obligatoire de préavis doive être observée dans le cas d'un départ volontaire. Il y a sans doute de bonnes raisons à cela mais cette obligation risque, à la marge, d'accroître la frilosité des employeurs à recruter si elle entraîne un long délai avant que le nouvel embauché puisse effectivement prendre ses fonctions. Les longs préavis risquent donc eux aussi de réduire la mobilité des salariés.

Au-delà des recherches touchant à l'action des pouvoirs publics, plusieurs questions économiques élémentaires en rapport avec le monopsonne nécessitent un examen plus attentif. En théorie, les marchés du travail monopsonistiques se traduisent par des niveaux d'emploi trop bas pour être efficaces, et des salaires inférieurs à ce qu'ils seraient sur un marché concurrentiel. Les éléments factuels présentés ici et les études empiriques antérieures confirment la théorie selon laquelle les salaires sont plus bas sur les marchés du travail monopsonistiques (tout au moins ceux considérés comme tels du fait de leur concentration). En revanche, les preuves empiriques directes d'un recul de l'emploi sous l'effet des monopsones en général, et des concentrations en particulier, sont moins abondantes, souvent en raison de données insuffisantes. D'autres études s'imposent donc dans ce domaine. Plus généralement, les offices statistiques nationaux pourraient investir pour offrir aux chercheurs et aux responsables publics des données couplées employeurs-salariés exhaustives, données qui pourraient servir, entre autres, à suivre l'évolution de la concentration et son incidence dans le temps.

Enfin, le présent chapitre n'a pas abordé le fait que le pouvoir de l'employeur peut aussi se manifester sur d'autres marchés de facteurs de production, ainsi que sur le marché des produits. Le renforcement du pouvoir sur le marché des produits a également été corrélé à une baisse de la demande de main-d'œuvre, du taux d'activité et des salaires – voir par exemple De Loecker, Eeckhout et Unger (2020^[177]). Des études ultérieures pourraient examiner la façon dont le pouvoir sur le marché des produits et le pouvoir sur le marché du travail peuvent coexister et influencer conjointement sur l'emploi.

Références

- Abel, W., S. Tenreyro et G. Thwaites (2018), « Monopsony in the UK », *CEPR Discussion Paper*, n° 13265, CEPR, Londres. [33]
- Acemoglu, D. et J. Pischke (1999), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *The Economic Journal*, vol. 109/453, pp. 112-142, <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00405> (consulté le 6 octobre 2021). [175]
- Acemoglu, D. et J. Pischke (1998), « Why Do Firms Train? Theory and Evidence », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113/1, pp. 79-119, <https://www.jstor.org/stable/2586986> (consulté le 6 octobre 2021). [174]
- Affeldt, P. et al. (2021), « Assessing EU Merger Control through Compensating Efficiencies », *CEPR Discussion Paper*, n° 16705, CEPR, Londres, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=16705. [43]
- Albanese, A. et G. Gallo (2020), « Buy flexible, pay more: The role of temporary contracts on wage inequality », *Labour Economics*, vol. 64, p. 101814, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101814>. [98]
- Andersson, F., S. Burgess et J. Lane (2007), « Cities, matching and the productivity gains of agglomeration », *Journal of Urban Economics*, vol. 61/1, pp. 112-128, <https://doi.org/10.1016/j.jue.2006.06.005>. [61]
- Andrieu, E. et al. (2019), « Occupational transitions: The cost of moving to a « safe haven » », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 61, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6d3f9bff-en>. [170]
- Arnold, D. (2021), *Mergers and Acquisitions, Local Labor Market Concentration, and Worker Outcomes*, mimeo, <https://darnold199.github.io/jmp.pdf> (consulté le 7 octobre 2021). [74]
- Ascheri, A. et al. (2021), « Competition in urban hiring markets: evidence from online job advertisements », *documents de travail statistiques - Eurostat*. [50]
- Ashenfelter, O., H. Farber et M. Ransom (2010), « Labor Market Monopsony », *Journal of Labor Economics*, vol. 28/2, pp. 203-210, <https://doi.org/10.1086/653654>. [7]
- Asker, J. et V. Nocke (2021), « Collusion, mergers, and related antitrust issues », dans Ho, K., A. Hortaçsu et A. Lizzeri (dir. pub.), *Handbook of Industrial Organization*, Elsevier, <https://doi.org/10.1016/bs.hesind.2021.11.012>. [145]
- Autio, R. (2021), *Finland: Change to the Employment Contracts Act concerning non-competition agreements from 1 January 2022*, DLA Piper Monitor, <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/finland-change-to-the-employment-contracts-act-concerning-non-competition-agreements-from-1-january-2022#page=1> (consulté le 1 février 2022). [131]
- Autor, D., D. Dorn et G. Hanson (2013), « The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States », *American Economic Review*, vol. 103/6, pp. 2121-2168, <https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>. [86]
- Azar, J. et al. (2019), *Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26101>. [159]

- Azar, J., I. Marinescu et M. Steinbaum (2022), « Labor Market Concentration », *Journal of Human Resources*, vol. 57, pp. S167-S199, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1218-9914r1>. [52]
- Azar, J., I. Marinescu et M. Steinbaum (2019), « Measuring Labor Market Power Two Ways », *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, pp. 317-321, <https://doi.org/10.1257/pandp.20191068>. [27]
- Azar, J. et al. (2020), « Concentration in US labor markets: Evidence from online vacancy data », *Labour Economics*, vol. 66, p. 101886, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101886>. [28]
- Bassanini, A., C. Batut et E. Caroli (2021), « Labor Market Concentration and Stayers' Wages: Evidence from France », *IZA Discussion Papers*, n° 14912, IZA, Bonn, <https://docs.iza.org/dp14912.pdf>. [57]
- Bassanini, A. et al. (2022), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », *IZA Discussion Papers*, n° 15231, IZA, Bonn, <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>. [37]
- Bassanini, A. et al. (2013), « Working in Family Firms: Paid Less but More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66/2, pp. 433-466, <https://doi.org/10.1177/001979391306600206>. [97]
- Basso, G. et al. (2022), « Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection », *Economic Policy*, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>. [67]
- Bechichi, N. et al. (2018), « Moving between jobs: An analysis of occupation distances and skill needs », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 52, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d35017ee-en>. [184]
- Bechichi, N. et al. (2019), « Occupational mobility, skills and training needs », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 70, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/30a12738-en>. [185]
- Benmelech, E., N. Bergman et H. Kim (2022), « Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages? », *Journal of Human Resources*, vol. 57, pp. S200-S250, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0119-10007r1>. [29]
- Berger, D., K. Herkenhoff et S. Mongey (2019), *Labor Market Power*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25719>. [47]
- Berjot, X. (2021), *Indemnité de non-concurrence : Pas de réduction par le juge*, <https://www.village-justice.com/articles/indemnite-non-concurrence-pas-reduction-par-juge,40606.html> (consulté le 31 janvier 2022). [130]
- Blair, R. et J. Harrison (2010), *Monopsony in Law and Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, <https://doi.org/10.1017/cbo9780511778766>. [8]
- Blair, R. et W. Wang (2017), « Buyer cartels and private enforcement of antitrust policy », *Managerial and Decision Economics*, vol. 38/8, pp. 1185-1193, <https://doi.org/10.1002/mde.2857>. [143]

- Blair, R. et W. Wang (2015), « Bilateral Monopoly, Two-Sided Markets, and the E-Books Conspiracy », *University of Miami Law Review*, vol. 69/Caveat 7, <https://lawreview.law.miami.edu/bilateral-monopoly-two-sided-markets-e-books-conspiracy/> (consulté le 8 février 2022). [150]
- Bleakley, H. et J. Lin (2012), « Thick-market effects and churning in the labor market: Evidence from US cities », *Journal of Urban Economics*, vol. 72/2-3, pp. 87-103, <https://doi.org/10.1016/j.jue.2012.04.003>. [62]
- Boal, W. et M. Ransom (1997), « Monopsony in the Labor Market », *Journal of Economic Literature*, vol. 35/1, pp. 86-112, <https://www.jstor.org/stable/2729694>. [6]
- Bowley, A. (1928), « Bilateral Monopoly », *The Economic Journal*, vol. 38/152, pp. 651-659, <https://doi.org/10.2307/2224123>. [190]
- Brown, C. (1999), « Minimum wages, employment, and the distribution of income », dans *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, [https://doi.org/10.1016/s1573-4463\(99\)30018-3](https://doi.org/10.1016/s1573-4463(99)30018-3). [156]
- Burdett, K. et D. Mortensen (1998), « Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment », *International Economic Review*, vol. 39/2, pp. 257-273, <https://www.jstor.org/stable/2527292>. [9]
- Cahuc, P., S. Carcillo et A. Zylberberg (2014), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA. [24]
- Caldwell, S. et E. Oehlsen (2018), *Monopsony and the Gender Wage Gap: Experimental Evidence from the Gig Economy*. [16]
- Caliendo, M., S. Künn et R. Mahlstedt (2017), « The return to labor market mobility: An evaluation of relocation assistance for the unemployed », *Journal of Public Economics*, vol. 148, pp. 136-151, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2017.02.008>. [163]
- Callaci, B. (2018), « Control without responsibility: The legal creation of franchising 1960-1980 », *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). [154]
- Cammeraat, É. et M. Squicciarini (2021), « Burning Glass Technologies' data use in policy-relevant analysis : An occupation-level assessment », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2021/05, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/cd75c3e7-en>. [180]
- Card, D. et al. (2018), « Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory », *Journal of Labor Economics*, vol. 36/S1, pp. S13-S70, <https://doi.org/10.1086/694153>. [10]
- Colvin, A. et H. Shierholz (2019), *Noncompete agreements: Ubiquitous, harmful to wages and to competition, and part of a growing trend of employers requiring workers to sign away their rights*, Economic Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/noncompete-agreements/> (consulté le 31 janvier 2022). [110]
- Commission européenne (2003), *Règlement du Conseil relatif au contrôle des concentrations entre entreprises (2004/C 31/03)*, Commission européenne, Bruxelles. [193]
- Conyon, M. et al. (2001), « Do hostile mergers destroy jobs? », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 45/4, pp. 427-440, [https://doi.org/10.1016/s0167-2681\(01\)00155-x](https://doi.org/10.1016/s0167-2681(01)00155-x). [71]

- Currie, J., M. Farsi et W. Macleod (2005), « Cut to the Bone? Hospital Takeovers and Nurse Employment Contracts », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58/3, pp. 471-493, <https://doi.org/10.1177/001979390505800309>. [76]
- Dauth, W. et al. (2018), *Matching in Cities*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25227>. [63]
- De Loecker, J., J. Eeckhout et G. Unger (2020), « The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 135/2, pp. 561-644, <https://doi.org/10.1093/qje/qjz041>. [177]
- Deming, D. (2017), « The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132/4, pp. 1593-1640, <https://doi.org/10.1093/QJE/QJX022>. [104]
- Deming, D. et L. Kahn (2018), « Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals », *Journal of Labor Economics*, vol. 36/S1, pp. S337-S369, https://doi.org/10.1086/694106/SUPPL_FILE/16202DATA.ZIP. [103]
- Département américain du Trésor (2022), « The State of Labor Market Competition », <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>. [108]
- Dijkstra, L., H. Poelman et P. Veneri (2019), « The EU-OECD definition of a functional urban area », *Documents de travail de l'OCDE sur le développement régional*, n° 2019/11, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d58cb34d-en>. [49]
- Dingel, J. et B. Neiman (2020), « How many jobs can be done at home? », *Journal of Public Economics*, vol. 189, p. 104235, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. [69]
- Dodini, S. (2020), « Occupational Licensing, Skills, and Labor Market Spillovers », *Document non publié*, Cornell University, https://samueldodini.com/files/Dodini_occupation_licensing_9_21_2020.pdf (consulté le 3 décembre 2021). [141]
- Dodini, S. et al. (2020), « Monopsony, Skills, and Labor Market Concentration », *CEPR Discussion Paper*, n° DP15412, CEPR, Londres. [36]
- DOL (2022), *Bearing the Cost: How Overrepresentation in Undervalued Jobs Disadvantaged Women during the Pandemic*, Ministère américain du Travail, Washington, D.C., <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/media/BearingTheCostReport.pdf> (consulté le 27 avril 2022). [68]
- Dube, A. (2019), *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*, HM Treasury and Department for Business, Energy & Industrial Strategy, <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence> (consulté le 7 janvier 2022). [158]
- Dube, A. (2019), « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11/4, pp. 268-304, <https://doi.org/10.1257/app.20170085>. [155]
- Dube, A. et al. (2020), « Monopsony in Online Labor Markets », *American Economic Review: Insights*, vol. 2/1, pp. 33-46, <https://doi.org/10.1257/aeri.20180150>. [14]

- Dyck, A., A. Morse et L. Zingales (2010), « Who Blows the Whistle on Corporate Fraud? », *The Journal of Finance*, vol. 65/6, pp. 2213-2253, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2010.01614.x>. [146]
- Espinosa, M. et C. Rhee (1989), « Efficient Wage Bargaining as a Repeated Game », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 104/3, p. 565, <https://doi.org/10.2307/2937811>. [152]
- Fadic, M. et al. (2019), « Classifying small (TL3) regions based on metropolitan population, low density and remoteness », *Documents de travail de l'OCDE sur le développement régional*, n° 2019/06, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b902cc00-en>. [64]
- Federal Reserve Board (2021), *The Beige Book: Summary of Commentary on Current Economic Conditions*, The Federal Reserve Bank of Chicago, https://www.federalreserve.gov/monetarypolicy/files/BeigeBook_20211201.pdf (consulté le 6 février 2022). [167]
- Footo, A., M. Kutzbach et L. Vilhuber (2021), « Recalculating ... : How Uncertainty in Local Labour Market Definitions Affects Empirical Findings », *Applied Economics*, vol. 53/14, pp. 1598-1612, <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1841083>. [38]
- Gathmann, C. et U. Schönberg (2010), « How General Is Human Capital? A Task-Based Approach », *Journal of Labor Economics*, vol. 28/1, pp. 1-49, <https://doi.org/10.1086/649786>. [54]
- Gerard, F. et al. (2021), « Assortative Matching or Exclusionary Hiring? The Impact of Employment and Pay Policies on Racial Wage Differences in Brazil », *American Economic Review*, vol. 111/10, pp. 3418-57, <https://doi.org/10.1257/AER.20181596>. [22]
- Gibson, M. (2021), « Employer Market Power in Silicon Valley », *IZA Discussion Papers*, n° 14843, IZA, Bonn, <https://www.iza.org/de/publications/dp/14843/employer-market-power-in-silicon-valley>. [56]
- Gittleman, M., M. Klee et M. Kleiner (2017), « Analyzing the Labor Market Outcomes of Occupational Licensing », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 57/1, pp. 57-100, <https://doi.org/10.1111/irel.12200>. [138]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119, <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>. [21]
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104/8, pp. 2509-2526, <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [178]
- Grigsby, J., E. Hurst et A. Yildirmaz (2021), « Aggregate Nominal Wage Adjustments: New Evidence from Administrative Payroll Data », *American Economic Review*, vol. 111/2, pp. 428-471, <https://doi.org/10.1257/aer.20190318>. [92]
- Gugler, K. et B. Yurtoglu (2004), « The effects of mergers on company employment in the USA and Europe », *International Journal of Industrial Organization*, vol. 22/4, pp. 481-502, <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2003.12.003>. [75]
- Haefke, C., M. Sonntag et T. van Rens (2013), « Wage rigidity and job creation », *Journal of Monetary Economics*, vol. 60/8, pp. 887-899, <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2013.09.003>. [90]

- Hafner, F. (2021), « Labor Market Competition, Wages and Worker Mobility », *Document non publié*, Aalto University, <https://papers.flaviohafner.com/cwm.pdf> (consulté le 5 décembre 2021). [79]
- Hahn, J., H. Hyatt et H. Janicki (2021), « Job ladders and growth in earnings, hours, and wages », *European Economic Review*, vol. 133, p. 103654, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103654>. [93]
- Haltiwanger, J., H. Hyatt et E. McEntarfer (2018), « Who Moves Up the Job Ladder? », *Journal of Labor Economics*, vol. 36/S1, pp. S301-S336, <https://doi.org/10.1086/694417>. [2]
- Hausman, Leonard et Zona (1994), « Competitive Analysis with Differentiated Products », *Annales d'Économie et de Statistique* 34, p. 159, <https://doi.org/10.2307/20075951>. [84]
- Hausman, N. et K. Lavetti (2021), « Physician Practice Organization and Negotiated Prices: Evidence from State Law Changes », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 13/2, pp. 258-296, <https://doi.org/10.1257/app.20180078>. [118]
- Hensvik, L. (2012), « Competition, Wages and Teacher Sorting: Lessons Learned from a Voucher Reform », *The Economic Journal*, vol. 122/561, pp. 799-824, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02514.x>. [78]
- Hermansen, M. (2019), « Occupational licensing and job mobility in the United States », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1585, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4cc19056-en>. [133]
- Hershbein, B. et L. Kahn (2018), « Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings », *American Economic Review*, vol. 108/7, pp. 1737-1772, <https://doi.org/10.1257/aer.20161570>. [44]
- Hijzen, A., W. Zwysen et M. Lillehagen (2021), « Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 254, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>. [94]
- Hirsch, B., T. Schank et C. Schnabel (2010), « Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany », *Journal of Labor Economics*, vol. 28/2, pp. 291-330, <https://doi.org/10.1086/651208>. [87]
- Hovenkamp, H. et I. Marinescu (2019), « Anticompetitive Mergers in Labor Markets », *Indiana Law Journal*, vol. 94/3, pp. 1031-1063, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3124483>. [41]
- Jacob, N. et al. (2019), « The disutility of commuting? The effect of gender and local labor markets », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 77, pp. 264-275, <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2019.06.001>. [20]
- Jarosch, G., J. Nimczik et I. Sorkin (2019), *Granular Search, Market Structure, and Wages*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, R&R Review of Economic Studies, <https://doi.org/10.3386/w26239>. [26]
- Jeffers, J. (2021), « The Impact of Restricting Labor Mobility on Corporate Investment and Entrepreneurship », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3040393>. [117]

- Johnson, M., K. Lavetti et M. Lipsitz (2021), « The Labor Market Effects of Legal Restrictions on Worker Mobility », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3455381>. [125]
- Johnson, M. et M. Lipsitz (2022), « Why are Low-Wage Workers Signing Noncompete Agreements? », *Journal of Human Resources*, vol. 57/3, pp. 689-724, <https://doi.org/10.3368/jhr.57.3.0619-10274r2>. [160]
- Kambourov, G. et I. Manovskii (2009), « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50/1, pp. 63-115, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2008.00524.x>. [53]
- Kesternich, I. et al. (2021), « Money or meaning? Labor supply responses to work meaning of employed and unemployed individuals », *European Economic Review*, vol. 137, p. 103786, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103786>. [96]
- Kleiner, M. (2017), « The influence of occupational licensing and regulation », *IZA World of Labor*, <https://doi.org/10.15185/izawol.392>. [136]
- Kleiner, M. et A. Krueger (2013), « Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 31/S1, pp. S173-S202, <https://doi.org/10.1086/669060>. [137]
- Kleiner, M. et al. (2016), « Relaxing Occupational Licensing Requirements: Analyzing Wages and Prices for a Medical Service », *The Journal of Law and Economics*, vol. 59/2, pp. 261-291, <https://doi.org/10.1086/688093>. [140]
- Kleiner, M. et K. Park (2010), *Battles Among Licensed Occupations: Analyzing Government Regulations on Labor Market Outcomes for Dentists and Hygienists*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w16560>. [142]
- Koh, L. (2013), *In re High-Tech Employee Antitrust Litigation*, 985 F. Supp. 2d/1167, United States District Court, N.D. San Jose Division, Californie, <https://casetext.com/case/in-re-high-tech-emp-antitrust-litig-9> (consulté le 10 février 2022). [40]
- Korbel, P. (2018), « Internet Job Postings: Preliminary Skills Analysis », *NCVER Technical Paper*, National Centre for Vocational Education Research, https://www.ncver.edu.au/data/assets/pdf_file/0023/2931440/Internet-job-postings-preliminary-skills-analysis-technical-paper.pdf (consulté le 14 avril 2022). [182]
- Koumenta, M. et M. Pagliero (2018), « Occupational Regulation in the European Union: Coverage and Wage Effects », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 57/4, pp. 818-849, <https://doi.org/10.1111/bjir.12441>. [132]
- Krueger, A. et O. Ashenfelter (2022), « Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector », *Journal of Human Resources*, vol. 57 (S), pp. S324-S348, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1019-10483>. [144]
- Krueger, A. et E. Posner (2018), *A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion*, Brookings, Washington, D.C., http://www.hamiltonproject.org/assets/files/protecting_low_income_workers_from_monopsony_collusion_krueger_posner_pp.pdf (consulté le 25 octobre 2018). [127]
- Kudlyak, M. (2014), « The cyclicity of the user cost of labor », *Journal of Monetary Economics*, vol. 68, pp. 53-67, <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2014.07.007>. [91]

- Lang, K. et J. Lehmann (2012), « Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics », *Journal of Economic Literature*, vol. 50/4, pp. 959-1006, <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.959>. [23]
- Lassébie, J. et al. (2021), « Speaking the same language: A machine learning approach to classify skills in Burning Glass Technologies data », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 263, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/adb03746-en>. [105]
- Lavetti, K. (2021), « Noncompete agreements in employment contract », *IZA World of Labor*, <https://doi.org/10.15185/izawol.486>. [116]
- Lavetti, K., C. Simon et W. White (2019), « The Impacts of Restricting Mobility of Skilled Service Workers », *Journal of Human Resources*, vol. 55/3, pp. 1025-1067, <https://doi.org/10.3368/jhr.55.3.0617-8840r5>. [124]
- Le Barbanchon, T., R. Rathelot et A. Roulet (2020), « Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 136/1, pp. 381-426, <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>. [19]
- Lehto, E. et P. Böckerman (2008), « Analysing the employment effects of mergers and acquisitions », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 68/1, pp. 112-124, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.03.002>. [72]
- Lewi, T. et al. (2021), « Recent Federal and State Laws Restrict Use of Employee Non-Competition Agreements by Government Contractors and Other Employers | Inside Government Contracts », *Inside Government Contracts*, Covington, <https://www.insidegovernmentcontracts.com/2021/08/recent-federal-and-state-laws-restrict-use-of-employee-non-competition-agreements-by-government-contractors-and-other-employers/> (consulté le 1 février 2022). [189]
- Lichtenberg, F. et D. Siegel (1990), « The Effect of Ownership Changes on the Employment and Wages of Central Office and Other Personnel », *The Journal of Law & Economics*, vol. 33/2, pp. 383-408, <http://www.jstor.org/stable/725369>. [70]
- Lipsitz, M. et E. Starr (2022), « Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements », *Management Science*, vol. 68/1, pp. 143-170, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2020.3918>. [123]
- Luz, R. et G. Spagnolo (2017), « Leniency, collusion, corruption, and whistleblowing », *Journal of Competition Law & Economics*, vol. 13/4, pp. 729-766, <https://doi.org/10.1093/joclec/nhx025>. [148]
- Macaluso, C., B. Hershbein et C. Yeh (2019), « Concentration in U.S. local labor markets: evidence from vacancy and employment data », *Meeting Papers*, n° 1336, Society for Economic Dynamics. [101]
- MaCurdy, T. et J. Pencavel (1986), « Testing between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets », *Journal of Political Economy*, vol. 94/3, Part 2, pp. S3-S39, <https://doi.org/10.1086/261398>. [151]
- Manning, A. (2020), « Monopsony in Labor Markets: A Review », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 74/1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>. [25]

- Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press. [5]
- Marinescu, I., I. Ouss et L. Pape (2021), « Wages, hires, and labor market concentration », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 184, pp. 506-605, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.033>. [34]
- Martins, P. (2018), « Making their own weather? Estimating employer labour-market power and its wage effects », *CGR Working Papers*, n° 95, Queen Mary University, Londres. [35]
- Marx, M., D. Strumsky et L. Fleming (2009), « Mobility, Skills, and the Michigan Non-Compete Experiment », *Management Science*, vol. 55/6, pp. 875-889, <https://doi.org/10.1287/mnsc.1080.0985>. [120]
- Mas, A. et A. Pallais (2017), « Valuing Alternative Work Arrangements », *American Economic Review*, vol. 107/12, pp. 3722-3759, <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>. [17]
- McAdams, J. (2019), « Non-Compete Agreements: A Review of the Literature », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3513639>. [122]
- Meritas (2017), *Employee Non-Compete Agreements in Europe, Middle East and Africa*, Meritas, Minneapolis, Minn., <http://www.meritas.org>. [126]
- Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission (2016), *Antitrust Guidance For Human Resource Professionals, (octobre 2016)*, Ministère américain de la Justice et Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://www.ftc.gov/public-statements/2016/10/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice> (consulté le 15 novembre 2018). [106]
- Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission (2010), *Horizontal Merger Guidelines (08/19/2010)*, Ministère américain de la Justice et Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://www.justice.gov/atr/horizontal-merger-guidelines-08192010> (consulté le 14 novembre 2018). [4]
- Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission. (2022), *Request for Information on Merger Enforcement*, Ministère américain de la Justice et Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://downloads.regulations.gov/FTC-2022-0003-0001/content.pdf> (consulté le 26 janvier 2022). [107]
- Modestino, A., D. Shoag et J. Balance (2020), « Upskilling: Do employers demand greater skill when workers are plentiful? », *Review of Economics and Statistics*, vol. 102/4, pp. 793-805, https://doi.org/10.1162/REST_A_00835. [102]
- Modestino, A., D. Shoag et J. Ballance (2016), « Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle », *Labour Economics*, vol. 41, pp. 333-347, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2016.05.010>. [48]
- Naidu, S., E. Posner et G. Weyl (2018), « Antitrust Remedies for Labour Market Power », *Harvard Law Review*, vol. 132/2, pp. 536-601, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3129221>. [46]
- Nevo, A. (2001), « Measuring Market Power in the Ready-to-Eat Cereal Industry », *Econometrica*, vol. 69/2, pp. 307-342, <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00194>. [85]

- Nicandri, A. (2011), « The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches for Protecting Employers' Proprietary Information and Trade Secrets », *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, vol. 13/4, [188]
<https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol13/iss4/6>.
- Nocke, V. et M. Whinston (2022), « Concentration Thresholds for Horizontal Mergers », [42]
American Economic Review, vol. 112/6, pp. 1915-1948,
<https://doi.org/10.1257/aer.20201038>.
- OCDE (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right*, [168]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.
- OCDE (2021), « Évolutions du marché du travail : le déroulement de la crise du COVID-19 », [65]
 dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6293b691-fr>.
- OCDE (2021), *FDI Qualities Policy Toolkit: Consultation paper for 6th FDI Qualities Policy Network Meeting, 16 novembre 2021*, Éditions OCDE, Paris, [191]
<https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/FDI-Qualities-Policy-Toolkit-Consultation-Paper-2021.pdf>.
- OCDE (2021), *Incentives for SMEs to Invest in Skills : Lessons from European Good Practices*, [176]
 Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>.
- OCDE (2021), « Monopoly's neglected twin? The effect of labour market concentration on wages and inequality », [45]
 dans *The Role of Firms in Wage Inequality : Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fd80057f-en>.
- OCDE (2021), « OECD Territorial Grids », OCDE, Paris, [51]
<https://www.oecd.org/regional/regional-statistics/territorial-grid.pdf>.
- OCDE (2021), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021 : Se former pour la vie*, [165]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fc97e6d3-fr>.
- OCDE (2021), *Pierre par pierre : Bâtir de meilleures politiques du logement*, Éditions OCDE, [161]
 Paris, <https://doi.org/10.1787/78520651-fr>.
- OCDE (2021), *The New OECD Employment Protection Legislation Indicators for Temporary Contracts*, OCDE, Paris, [100]
<https://www.oecd.org/els/emp/OECD-EPLIndicators-TemporaryContracts.pdf>.
- OCDE (2021), « The Recognition of Prior Learning in Adult Basic Education », OCDE, Paris, [164]
https://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/Prior_learning.pdf.
- OCDE (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, Éditions OCDE, Paris, [12]
<https://doi.org/10.1787/7d9b2208-en>.
- OCDE (2020), *Competition in Labour Markets*, OCDE, Paris, [149]
<https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>.
- 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, [66]
<https://doi.org/10.1787/d148948f-fr>.

- OCDE (2020), *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>. [171]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [99]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019 : Prospérer dans un monde numérique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a0e29ca9-fr>. [169]
- OCDE (2020), « Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/e412f31a-fr>. [59]
- 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://doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>. [81]
- OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [173]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [153]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [15]
- OCDE (2017), « Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-fr. [58]
- OCDE (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>. [172]
- OCDE (2016), *OECD Regions at a Glance 2016*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/reg_glance-2016-en. [39]
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr. [157]
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [192]
- OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr. [183]
- OCDE (2012), « *Redefining Urban* »: *A New Way to Measure Metropolitan Areas*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264174108-en>. [82]
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-fr. [162]
- Pagliero, M. (2011), « What is the objective of professional licensing? Evidence from the US market for lawyers », *International Journal of Industrial Organization*, vol. 29/4, pp. 473-483, <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2010.09.002>. [134]

- Petrongolo, B. et C. Pissarides (2006), « Scale Effects in Markets with Search », *The Economic Journal*, vol. 116/508, pp. 21-44, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01046.x>. [60]
- Pissarides, C. (2009), « The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer? », *Econometrica*, vol. 77/5, pp. 1339-1369, <https://doi.org/10.3982/ecta7562>. [89]
- Popp, M. (2021), « Minimum Wages in Concentrated Labor Markets », *BGPE Discussion Paper*, http://www.bgpe.de/texte/DP/214_Popp.pdf (consulté le 18 janvier 2022). [83]
- Prager, E. et M. Schmitt (2021), « Employer Consolidation and Wages: Evidence from Hospitals », *American Economic Review*, vol. 111/2, pp. 397-427, <https://doi.org/10.1257/aer.20190690>. [77]
- Qiu, Y. et A. Sojourner (2019), « Labor-Market Concentration and Labor Compensation », *IZA Discussion Papers*, IZA. [31]
- Redding, S. et E. Rossi-Hansberg (2017), « Quantitative Spatial Economics », *Annual Review of Economics*, vol. 9, pp. 21-58. [55]
- Rinz, K. (2022), « Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality », *Journal of Human Resources*, vol. 57, pp. S251-S283, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0219-10025R1>. [32]
- Robinson, C. (2018), « Occupational mobility, occupation distance, and specific human capital », *Journal of Human Resources*, vol. 53/2, pp. 513-551, <https://doi.org/10.3368/JHR.53.2.0814-6556R2>. [187]
- Schmutz, B. et M. Sidibé (2019), « Frictional Labour Mobility », *The Review of Economic Studies*, vol. 86/4, pp. 1779-1826, <https://doi.org/10.1093/RESTUD/RDY056>. [186]
- Schubert, G., A. Stansbury et B. Taska (2021), *Employer Concentration and Outside Options*, mimeo, <https://doi.org/10.2139/SSRN.3599454>. [179]
- Shi, L. (2020), « The Macro Impact of Noncompete Contracts », dans *Mimeo*, Einaudi Institute for Economic and Finance, R&R Econometrica, https://www.liyanshi.com/s/noncompete_shi.pdf (consulté le 31 janvier 2022). [115]
- Siegel, D. et K. Simons (2010), « Assessing the effects of mergers and acquisitions on firm performance, plant productivity, and workers: new evidence from matched employer-employee data », *Strategic Management Journal*, pp. 903-916, <https://doi.org/10.1002/smj.843>. [73]
- Sokolova, A. et T. Sorensen (2021), « Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 74/1, pp. 27-55, <https://doi.org/10.1177/0019793920965562>. [11]
- Starr, E. (2019), « Consider This: Training, Wages, and the Enforceability of Covenants Not to Compete », *ILR Review*, vol. 72/4, pp. 783-817, <https://doi.org/10.1177/0019793919826060>. [121]
- Starr, E., N. Balasubramanian et M. Sakakibara (2018), « Screening Spinouts? How Noncompete Enforceability Affects the Creation, Growth, and Survival of New Firms », *Management Science*, vol. 64/2, pp. 552-572, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2614>. [114]
- Starr, E., J. Prescott et N. Bishara (2021), « Noncompete Agreements in the US Labor Force », *The Journal of Law and Economics*, vol. 64/1, pp. 53-84, <https://doi.org/10.1086/712206>. [119]

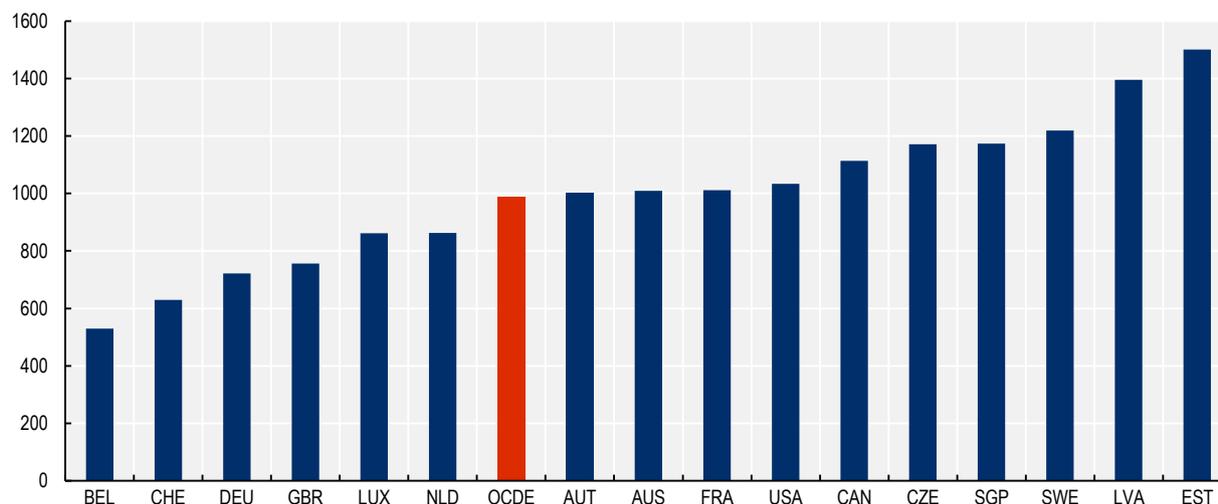
- Starr, E., J. Prescott et N. Bishara (2020), « The Behavioral Effects of (Unenforceable) Contracts », *The Journal of Law, Economics, and Organization*, vol. 36/3, pp. 633-687, <https://doi.org/10.1093/jleo/ewaa018>. [128]
- Streefkerk, M., S. Elshout et B. Cuelenaere (2015), *Concurrentiebeding: Dataverzameling bij het LISS panel*, CentERdata, <https://docplayer.nl/52466944-Concurrentiebeding-dataverzameling-bij-het-liss-panel-in-opdracht-van-het-ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid.html>. [112]
- Taber, C. et R. Vejlín (2020), « Estimation of a Roy/Search/Compensating Differential Model of the Labor Market », *Econometrica*, vol. 88/3, pp. 1031-1069, <https://doi.org/10.3982/ecta14441>. [95]
- Thoresson, A. (2021), « Employer concentration and wages for specialized workers », *IFAU Working Papers*, n° 2021:6, IFAU, <https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-papers/2021/employer-concentration-and-wages-for-specialized-workers/>. [80]
- Topel, R. et M. Ward (1992), « Job Mobility and the Careers of Young Men », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107/2, pp. 439-479, <https://doi.org/10.2307/2118478>. [1]
- Vestager, M. (2021), « A new era of cartel enforcement », *Italian Antitrust Association Annual Conference*, https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech-evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en (consulté le 28 novembre 2021). [109]
- Vick, B. (2017), « Measuring links between labor monopsony and the gender pay gap in Brazil », *IZA Journal of Development and Migration*, vol. 7/1, <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0099-x>. [88]
- Vuorenkoski, V. (2019), *Kilpailukieltosopimukset Pohjoismaissa*, AkavaWorks Blogit, <https://akavaworks.fi/blogit/kilpailukieltosopimukset-pohjoismaissa/> (consulté le 1 février 2022). [129]
- Vuorenkoski, V. (2018), « Kilpailukieltto: ja salassapitoehtoien ongelmat ja ratkaisumallit », *AkavaWorks Artikkelit*, n° 12/2018, AkavaWorks, <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Kilpailukieltto-ja-salassapitoehtoien-ongelmat-ja-ratkaisumallit-Artikkeli-1220181.pdf>. [111]
- Vu, V., C. Lamb et R. Willoughby (2019), *I, Human: Digital and soft skills in a new economy*, <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/I-Human-ONLINE-FA.pdf>. [181]
- Wang, X. (2021), « US Permanent Residency, Job Mobility, and Earnings », *Journal of Labor Economics*, vol. 39/3, pp. 639-671, <https://doi.org/10.1086/709689>. [3]
- Webber, D. (2016), « Firm-Level Monopsony and the Gender Pay Gap », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 55/2, pp. 323-345, <https://doi.org/10.1111/irel.12142>. [13]
- Wing, C. et A. Marier (2014), « Effects of occupational regulations on the cost of dental services: Evidence from dental insurance claims », *Journal of Health Economics*, vol. 34, pp. 131-143, <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2013.12.001>. [135]
- Wiswall, M. et B. Zafar (2017), « Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 133/1, pp. 457-507, <https://doi.org/10.1093/qje/qjx035>. [18]

- Yeh, C., B. Hershbein et C. Macaluso (à paraître), « Monopsony in the U.S. Labor Market », [30]
American Economic Review, <https://doi.org/10.1257/aer.20200025>.
- Yeoh, P. (2014), « Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law », [147]
International Journal of Law and Management, vol. 56/6, pp. 459-474,
<https://doi.org/10.1108/ijlma-06-2013-0027>.
- Young, S. (2021), « Noncompete Clauses, Job Mobility, and Job Quality: Evidence from a Low-Earning Noncompete Ban in Austria », [113]
SSRN Electronic Journal,
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3811459>.
- Zhang, T. (2018), « Effects of Occupational Licensing and Unions on Labour Market Earnings in Canada », [139]
British Journal of Industrial Relations, vol. 57/4, pp. 791-817,
<https://doi.org/10.1111/bjir.12442>.
- Zhao, D. (2021), *Glassdoor Workplace Trends for 2022 - Glassdoor*, [166]
<https://www.glassdoor.com/research/2022-workplace-trends/> (consulté le 6 février 2022).

Annexe 3.A. Graphiques complémentaires

Graphique d'annexe 3.A.1. Concentration moyenne des marchés du travail de l'OCDE pour le secteur des entreprises, 2019

Indice Herfindahl-Hirschman (HHI) moyen par pays, 2019

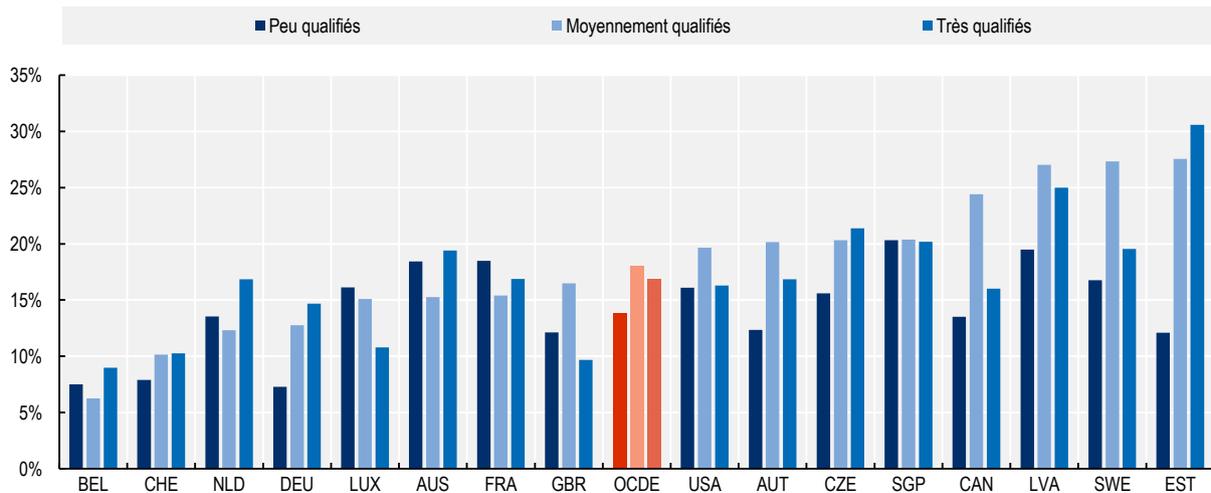


Notes : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon, à l'exclusion de Singapour. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, suivant Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Royaume-Uni et Suisse), *Current Population Survey* (États-Unis), Enquête sur la population active (Canada), *Australian Labour Force Survey* (Australie), ministère du Travail (Singapour).

StatLink  <https://stat.link/olpuw2>

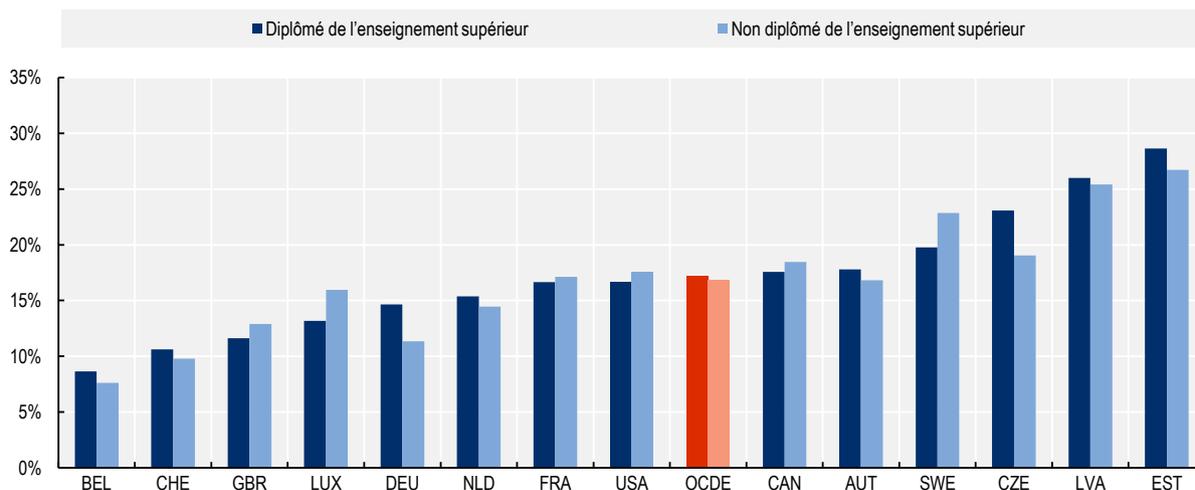
Graphique d'annexe 3.A.2. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément concentrés dans le secteur des entreprises, par niveau de qualification, 2019



Notes : le niveau de qualification est défini par la classification des professions CIP-08 (code à un chiffre) suivant Goos, Manning et Salomons (2014^[178]) : élevé, 1 à 3 ; intermédiaire, 4, 7 et 8 ; faible, 5 et 9. Les marchés modérément à fortement concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) s'élève à 1 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, suivant Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis. Les pondérations de Singapour englobent toutes les sections de la CITI. Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Royaume-Uni et Suisse), *Current Population Survey* (États-Unis), Enquête sur la population active (Canada), *Australian Labour Force Survey* (Australie), ministère du Travail (Singapour).

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

Graphique d'annexe 3.A.3. Part de l'emploi sur les marchés du travail modérément concentrés dans le secteur des entreprises, par niveau d'instruction, 2019

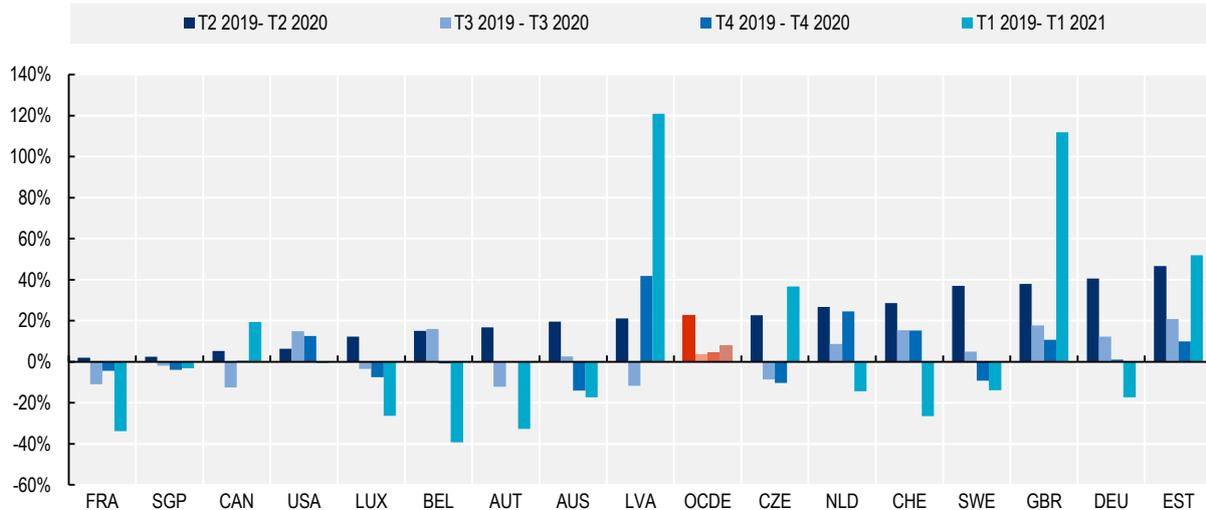


Notes : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon. « Diplômé de l'enseignement supérieur » englobe tous les salariés titulaires au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur. « Non diplômé de l'enseignement supérieur » correspond aux salariés dont le niveau d'instruction maximum est inférieur au cycle d'enseignement supérieur. Les marchés modérément à fortement concentrés sont ceux dont l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) s'élève à 1 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CIP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, suivant Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CIP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Royaume-Uni et Suisse), *Current Population Survey* (États-Unis), Enquête sur la population active (Canada).

StatLink  <https://stat.link/umywj1>

Graphique d'annexe 3.A.4. Variation trimestrielle en glissement annuel de l'Indice Herfindahl-Hirschman (IHH), 2019-21



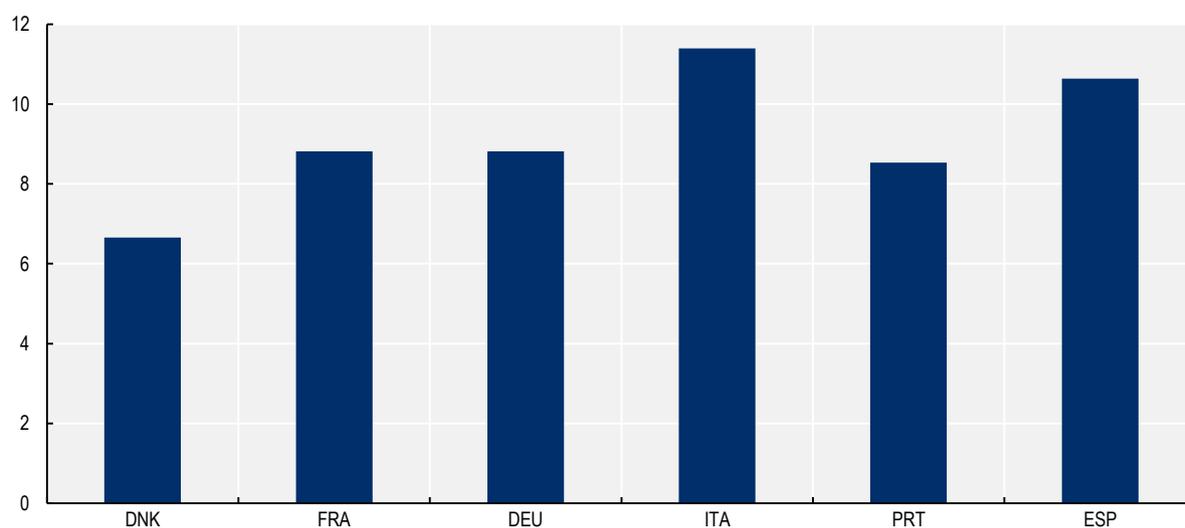
Note : la moyenne de l'OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays de l'échantillon. Les marchés modérément à fortement concentrés sont ceux dont l'indice HHI s'élève à 1 500 ou plus. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification SOC (code à 6 chiffres) des régions TL3 pour les pays anglophones et dans les professions de la classification CITP (code à 4 chiffres) des régions TL3 pour les autres pays. Les parts sont ajustées pour obtenir une taille de population uniforme de 200 000 habitants dans les régions TL3, suivant Azar et al. (2020^[28]). Les parts de l'emploi sont obtenues en pondérant les indices HHI au moyen des données de 2019 tirées des enquêtes sur la population active au niveau à 3 chiffres de la CITP (en omettant les sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; Q – Santé et activités d'action sociale ; et T, Activités des ménages privés de la CITI) et des offres d'emploi au même niveau de ventilation que celui auquel les indices HHI sont définis.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Royaume-Uni et Suisse), *Current Population Survey* (États-Unis), Enquête sur la population active (Canada), *Australian Labour Force Survey* (Australie), ministère du Travail (Singapour).

StatLink  <https://stat.link/ysnr1>

Graphique d'annexe 3.A.5. Ratio du 90e centile à la médiane de la concentration du marché du travail

Indice Herfindahl-Hirschman (HHI) fondé sur les embauches. Sélection de pays, 2010-19



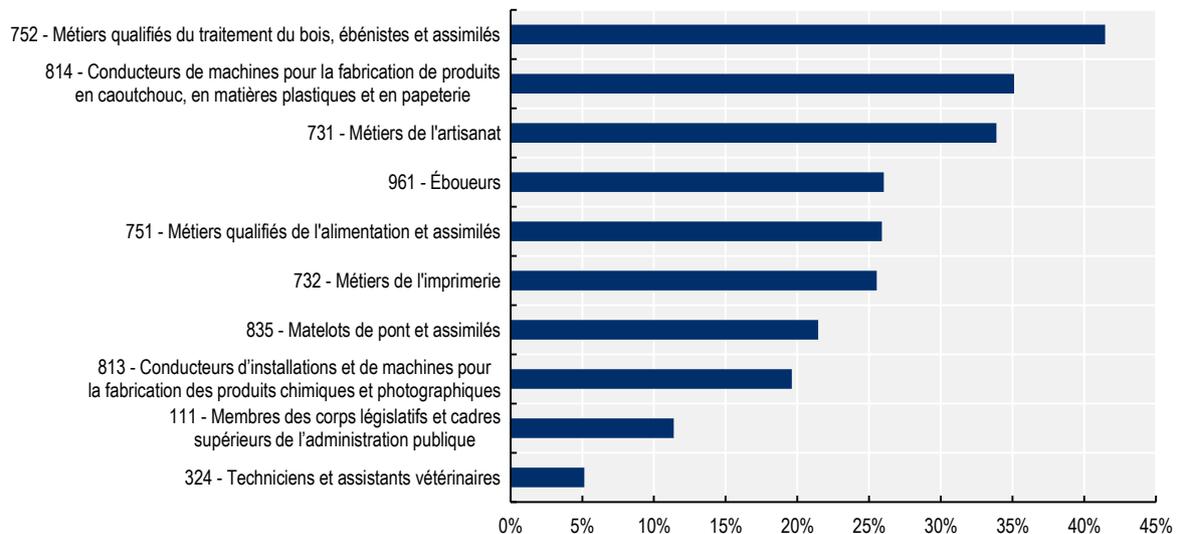
Notes : le diagramme présente les ratios du 90e centile à la médiane de l'indice HHI des marchés du travail locaux, définis comme paires de professions au niveau à quatre chiffres et de domaines fonctionnels. Les indices HHI sont calculés à partir du volume d'embauches sur une année entière.

Source : Bassanini et al. (2022^[37]), « Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe », <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/qsy9ar>

Graphique d'annexe 3.A.6. La concentration dans certaines professions diminue considérablement lorsque les salariés peuvent se reconverter dans une profession apparentée, 2019

Rapport de l'indice Herfindahl-Hirschman (HHI) à l'indice HHI simulé lorsque les travailleurs ont la possibilité de se reconverter et de chercher un emploi dans un métier présentant l'éventail de compétences le plus semblable.
100 % = HHI standard



Notes : l'analyse couvre 15 pays de l'OCDE. Professions classées selon la moyenne non pondérée sur l'ensemble des pays du rapport entre l'indice HHI simulé et l'indice HHI standard. Les professions des groupes « 61 » et « 95 » de la classification CIP ne sont pas prises en compte en raison d'une couverture inégale des pays. Les marchés du travail sont définis par les offres d'emploi dans les professions de la classification CIP (code à 3 chiffres), par région TL3, pour tous les pays. L'indice HHI simulé est estimé en élargissant le marché à la profession de la classification CIP (niveau à trois chiffres) qui requiert la palette de compétences la plus semblable, sous réserve d'une formation d'une durée maximale de six mois, d'un niveau d'instruction à peu près équivalent, et d'une baisse salariale de 10 % maximum.

Sources : analyse de l'OCDE fondée sur les données d'Emsi Burning Glass, Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (pays de l'Union européenne, Suisse et Royaume-Uni), *Current Population Survey* (États-Unis), *Australian Labour Force Survey* (Australie), *Occupational Employment Survey* (États-Unis), *Occupational Information Network (O*NET)* (États-Unis).

StatLink  <https://stat.link/e1m6ay>

Annexe 3.B. Choix des pays, normalisation et agrégation

Dans ce chapitre, l'Indice Herfindahl-Hirschman (HHI) est construit à partir des offres d'emploi en ligne extraites du web par Emsi Burning Glass (EBG). La validité des estimations dans une perspective internationale dépend donc de l'exhaustivité des données d'EBG. La présente annexe décrit le processus de validation des données EBG, notamment la sélection de l'échantillon de pays, les États-Unis constituant le point de référence. Elle présente par ailleurs la démarche suivie pour normaliser les données et établir des statistiques agrégées comparables entre pays.

Les données EBG ont déjà été utilisées dans des études américaines sur la concentration des marchés du travail – voir Azar et al. (2020_[28]), Schubert, Stansbury et Taska (2021_[179]) et Yeh, Hershbein et Macaluso (à paraître_[30]). Hershbein et Khan (2018_[44]) montrent que la répartition des professions dans les données EMG, bien que celles-ci portent uniquement sur les offres d'emploi en ligne, est proche de celle qui se dégage de l'enquête *Job Openings and Labour Turnover Survey* (JOLTS). Plus important, Azar et al. (2020_[28]) signalent que les données EBG enregistrent environ 85 % des offres d'emploi estimées par l'enquête JOLTS.

Le processus de validation des données utilisé dans le cadre de ce chapitre s'articule en cinq étapes :

1. calcul du ratio des recrutements aux postes à pourvoir pour chaque profession dans chaque pays ;
2. calcul du ratio de référence, aux fins de représentativité, à partir des données concernant les États-Unis ;
3. sélection des pays pour le calcul de l'indice HHI à partir du ratio de référence ;
4. calcul de l'indice HHI brut au niveau du marché du travail local (région par profession) et par trimestre pour certains pays ;
5. comparaison entre l'indice HHI brut et un indice HHI prédit construit par extrapolation des informations tirées uniquement des marchés du travail locaux dont le ratio recrutements-postes à pourvoir est inférieur au ratio de référence.

À l'issue du processus, sur les 29 pays pour lesquels on dispose de données, 16 (12 pays européens de l'OCDE, trois pays non européens de l'OCDE et un pays non membre de l'OCDE) ont été retenus.

Au cours de la première étape, on calcule les ratios trimestriels des recrutements aux offres d'emploi pour chaque profession au niveau à deux chiffres de la CIP (ci-après « les ratios »), les valeurs annuelles étant obtenues en établissant la moyenne de ces ratios à partir des informations fournies par les enquêtes sur la population active et les données EBG, pour les recrutements et les offres d'emploi respectivement. Les observations pour lesquelles le nom d'employeurs ou certaines régions manquent (régions TL3 ou niveau plus détaillé) ne sont pas prises en considération. Les recrutements sont définis ici comme les travailleurs en poste depuis moins de trois mois. Les recrutements et les postes à pourvoir dans les groupes 0 (Professions militaires) et 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche) de la CIP sont exclus. Le groupe 0 de la CIP est absent de nombreuses enquêtes sur la population active. Le groupe 6 de la CIP est fortement sous-représenté dans les données EBG, selon une observation de Cammeraat et Squicciarini (2021_[180]). Le traitement des données des pays anglophones a nécessité l'utilisation d'un tableau de concordances pour convertir les professions figurant au niveau à 6 chiffres de la classification SOC au niveau à 3 chiffres de la CIP-08.

Un traitement spécifique a été appliqué à certains pays. La période de référence est 2018-19 pour l'Australie, le Canada, le Royaume-Uni et Singapour et 2019 pour 24 pays européens. Les données de l'année 2018 ne sont pas utilisées pour les pays européens car les offres d'emploi qu'elles contiennent portent uniquement sur la période juillet-décembre. Pour les pays européens, l'ancienneté dans le poste actuellement occupé n'est pas directement enregistrée dans les microdonnées EFT-UE ; elle est donc déduite à partir de l'écart entre la date de l'entretien d'embauche et l'année ou le mois d'entrée en fonction. Aux États-Unis, le supplément de janvier de l'enquête permanente sur la population active (CPS, *Current Population Survey*) ne rend compte de l'ancienneté que tous les deux ans ; l'ancienneté dans l'emploi se rapporte donc uniquement à la situation observée au mois de janvier des années paires. En conséquence, l'échantillon EBG d'une année donnée est construit de manière à réunir les observations de la période comprise entre le début de l'année précédente et la semaine de référence du supplément de janvier de la CPS. La moyenne trimestrielle des postes à pourvoir est ensuite calculée en divisant le nombre de ces observations par quatre. La province de Québec (Canada) n'est pas prise en compte car l'extraction des données relatives aux offres d'emploi en ligne publiées en français est insuffisante - voir Lameb et al. (2019_[181]). S'agissant de l'Allemagne, on a regroupé des régions TL3 correspondant à des enclaves constituées d'une seule commune au sein de régions plus vastes⁶². Enfin, les territoires d'outremer sont exclus aux fins de comparabilité.

Au cours de la deuxième étape, on calcule la moyenne non pondérée des ratios trimestriels au niveau à deux chiffres de la CITP des données EBG des États-Unis pour obtenir le ratio de référence. La moyenne non pondérée des 37 ratios (les groupes 0 et 6 de la CITP étant exclus) aux États-Unis s'établit à 6.78. Elle sert de seuil de référence pour vérifier la représentativité des données EBG des autres pays.

La troisième étape consiste à calculer le pourcentage de personnes exerçant des professions dont la moyenne des ratios trimestriels est inférieure au seuil de référence des États-Unis dans chaque pays. Aux États-Unis, par exemple, 80.5 % des salariés travaillent dans des professions de cette nature au niveau à deux chiffres. On écarte les pays où moins de 50 % des employés travaillent dans des professions dont le ratio moyen est inférieur au seuil de référence des États-Unis. On obtient ainsi un échantillon de 20 pays. Pour l'Australie et Singapour, on ne dispose pas de données concernant le nombre de recrutements dans les professions au niveau à deux chiffres. Bien que le ratio du nombre total de recrutements au nombre total de postes à pourvoir de ces deux pays soit inférieur à 6.78, dans la pratique, le test de validation est évidemment beaucoup plus faible. C'est pourquoi les statistiques des indices HHI les concernant doivent être considérées avec prudence. S'agissant de l'Australie, Korbelt (2018_[182]) note que la répartition par professions des offres d'emploi des données EBG diffère de la répartition de l'emploi résultant de l'enquête sur la population active (LFS). On pourrait en déduire que les données de l'Australie doivent être utilisées avec encore plus de prudence, mais il convient de noter que les données sur les stocks d'emploi constituent un point de référence moins rigoureux pour valider les chiffres relatifs aux postes à pourvoir que ceux concernant les nouvelles embauches, comme c'est le cas ici.

Au cours de la quatrième étape, on calcule l'indice HHI pour les pays sélectionnés à l'étape précédente⁶³. On utilise les catégories professionnelles de la classification SOC au niveau à 6 chiffres pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et Singapour, et celles de la classification CITP au niveau à 4 chiffres pour les autres pays.

Lorsqu'une offre d'emploi donne le nom d'un site d'annonces⁶⁴ et non celui du véritable employeur, l'employeur est considéré manquant. Les employeurs manquants sont traités comme des employeurs isolés ayant publié une seule offre d'emploi. Cette démarche est conforme à celle d'Azar et al. (2020_[281]) et aboutit probablement à une sous-estimation de la concentration, mais semble constituer un choix prudent. Un test de robustesse dans lequel, pour réduire le nombre d'erreurs dues à la communication erronée de noms d'employeurs et à un nettoyage imparfait, on utilise les noms des employeurs tronqués, composés du premier mot du nom des employeurs après nettoyage, aboutit néanmoins à des résultats analogues.

Pour finir, on effectue une régression de l'indice HHI agrégé au niveau à trois chiffres de la CIP-2008 sur des variables indicatrices par pays et par profession, en retenant uniquement les professions qui présentent un ratio inférieur au seuil de référence. La régression est estimée par la méthode MCO pondérée par l'emploi, l'Australie et Singapour étant exclus. On prédit ensuite un indice HHI pour les professions non prises en considération. Un pays est retenu pour l'analyse si l'écart entre la moyenne des indices HHI réels et celle des indices HHI prédits pour ce pays est inférieur à 10 %. Le nombre de pays retenus est ainsi ramené de 20 à 16, à savoir : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Estonie, États-Unis, France, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Singapour, Suède et Suisse.

On calcule ensuite les indices HHI bruts au niveau le plus détaillé pour les 16 pays retenus. L'agrégation au niveau national ou infranational est fondée sur un système de pondération en deux étapes. Dans un premier temps on détermine, sur la base des données des enquêtes sur la population active existantes, le niveau professionnel le plus détaillé pour lequel on dispose de données relatives à l'emploi (généralement le niveau à 3 chiffres de la classification CIP). On agrège ensuite les indices HHI bruts à ce niveau en prenant pour coefficient de pondération le nombre d'offres d'emploi publiées en ligne de chaque marché du travail local. Une autre agrégation des indices HHI est ensuite effectuée au niveau national ou infranational en prenant pour coefficient de pondération l'emploi total dans chaque profession.

Pour établir des statistiques de la concentration comparables entre pays, malgré l'hétérogénéité qu'ils présentent s'agissant des superficies moyennes des régions TL3, on effectue une régression du logarithme des mesures agrégées des indices HHI sur le logarithme de la population nationale moyenne des régions TL3, et on obtient ainsi la valeur prédite des indices HHI pour une population moyenne de 200 000 habitants. Le ratio de la valeur prédite à la valeur réelle est alors appliqué pour ajuster toutes les statistiques de la concentration établies à partir des offres d'emploi en ligne utilisées dans le chapitre.

Annexe 3.C. Définir les réorientations professionnelles en fonction des écarts de qualifications

L'exercice de simulation présenté à la section 3.4.2 (« Politiques en matière de compétences ») suppose de définir un ensemble de professions qu'un salarié pourrait envisager (ou professions ciblées) en fonction de la profession qu'il exerce actuellement (ou profession d'origine) et d'un indicateur de l'écart de qualifications entre les deux professions.

Il n'existe pas de méthodologie unique, adoptée au niveau international, pour définir une telle palette de professions apparentées, mais des travaux antérieurs en ce sens ont été présentés à l'OCDE dans OCDE (2013^[183] ; 2020^[169]) et Bechichi et al. (2018^[184] ; 2019^[185]). Comme dans ces contributions, le présent exercice pose pour contrainte qu'une profession ciblée admissible ne doit pas proposer un salaire moyen inférieur de plus de 10 % à celui de la profession d'origine, ni exiger un niveau d'instruction supérieur de plus d'un an. Parmi les professions envisageables restantes, le salarié choisit celle qui présente l'écart de qualification, et donc le besoin de formation, le plus faible par rapport à la profession d'origine, la durée de la formation ne devant pas dépasser six mois.

L'écart entre la profession d'origine et la profession ciblée, $dist^{o,d}$, est une fonction de la moyenne pondérée de l'écart entre chaque compétence caractéristique des professions. Plus précisément :

$$dist^{o,d} = \sqrt{\sum_{i=1}^{35} w_i^d (x_i^o - x_i^d)^2}$$

où o représente la profession d'origine, d la profession ciblée, et $i = \{1, 2, \dots, 35\}$ l'une des 35 compétences utilisées par l'*Occupational Information Network* (O*NET) des États-Unis pour décrire les professions. x_i^o est la valeur de la compétence i dans la profession d'origine, correspondant au niveau de maîtrise de cette compétence dans la profession défini dans O*NET, et w_i^d un coefficient de pondération correspondant à l'importance de la compétence i dans la profession d selon O*NET par rapport à l'importance relative de cette compétence dans toutes les professions envisageables. Les termes négatifs pour $(x_i^o - x_i^d)$ sont fixés à zéro pour introduire une asymétrie entre la formation nécessaire pour passer de la profession o à la profession d et inversement⁶⁵.

Plus l'écart est important, plus la formation nécessaire sera longue si le salarié décide de quitter la profession qu'il exerce actuellement. La correspondance entre l'écart de compétences et le temps de formation est calculée par une régression de tous les écarts sur la différence entre les niveaux d'instruction requis dans les deux professions. Le coefficient sur le terme de l'instruction estime le nombre de points de l'écart de compétences qu'une année d'instruction supplémentaire permet de combler. Cette estimation ne sert pas à définir la profession ciblée pour laquelle le salarié pourrait suivre une formation (pour cela, l'écart de compétences suffit), mais à limiter l'éventail de professions de destination possibles à celles qui exigent au maximum 6 mois de formation.

Les informations concernant le niveau d'instruction moyen requis et les compétences exigées pour les différentes professions sont tirées de O*NET, celles concernant les salaires proviennent de l'*Occupational Employment Survey* des États-Unis. Le schéma des réorientations professionnelles est donc commun à tous les pays considérés, ce qui équivaut à supposer - dans le cadre de cet exercice - que les schémas des réorientations possibles sur le marché du travail américain s'appliquent également à d'autres pays.

Notes

¹ La situation dans laquelle l'employeur a latitude pour déterminer le salaire sera désignée dans le présent chapitre par les termes « concurrence monopsonistique », « monopsonne » « marché du travail monopsonistique », utilisés de manière interchangeable. De même, les termes « pouvoir de fixation des salaires », « pouvoir de monopsonne » et « pouvoir de marché de l'employeur » sont utilisés comme des synonymes.

² Les estimations de l'effet de la concentration d'un marché du travail sur les salaires et la sécurité de l'emploi produites dans le présent chapitre sont le fruit d'une collaboration avec la Banque d'Italie et l'Institut allemand de recherche sur l'emploi (IAB) et s'appuient sur les travaux de Giulia Bovini, Eve Caroli, Federico Cingano, Jorge Casanova, Paolo Falco, Florentino Felgueroso, Marcel Jansen, António Melo, Pedro Martins, Michael Oberfichtner et Martin Popp. Le Secrétariat de l'OCDE reste toutefois seul responsable des opinions exprimées ici.

³ Cela étant, la concentration du marché n'implique pas nécessairement un pouvoir de monopsonne, puisque les travailleurs peuvent disposer d'un contre-pouvoir. Par exemple, au milieu du 20^e siècle, les petites villes des États-Unis ne comptaient généralement qu'un seul journal, de sorte que les marchés du travail locaux pour les typographes, qui mettaient en page et imprimaient chaque numéro, auraient été considérés comme fortement concentrés. Pourtant, au moins jusqu'aux années 1970, les typographes étaient organisés en un seul et puissant syndicat, et bénéficiaient d'avantages salariaux importants par rapport aux travailleurs d'autres secteurs manufacturiers (MaCurdy et Pencavel, 1986_[151]).

⁴ Certaines mesures influent également sur le pouvoir de monopsonne qui subsiste dans l'économie, ainsi que sur la façon dont un tel pouvoir pour les employeurs peut comprimer l'emploi ou les salaires. Les clauses de non-concurrence, par exemple, répondent à un objectif stratégique spécifique, mais limitent le nombre d'employeurs auxquels un travailleur peut s'adresser pour trouver un autre emploi. À l'inverse, les réglementations en faveur du dialogue social sont susceptibles de limiter le pouvoir unilatéral de fixation des salaires dont jouissent les employeurs. Par conséquent, les politiques publiques constituent une autre source de pouvoir de monopsonne.

⁵ Les modèles fondés sur les préférences des travailleurs pour des entreprises différentes et les modèles « dynamiques » de monopsonne ne s'excluent pas mutuellement. Ainsi, Manning (2020_[25]) montre dans un modèle simple que la conjugaison des deux approches confère aux entreprises un pouvoir de monopsonne plus fort.

⁶ Les pays concernés sont l'Autriche, le Costa Rica, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, le Portugal et la République slovaque.

⁷ On pourrait s'appuyer sur des estimations directes de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre dans l'entreprise. Toutefois, cela nécessiterait un instrument de mesure des évolutions salariales, ce qui compliquerait ensuite l'estimation de l'incidence de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre sur le fonctionnement du marché du travail (et en particulier sur les salaires).

⁸ Un grand nombre de pays européens sont couverts par Ascheri et al. (2021_[50]), qui limitent toutefois la couverture statistique aux seuls marchés urbains.

⁹ Les pays couverts sont les suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Estonie, États-Unis, France, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Singapour, Suède et Suisse. La sélection des pays est fonction de la disponibilité des données.

¹⁰ Azar et al. (2020_[28]) font valoir que la classification la plus détaillée des professions utilisée dans ce chapitre est encore trop large, et que les intitulés d'emploi pourraient en fait être la mesure à utiliser. Les résultats présentés dans ce chapitre peuvent donc sous-estimer l'ampleur de la concentration.

¹¹ La concentration du marché du travail est mesurée à l'aide de l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) calculé sur la base des embauches, c'est-à-dire $HHI_{l,t} = \sum_{f=1}^F s_{f,l,t}^2$ où $HHI_{l,t}$ est l'indice HHI sur le marché du travail local l au moment considéré t ; F désigne le nombre total d'entreprises présentes sur le marché du travail local l ; t indique le temps et $s_{f,l,t}$ correspond à la part de l'entreprise f dans l'emploi, les embauches ou les offres d'emplois sur le marché du travail local l à un moment donné t . Le plancher 0 de l'indice n'est atteint que dans le cas théorique où il existe un nombre infini d'entreprises. Sur un marché comptant un nombre limité d'entreprises n , l'indice est limité par le bas à $1/n$ (cas où chaque entreprise détient une part égale du marché).

¹² Les seuils utilisés par la Commission européenne sont toutefois plus bas : 2 000 pour une concentration élevée et 1 000 pour une concentration modérée (Commission européenne, 2003_[193]).

¹³ Les pays considérés comme pouvant être inclus dans cette analyse sont les suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Estonie, États-Unis, France, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Singapour, Suède et Suisse. Les pays ont été sélectionnés en fonction de la disponibilité des données et d'un exercice de validation des données présenté dans l'Annexe 3.B. En raison des limites que présentent les données, aucun exercice de validation de ce type n'a pu être réalisé pour l'Australie et Singapour, les résultats concernant ces pays doivent donc être interprétés avec une plus grande prudence.

¹⁴ Il s'agit, dans la CITI Rév. 4, des sections O, Administration publique et défense ; P, Éducation ; et Q, Santé et activités d'action sociale. L'omission des secteurs dans lesquels les employeurs du secteur public jouent souvent un rôle important est justifiée par le manque de données solides permettant de déterminer si les employeurs du secteur public utilisent leur pouvoir de fixation des salaires de la même manière que les entreprises privées.

¹⁵ En général, les résultats présentés dans ce chapitre concordent avec les travaux publiés sur la plupart des sujets, en particulier lorsque l'on considère que la définition d'un marché du travail diffère généralement d'une étude à l'autre dans au moins une dimension. L'étude qui utilise la définition du marché du travail local et de l'indice HHI la plus proche de celle présentée dans cette section (voir Encadré 3.1) fait état d'un indice HHI moyen de 1 361 aux États-Unis (Azar et al., 2020_[28]), légèrement supérieur mais proche de la moyenne présentée ici (1 033). Les différences qui subsistent sont probablement dues aux procédures de nettoyage des données (voir Annexe 3.B).

¹⁶ Cette série chronologique est tirée de données sur l'Autriche, le Costa Rica, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France et le Portugal.

¹⁷ Ces résultats sont valables pour tous les pays. On relèvera en particulier que chaque profession figurant parmi les cinq premières et les cinq dernières par ordre de concentration du marché du travail est également présente dans les cinq premières au niveau national dans la majorité des 15 pays de l'échantillon.

¹⁸ Le nombre de travailleurs des professions de santé n'entrant pas dans la section Q de la CITI (Santé humaine et activités de travail social) est limité. Pour autant, les professionnels de la santé et les professions intermédiaires de la santé continuent d'enregistrer les plus forts taux de concentration, même lorsque sont pris en compte les secteurs d'activité exclus de l'échantillon.

¹⁹ La moyenne choisie englobe les quatre trimestres afin d'absorber toute variation saisonnière indépendante des effets de la pandémie. Elle exclut le T12 020 pour des raisons d'ambiguïté sur la question de savoir si ce trimestre traduit la dynamique d'avant ou d'après le début de la crise dans tous les pays de l'OCDE.

²⁰ Les exceptions notables sont la Lettonie et le Royaume-Uni, qui ont chacun enregistré jusqu'alors les plus fortes hausses des cas de COVID-19.

²¹ Les coefficients de pondération utilisés pour obtenir la concentration au niveau national sont constants et basés sur 2019 ; ils ne tiennent donc pas compte, par exemple, de l'évolution des suspensions d'activité obligatoires entre 2020 et 2021.

²² D'autres études portant sur des marchés particuliers obtiennent des résultats plus hétérogènes. Farsi et Macleod (2005^[76]) et Prager et Schmitt (2021^[77]), par exemple, ne constatent aucune incidence des fusions sur l'emploi dans le secteur hospitalier aux États-Unis.

²³ Dans ce qui pourrait être la seule autre étude de ce type, Popp (2021^[83]) constate des répercussions légèrement moindres, mais encore très lourdes (1.5 %), sans tenir compte de la concurrence sur le marché des produits et de la productivité.

²⁴ Plus le nombre de nouvelles embauches sur un marché est important, plus le nombre maximum d'entreprises pouvant embaucher sur ce marché est élevé et plus le minimum théorique de l'indice de Herfindahl-Hirschman utilisé pour mesurer la concentration est bas.

²⁵ Azar, Marinescu et Steinbaum (2022^[52]), Rinz (2022^[32]), Benmelech, Bergman et Kim (2022^[29]), Arnold (2021^[74]) et Schubert, Stansbury et Taska (2021^[179]).

²⁶ Martins (2018^[35]), Abel, Tenreyro et Thwaites (2018^[33]), Jarosch, Nimczik et Sorkin (2019^[26]) Dodini et al. (2020^[36]) Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]), Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]), Popp (2021^[83]) et OCDE (2021^[12]).

²⁷ Seules les études qui ne tiennent pas compte des effets fixes au niveau de l'entreprise et des effets fixes individuels donnent des estimations situées dans le haut de la fourchette (Qiu et Sojourner, 2019^[31] ; Arnold, 2021^[74] ; Azar, Marinescu et Steinbaum, 2022^[52]).

²⁸ Plus précisément, l'OCDE (2021^[12]) estime les élasticités des salaires pour plusieurs pays. Cependant, comme le reconnaît cette étude, les grands intervalles de confiance pour chaque estimation empêchent les comparaisons de pays à pays. Par conséquent, les estimations individuelles servent uniquement à calculer une élasticité moyenne pour l'ensemble des pays.

²⁹ Les données sur les annonces d'offres d'emploi en ligne utilisées dans la section 3.2 permettent de couvrir un plus grand nombre de pays, mais elles ne contiennent pas d'informations sur les salaires individuels ou sur les trajectoires et caractéristiques individuelles. Elles ne sont donc pas utilisées ici. L'analyse de la demande de compétences de la Section 3.3.3, qui s'intéresse directement au contenu des offres publiées, s'appuiera à nouveau sur les données d'annonces d'offres d'emploi en ligne utilisées ci-dessus.

³⁰ Dans le cas des travailleurs à temps plein, les salaires journaliers et horaires donneront probablement des élasticités voisines, ce qui est également vrai dans les données utilisées ici. En revanche, l'incidence sur les salaires journaliers non limitée aux travailleurs à temps plein est difficile à interpréter du fait qu'entrent également en jeu l'effet de la concentration sur les heures travaillées et l'incidence du travail à temps partiel de très courte durée.

³¹ Les erreurs types plus importantes pour le Danemark et le Portugal sont dues à un « effet de petit pays ». En raison du petit nombre de zones géographiques dans ces pays, l'instrument est relativement moins fiable.

³² Ces valeurs sont obtenues en multipliant l'élasticité des salaires estimée par le logarithme du ratio du 9^e décile à la médiane de la répartition des concentrations (voir Graphique d'annexe 3.A.5). Il faut toutefois noter que ces estimations sont plus fiables à la moyenne de l'échantillon. Constat encore plus frappant dans quelques pays : l'élasticité des salaires est encore plus forte lorsqu'elle est estimée uniquement sur les marchés du travail locaux dont la concentration est inférieure à la moyenne. On en conclut que, globalement, l'effet négatif de la concentration se fait ressentir même dans les marchés encore loin d'atteindre les seuils de concentration généralement utilisés par les autorités antitrust.

³³ Quelques études américaines (Qiu et Sojourner, 2019^[31] ; Arnold, 2021^[74] ; Azar, Marinescu et Steinbaum, 2022^[52]) constatent des élasticités inférieures à -0.1 en termes absolus, tandis que d'autres, aux États-Unis également, dont les spécifications sont plus proches de celles adoptées ici, constatent des élasticités bien moindres, comprises entre -0.01 et -0.05 (Schubert, Stansbury et Taska, 2021^[179] ; Benmelech, Bergman et Kim, 2022^[29] ; Rinz, 2022^[32]), comparables à celles trouvées dans des études européennes : Marinescu, Ouss et Pape (2021^[34]) et Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]) constatent une élasticité de -0.020 et -0.024 respectivement pour la France, tandis que Martins (2018^[35]), Dodini et al. (2020^[36]) et Popp (2021^[83]) obtiennent des estimations ponctuelles de -0.028, -0.010 et -0.043 pour le Portugal, la Norvège et l'Allemagne respectivement. Enfin, OCDE (2021^[12]) constate une élasticité de -0.028 en fédérant les données de l'Autriche, du Danemark, de la France, de la Finlande et de l'Espagne et celles du Costa Rica.

³⁴ Ce qui cadre avec les résultats obtenus par Arnold (2021^[74]), Bassanini, Batut et Caroli (2021^[57]) et Thoresson (2021^[80]) qui constatent un effet important sur les salaires des titulaires aux États-Unis, en France et en Suède respectivement.

³⁵ On note avec intérêt que les différences d'élasticités des salaires entre les pays sont faibles pour les titulaires, mais fortes pour les nouvelles embauches. L'élasticité au Danemark (-0.037) est en fait plus du double de celle de l'Allemagne (-0.016) et la différence est significative. Cela indiquerait des effets d'ajustement des salaires différents entre les pays.

³⁶ Si les contrats temporaires sont parfois associés à des emplois stables et de bonne qualité dans des cas précis, les données dont on dispose font apparaître qu'ils sont plus généralement associés à une moindre sécurité de l'emploi ; voir par exemple OCDE (2014^[192]). La fréquence des contrats temporaires donc donc une bonne indication de la sécurité de l'emploi.

³⁷ L'analyse est limitée aux nouvelles embauches du fait de l'absence fréquente de données sur les types de contrats des titulaires. Plus précisément, ces données sont toujours absentes en Allemagne et en Espagne, et disponibles en Italie pour les seuls travailleurs embauchés après le début de la fenêtre d'échantillonnage (2012 pour l'Italie).

³⁸ 85 % et 70 % des nouvelles embauches sont sous contrat temporaire dans les données de l'Espagne et de l'Italie, respectivement.

³⁹ Ces effets sont importants en termes de pourcentage, ils ne le sont pas en termes de points de pourcentage compte tenu du très faible taux de conversions dans ces pays.

⁴⁰ Dans ces pays, les informations sur les types de contrats ne sont pas régulièrement actualisées sur le calendrier de l'emploi.

⁴¹ Cela ne peut toutefois pas être fait avec les données portugaises.

⁴² Cette définition des jeunes est légèrement différente de celle donnée plus haut pour tenir compte des données différentes utilisées dans cette section.

⁴³ L'exclusion des apprentissages de l'échantillon réduirait effectivement l'estimation ponctuelle de l'effet de la concentration du marché du travail sur la probabilité d'embauche sous contrat permanent d'environ 25 %.

⁴⁴ Modestino et al. (2016^[48] ; 2020^[102]) expliquent les observations par les variations de l'intensité du recrutement, c'est-à-dire le comportement stratégique des employeurs qui investissent davantage de ressources dans les procédures de recrutement lorsque l'offre de talent sur le marché est plus forte. Hershbein and Kahn (2018^[44]) montrent que la demande de compétences par les employeurs augmente en permanence après des bouleversements liés à des évolutions technologiques ou des augmentations de capitaux.

⁴⁵ Cette sous-section s'inspire des analyses présentées dans OCDE (2019^[15]) et OCDE (2020^[149]) et les actualise.

⁴⁶ Les études établissent parfois une distinction entre clauses de « non-concurrence » et clauses de « congé de fin de contrat », la différence étant que, dans le second cas, le travailleur est indemnisé pendant toute la période de validité de la clause après avoir quitté son employeur, alors que, dans le premier cas, il ne l'est pas – voir par exemple Nicandri (2011^[188]). Pour les besoins du présent chapitre, l'expression « clause de non-concurrence » se rapporte aux deux catégories de clauses car, dans un nombre croissant de pays et d'États, une clause ne prévoyant pas d'indemnisation des travailleurs n'est pas exécutoire.

⁴⁷ Le Mexique et quelques états des États-Unis, dont la Californie, le Dakota du Nord et l'Oklahoma, sont des exceptions de longue date (OCDE, 2019^[15]). En 2020, le District of Columbia a également adopté une loi interdisant les clauses de non-concurrence dans les contrats de travail (*D.C. Law 23-209: Ban on Non-Compete Agreements Amendment Act of 2020*).

⁴⁸ Dans presque tous les pays et territoires, les clauses de non-concurrence doivent couvrir un périmètre géographique limité pour être applicables. En conséquence, et notamment en ce qui concerne les métiers peu qualifiés, il suffit souvent de trouver un emploi dans une autre ville pour surmonter la contrainte qu'elles imposent.

⁴⁹ La présomption réfutable d'utilisation abusive signifie qu'il appartient à l'employeur de prouver que l'usage de la clause n'est pas abusif. Si les tribunaux estiment que les preuves avancées ne sont pas convaincantes, la règle consiste à juger la clause abusive.

⁵⁰ Plusieurs états des États-Unis ont engagé des réformes en ce sens ces dernières années, exonérant notamment de ces clauses les salariés dont la rémunération est inférieure à un niveau donné (parfois élevé) (Lewi et al., 2021^[189]). En Europe, des interdictions partielles de même nature existent en Autriche, en Belgique et au Luxembourg – voir OCDE (2019^[15]).

⁵¹ Il y a collusion illicite, par exemple, lorsque des entreprises en concurrence pour recruter le même type de travailleurs conviennent de ne pas embaucher les salariés des concurrents (accords dits de « non-débauchage ») ou lorsque des entreprises concurrentes sur le même marché du travail conviennent d'appliquer une politique commune de rémunération (collusion salariale), sauf lorsque cela intervient dans le cadre de négociations collectives de branche.

⁵² Le débat entre régulateurs reste ouvert quant à la façon d'évaluer les effets sur le marché du travail et sur le marché des produits en aval lorsqu'ils sont de signe opposé - voir OCDE (2019^[15]) – bien que, dans certains pays, des directives indiquent clairement qu'une fusion sur un marché amont ne doit pas être évaluée à l'aune de ses conséquences sur le marché aval (Ministère américain de la Justice ; Federal Trade Commission, 2010^[4]).

⁵³ La formulation initiale du modèle de monopole bilatéral remonte à 1928 (Bowley, 1928^[190]).

⁵⁴ Lorsque l'externalisation internationale est possible, les entreprises multinationales peuvent menacer de transférer une partie de leurs chaînes de production à l'étranger dans l'objectif d'affaiblir le pouvoir des syndicats dans leur pays d'origine (OCDE, 2021^[191]).

⁵⁵ En pratique, dans un modèle de monopsonne, à l'équilibre non contraint, l'emploi est inférieur à ce qu'il est à l'équilibre concurrentiel parce que la courbe représentant le coût marginal du travail se situe à un niveau plus élevé (et sa pente est plus accentuée) que la courbe de l'offre. Un salaire minimum modéré abaisse la courbe du coût marginal et l'aplatit. De ce fait, l'emploi est plus élevé qu'à l'équilibre non contraint et plus réactif aux variations de la demande de main d'œuvre.

⁵⁶ Le fait que les effets estimés du salaire minimum aux États-Unis deviennent dans l'ensemble moins négatifs (voire positifs) sur des périodes d'observation plus récentes (Dube, 2019^[158]) semble indiquer que les situations de monopsonne se sont généralisées au fil du temps.

⁵⁷ Les indemnités ne sont cependant pas toujours efficaces par rapport au coût, surtout si elles visent les salaires, et peuvent créer des effets de concurrence pour les travailleurs dans la région de destination (Schmutz et Sidibé, 2019^[186]).

⁵⁸ Un autre exercice, non présenté ici, suppose que la profession ciblée est celle qui optimise le gain salarial du travailleur, sous réserve d'une période de formation de six mois maximum.

⁵⁹ Le Canada et Singapour sont écartés en raison de l'absence de données relatives à l'emploi au niveau à trois chiffres de la CIP-08. Le calcul des transitions au niveau à trois chiffres de la CIP-08 est classique (Bechichi et al., 2018^[184] ; Bechichi et al., 2019^[185]) et obligatoire dans ce contexte pour associer les mêmes transitions aux données de l'Australie, des États-Unis et du Royaume-Uni (provenant de la SOC-2010) qu'aux données européennes (provenant de la CIP-08). Les professions de la classification SOC sont converties en catégories de la CIP avant de calculer l'indice HHI. Pour les besoins de l'exercice, les indices HHI standard sont aussi recalculés au niveau à trois chiffres de la CIP.

⁶⁰ Pour près des deux tiers des professions au niveau à trois chiffres de la CIP, il n'existe pas de reconversion admissible vers une autre profession dans la limite d'une formation de six mois.

⁶¹ D'une part, les coûts de licenciement augmentent avec l'ancienneté, ce qui réduit le pouvoir de négociation de l'employeur. De l'autre, en revanche, la réticence des salariés anciens à quitter leur emploi (parce qu'ils perdraient les avantages liés à l'ancienneté) accroît le pouvoir de monopsonne de l'employeur.

⁶² Les régions TL3 regroupées sont les suivantes : Heilbronn (Stadtkreis) et Heilbronn (Landkreis) ; Baden-Baden (Stadtkreis) et Rastatt ; Rosenheim (Kreisfreie Stadt) et Rosenheim (Landkreis) ; Landshut (Kreisfreie Stadt) et Landshut (Landkreis) ; Passau (Landkreis) et Passau (Kreisfreie Stadt) ; Straubing (Kreisfreie Stadt) et Straubing-Bogen ; Regensburg (Kreisfreie Stadt) et Regensburg (Landkreis) ; Bamberg (Kreisfreie Stadt) et Bamberg (Landkreis) ; Bayreuth (Landkreis) et Bayreuth (Kreisfreie Stadt) ; Coburg (Kreisfreie Stadt) et Coburg (Landkreis) ; Ansbach (Kreisfreie Stadt) et Ansbach (Landkreis) ; Schweinfurt (Kreisfreie Stadt) et Schweinfurt (Landkreis) ; Würzburg (Landkreis) et Würzburg (Kreisfreie Stadt) ; Kaufbeuren (Kreisfreie Stadt) et Ostallgäu ; Kempten (Allgäu – Kreisfreie Stadt) et Oberallgäu ; Cottbus (Kreisfreie Stadt) et Spree-Neiße ; Bremerhaven (Kreisfreie Stadt) et Cuxhaven ; Wilhelmshaven (Kreisfreie Stadt) et Friesland (DE) ; Bonn (Kreisfreie Stadt) et Rhein-Erft-Kreis ; Trier (Kreisfreie Stadt) et Trier-Saarburg ; Flensburg (Kreisfreie Stadt) et Schleswig-Flensburg ; Weimar (Kreisfreie Stadt) et Weimarer Land.

⁶³ L'indice HHI trimestriel des offres d'emploi peut être exprimé comme suit :

$$HHI_{t,ij} = \sum_{k=1}^K \left(\% \text{ de postes à pourvoir}_{t,ijk} \right)^2$$

où t désigne un trimestre, i une région TL3, j une profession de la classification SOC au niveau à 6 chiffres ou de la classification CIP au niveau à 4 chiffres, et k une entreprise. Autrement dit, l'indice HHI de l'échantillon peut uniquement être défini par un trimestre, une région et une profession (ce qui correspond à la définition du marché du travail local ici – voir l'Encadré 3.1).

⁶⁴ Une proportion substantielle des offres d'emploi en ligne sont publiées par des sites spécialisés, et les noms des vrais employeurs ne sont pas observables car les données EBG n'indiquent pas si l'employeur est un site ou un véritable employeur. Le processus de nettoyage des données des noms des employeurs utilisé ici nécessite donc l'identification des sites d'annonces. Dans chaque pays, les noms des 50 principaux employeurs sont sélectionnés à partir de leur pourcentage de postes à pourvoir. Les noms ainsi obtenus sont ensuite vérifiés pour définir s'il s'agit de sites d'annonces ou pas ; pour ce faire, on recense les recruteurs et sites d'annonces en ligne actifs à l'échelle mondiale (Robert Walters, Michael Page, Adecco, Völker, Grafton, Hays, CV-Online, Page Personnel par exemple), en repérant systématiquement les mots associés aux ressources humaines (« carrière », « recrutement », « RH », « emploi », « main d'œuvre », « personnel », « effectifs », « embauche », etc.) et en vérifiant manuellement leurs activités sur Internet.

⁶⁵ La forme fonctionnelle de l'indicateur de dissemblance des compétences est conforme à Robinson (2018_[187]), et l'une des plus utilisées dans les études spécialisées. Elle associe la simplicité (par le recours à la géométrie euclidienne) et la possibilité d'estimer des écarts de compétences bidirectionnels.

4

Le rôle des performances des entreprises et des pratiques de fixation des salaires dans les inégalités salariales

Chiara Criscuolo, Antton Haramboure, Alexander Hijzen, Michael Koelle et Cyrille Schwellnus

Un tiers environ de l'ensemble des inégalités salariales s'explique par les pratiques différentes des entreprises en matière de fixation des salaires plutôt que par les différences de niveau et de rendement des qualifications des travailleurs. Les écarts de rémunération des travailleurs sont quant à eux liés aux écarts de productivité des entreprises, mais aussi à des disparités en termes de pouvoir de fixation des salaires. Pour faire face au creusement des inégalités salariales, les politiques centrées sur les travailleurs (éducation, formation des adultes, par exemple) doivent être complétées par des politiques axées sur les entreprises. Cette stratégie vise notamment à : (1) favoriser le rattrapage par les entreprises à la traîne de leur déficit de productivité, ce qui ferait non seulement augmenter la productivité globale et les salaires mais aussi reculer les inégalités salariales ; (2) promouvoir la mobilité professionnelle, laquelle réduirait les inégalités salariales à un niveau donné de dispersion de la productivité tout en améliorant la répartition des emplois entre les entreprises ; et (3) limiter le pouvoir de fixation des salaires dont jouissent les entreprises qui occupent une position dominante sur les marchés du travail locaux, ce qui ferait augmenter les salaires et comblerait les inégalités salariales sans avoir d'effets négatifs sur l'emploi et la production.

En bref

Le présent chapitre analyse le rôle des performances des entreprises et des pratiques de fixation des salaires dans les inégalités salariales, y compris les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et examine les implications pour l'action des pouvoirs publics. Les travaux, qui se fondent sur un nouvel ensemble harmonisé de données employeur-employé couplées se rapportant à 20 pays de l'OCDE, représentent l'initiative la plus ambitieuse à ce jour visant à utiliser des données administratives dans un contexte international dans ce domaine. S'appuyant sur des données détaillées, le chapitre montre que les entreprises disposent en général d'une grande latitude pour fixer des niveaux différents de rémunération pour des travailleurs ayant les mêmes qualifications, ce qui a des implications importantes pour les politiques publiques en faveur d'une croissance économique largement partagée. Le principal message à retenir, c'est que si l'on complète les stratégies de compétences axées sur les travailleurs par des stratégies centrées sur les pratiques de fixation des salaires dans les entreprises, on peut largement contribuer à la réduction des inégalités salariales tout en favorisant la croissance économique.

Les principales conclusions qui se dégagent de ce chapitre sont les suivantes :

- En moyenne, dans les 20 pays étudiés, les pratiques différentes des entreprises en termes de fixation des salaires, qui se retrouvent dans les avantages salariaux (écarts de rémunération des travailleurs entre les entreprises indépendamment de la composition de la main-d'œuvre), expliquent environ un tiers des inégalités salariales globales (écarts de salaires pour l'ensemble des travailleurs). De plus, les différences dans les pratiques en termes de fixation des salaires expliquent un quart des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (différence de salaire moyen entre hommes et femmes ayant des qualifications comparables). Ces résultats laissent penser que les entreprises disposent d'une grande latitude pour fixer les salaires, indépendamment des pratiques de leurs concurrentes, et que les salaires ne sont pas exclusivement déterminés par les compétences. Le niveau de rémunération des travailleurs dépend notamment de l'entreprise qui les emploie.
- Si les entreprises disposent d'un pouvoir de fixation des salaires, celles qui sont peu productives sont en mesure de rivaliser en s'appuyant sur de bas salaires sans perdre tous leurs salariés, tandis que celles qui sont très productives proposent des salaires plus élevés que les entreprises peu productives pour attirer des travailleurs et se développer. En moyenne, dans les pays étudiés, un sixième environ des écarts de productivité interentreprises se traduit par des écarts d'avantages salariaux. Les travailleurs hautement qualifiés et les hommes tirent davantage profit des bons résultats des entreprises en termes de salaires plus élevés que les travailleurs peu qualifiés et les femmes de façon générale.
- La répercussion des écarts de productivité sur les écarts de rémunération interentreprises est particulièrement prononcée lorsque la mobilité professionnelle (changement d'emploi volontaire de la part des travailleurs) est faible. Dans une telle situation, les entreprises qui rémunèrent peu ont moins de risques de voir leurs employés partir travailler dans des entreprises qui offrent des salaires élevés. Une hausse de la mobilité professionnelle, en passant du taux d'un pays à faible mobilité comme l'Italie, au taux d'un pays à forte mobilité comme la Suède, entraînerait une baisse de 15 % des inégalités salariales globales. En outre, la mobilité professionnelle limitée des femmes creuse l'écart de rémunération avec les hommes en limitant l'accès à des emplois dans les entreprises qui versent des rémunérations élevées et en affaiblissant leur pouvoir de négociation.

- Des systèmes plus centralisés de négociation collective et des salaires minimums plus élevés atténuent la répercussion de la productivité sur les avantages salariaux en limitant la possibilité pour les entreprises peu performantes d'entrer en concurrence sur la base de bas salaires, et réduisent donc la dispersion des salaires entre les entreprises.

Remédier aux inégalités salariales suppose de compléter les stratégies de compétences centrées sur les travailleurs par des stratégies axées sur les pratiques de fixation des salaires des entreprises. Cela implique :

- Les stratégies qui réduisent les écarts de productivité interentreprises pourraient réduire de manière significative les inégalités salariales. Cet objectif pourrait être atteint en aidant les entreprises peu performantes à adopter de nouvelles technologies, des modèles économiques s'appuyant sur le numérique et des méthodes de gestion hautement performantes.
- Réduire les obstacles à la mobilité professionnelle permettrait de combler les écarts entre les entreprises en termes de rémunération versée aux travailleurs en limitant la capacité des entreprises peu performantes à se livrer concurrence par les bas salaires. Consolider les politiques d'activation et de formation des adultes, modifier la réglementation du marché du travail et faciliter la mobilité géographique (par exemple via les politiques des transports et du logement) ainsi que le télétravail, sont autant de stratégies qui permettraient de favoriser la mobilité professionnelle.
- Les minima salariaux légaux ou fixés collectivement constituent une mesure complémentaire dont disposent les pouvoirs publics – à condition que ces minima salariaux ne soient pas trop élevés, parce qu'ils limitent la faculté des entreprises à tirer parti des conséquences d'une mobilité professionnelle limitée en rivalisant sur la base de bas salaires.

Introduction

De nombreux pays de l'OCDE sont aux prises depuis plusieurs dizaines d'années avec une faible croissance de la productivité et un creusement des inégalités de revenus¹. Dans le même temps, les écarts de performance entre les entreprises se sont accentués, un petit nombre d'acteurs très performants continuant d'enregistrer une forte croissance de leur productivité tandis que les retards s'accumulaient pour les autres (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016^[1] ; Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo, 2017^[2]). En outre, les entreprises les plus performantes se détachent également en termes de chiffre d'affaires et de rentabilité, et la concentration sectorielle progresse dans de nombreux pays (Bajgar et al., 2019^[3]). La crise du COVID-19 risque de renforcer ces tendances, étant donné que des entreprises non rentables ont été maintenues à flot et que la transformation numérique des modèles économiques s'est accélérée. Une nouvelle série de données indique que le creusement des écarts de productivité entre les entreprises explique, du moins en partie, la faible croissance de la productivité globale (Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo, 2017^[2]), mais les travaux empiriques étudiant ses effets sur les inégalités salariales restent limités. Si les inégalités salariales peuvent être, dans une certaine mesure, le simple résultat de différentes incitations au travail, à l'acquisition de compétences et à la mobilité professionnelle, des écarts trop marqués peuvent à l'inverse entraver la cohésion sociale en creusant les inégalités globales de revenus et en sapant l'égalité des chances².

Jusqu'à récemment, les recherches menées sur les causes des inégalités salariales étaient concentrées, pour la plupart, sur les écarts de compétences entre les travailleurs dans un cadre analytique qui ne tenait pas compte des différences entre les entreprises. Dans le modèle classique de l'offre et de la demande de compétences, le creusement des inégalités salariales s'explique dans une large mesure par une augmentation de la demande de compétences, qui est elle-même induite par le progrès technologique,

notamment l'automatisation et la transformation numérique, ainsi que la mondialisation. Les marchés du travail sont censés être parfaitement concurrentiels et les salaires des travailleurs hautement qualifiés augmentent quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils travaillent. En cohérence avec ce modèle, l'action publique s'est principalement attachée à faire en sorte que les travailleurs possèdent les compétences recherchées par les employeurs en investissant dans l'éducation et la formation des adultes. Si ce modèle classique reste très utile, il fait abstraction d'un certain nombre de faits empiriques. Premièrement, les inégalités salariales sont fortes même au sein de catégories de compétences bien circonscrites, y compris entre les femmes et les hommes ayant les mêmes qualifications (Autor, Katz et Kearney, 2008^[4] ; Goldin, 2014^[5] ; Lemieux, 2006^[6]). Deuxièmement, la rémunération moyenne des travailleurs ayant des qualifications similaires varie considérablement selon les entreprises (Card, Heining et Kline, 2013^[7] ; Song et al., 2019^[8]). Troisièmement, les décisions des travailleurs en termes de mobilité sont assez peu sensibles aux salaires, ce qui permet aux employeurs de les faire baisser (Sokolova et Sorensen, 2020^[9]), en particulier sur les marchés du travail caractérisés par une forte concentration des employeurs (voir le chapitre 3) ou pour certains groupes de travailleurs, notamment les femmes, qui sont confrontées à un choix réduit d'emplois leur permettant de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

Le présent chapitre place l'entreprise au cœur de l'analyse des causes des inégalités salariales en prenant explicitement en considération les différentes pratiques de fixation des salaires des entreprises. Les pratiques de fixation des salaires font ici référence à la faculté et aux incitations des entreprises à fixer des salaires différents pour des travailleurs ayant des qualifications similaires, par exemple au regard de leur performance, de leur pouvoir de fixation des salaires, et de la nature des mécanismes institutionnels de fixation des salaires. Le cadre analytique prend explicitement en compte les frictions sur le marché du travail et l'hétérogénéité des entreprises. Dans ce cadre, les entreprises disposent en effet d'une certaine latitude pour fixer les salaires, en ce sens que les écarts de rémunération ne sont pas immédiatement neutralisés par une situation de concurrence entre des entreprises embauchant des travailleurs parfaitement mobiles. Il en résulte que les écarts de résultats interentreprises sur les marchés de produits ainsi que certaines caractéristiques du marché du travail, telles que la concentration des employeurs et les disparités sur le plan de la mobilité entre telle ou telle catégorie de travailleurs, notamment entre les femmes et les hommes, peuvent donner lieu à des écarts de rémunération entre travailleurs possédant des compétences analogues. Du point de vue de l'action publique, le fait de placer l'entreprise au cœur de l'analyse élargit le champ des mesures pouvant être prises pour lutter contre les inégalités salariales ; l'idée est en effet d'associer des mesures centrées sur les travailleurs, par exemple des politiques éducatives et de formation des adultes, à des mesures axées sur les entreprises, notamment des dispositifs visant à réduire les écarts de productivité, à promouvoir la mobilité professionnelle et à limiter le pouvoir de fixation des salaires dont jouissent les entreprises.

Le chapitre apporte trois contributions essentielles. D'abord, il évalue dans quelle mesure les différentes pratiques des entreprises en termes de fixation des salaires contribuent aux inégalités salariales dans un contexte international, à l'aide d'un nouvel ensemble harmonisé de données employeur-employé couplées qui renseigne sur les profils des travailleurs et sur les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Les pratiques de fixation des salaires des entreprises sont représentées de façon empirique par les avantages salariaux, c'est-à-dire la part de la rémunération moyenne versée par l'entreprise qui n'est pas due à la composition de la main-d'œuvre. Les études précédentes qui ont exploité de telles données se sont généralement concentrées sur un seul pays à la fois. Comparer des résultats tirés d'études par pays n'est pas une méthode fiable dans la mesure où les écarts entre les pays peuvent être davantage liés à des disparités en termes de traitement des données (par exemple, les procédures d'échantillonnage des données ou les définitions des variables) et de méthodes empiriques qu'à de véritables différences au niveau des cadres institutionnels et conditions structurelles. Le présent chapitre harmonise autant que possible le traitement des données et utilise une méthode empirique uniformisée pour que les résultats des pays soient directement comparables. Ensuite, le chapitre analyse les déterminants politique, de marché et d'entreprise des pratiques de fixation des salaires des entreprises en termes de performance de l'entreprise, du degré de mobilité de l'emploi et de la nature des institutions de fixation des salaires en

tirant parti de la dimension internationale des données. Enfin, à partir des données empiriques, le chapitre tire des conclusions pour l'action des pouvoirs publics, en soulignant la nécessité de compléter les politiques centrées sur les travailleurs par des stratégies axées sur les entreprises afin de stimuler la productivité et de partager les gains de productivité avec l'ensemble des travailleurs par le biais de salaires plus élevés.

La suite de ce chapitre s'articule de la manière suivante. La section 4.1 présente le cadre conceptuel, la méthodologie empirique ainsi que la série harmonisée de données couplées employeurs-employés utilisées pour analyser le rôle des entreprises dans les inégalités salariales. La section 4.2 présente les résultats de l'analyse. La section 4.3 expose les implications pour l'action des pouvoirs publics. La section 4.4 conclut.

4.1. Cadre

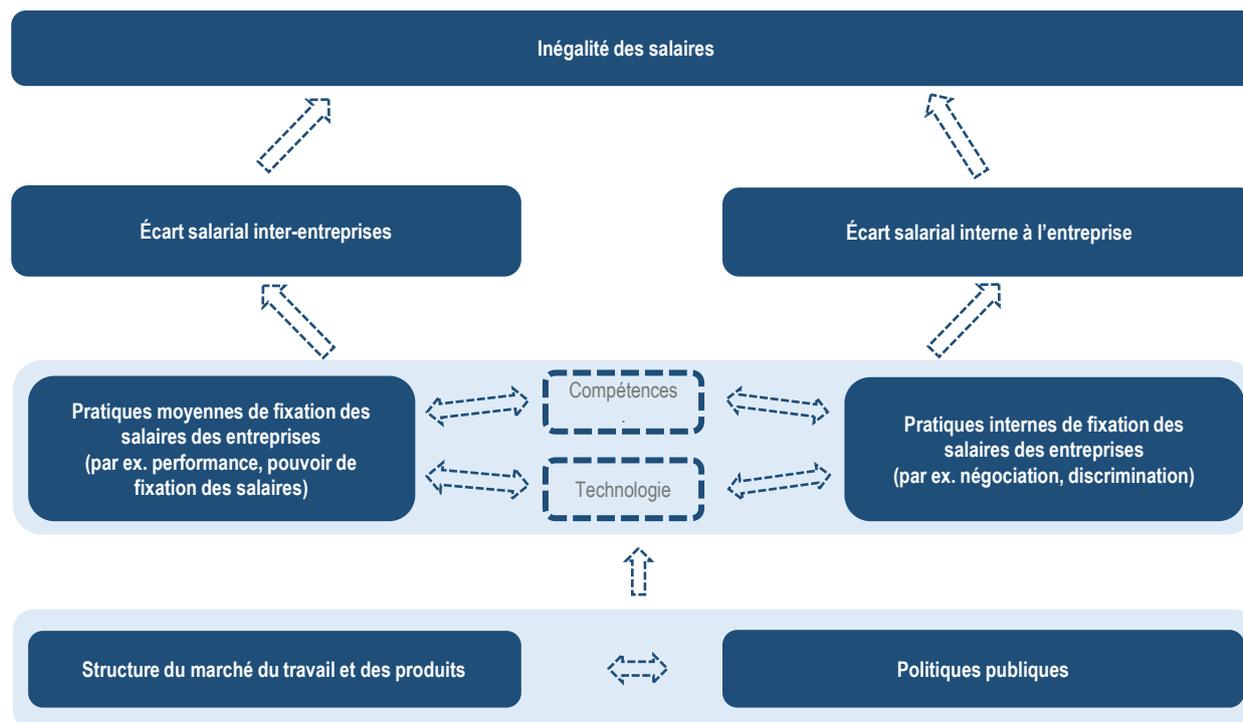
4.1.1. Cadre conceptuel et portée

Le niveau global des inégalités salariales résulte des écarts salariaux entre les entreprises, et des écarts salariaux internes aux entreprises (Graphique 4.1). Dans une certaine mesure, les écarts salariaux *entre* les entreprises peuvent s'expliquer par les différences de compétences présentes dans la main-d'œuvre. Par exemple, les entreprises qui emploient une part supérieure à la moyenne de travailleurs hautement qualifiés verseront en général des salaires plus élevés qu'une entreprise moyenne. Mais les écarts salariaux entre les entreprises sont aussi le résultat de différences dans leurs pratiques habituelles de fixation des salaires. Celles-ci peuvent résulter de différences de performance entre les entreprises, de différences dans les salaires fixés unilatéralement par les employeurs (comme dans les modèles de monopsonie ou d'annonce des salaires) ou de différences dans leur pouvoir de négociation (comme dans les modèles de négociation des salaires et de partage de la rente). Par exemple, les entreprises à bas salaires pourraient être en mesure de rivaliser sur la base de bas salaires sans risquer de perdre tous leurs employés, tandis que les entreprises très productives pourraient proposer des salaires plus élevés pour attirer des travailleurs et développer leurs activités. Les écarts de rémunération *internes* aux entreprises traduisent des écarts en termes de compétences des travailleurs, notamment le niveau d'études et l'expérience. Cependant, même en interne, les écarts salariaux peuvent dans une certaine mesure s'expliquer par des pratiques de fixation des salaires par les entreprises qui n'ont aucun lien avec les qualifications des travailleurs. Par exemple, les entreprises rémunèrent différemment les hommes et les femmes ayant des qualifications similaires. Cela peut tenir à des différences de pouvoir de négociation des femmes par rapport aux hommes, mais aussi aux perceptions de l'employeur quant aux écarts de productivité, ou à ses biais conscients et inconscients, qui entraînent des comportements discriminatoires.

Compte tenu des compétences et des conditions de travail non salariales, les différences de salaires entre les entreprises ne peuvent apparaître que sur des marchés du travail présentant des frictions. Sur un marché du travail sans frictions – dans lequel la recherche d'emploi, la mobilité professionnelle et le recrutement n'ont aucun coût – un travailleur possédant un ensemble donné de caractéristiques (par exemple, ses qualifications formelles, son expérience, sa motivation, etc.) changerait immédiatement d'emploi si une entreprise concurrente lui offrait un salaire plus élevé dans des conditions de travail non salariales similaires. Dans ce cas, les salaires des travailleurs sont entièrement déterminés par leurs compétences spécifiques, les entreprises faisant monter les salaires jusqu'à ce qu'ils correspondent à la productivité marginale des travailleurs. Les entreprises dont la productivité moyenne est élevée emploient plus de travailleurs que leurs concurrents à faible productivité, mais étant donné que la productivité marginale a tendance à diminuer avec l'emploi et à s'uniformiser entre les entreprises, elles ne versent pas de salaires plus élevés compte tenu des compétences des travailleurs et des conditions de travail non salariales. Par conséquent, les différences de rémunération dans le cas d'un marché du travail sans friction

reflètent entièrement des différences dans la composition des compétences ou des écarts de rémunération liés à des différences dans les conditions de travail non salariales. Par exemple, il est possible qu'une entreprise emploie principalement des travailleurs hautement qualifiés à des taux de salaires élevés, tandis qu'une autre emploie principalement des travailleurs peu qualifiés à des taux de salaires faibles, parce qu'elles exercent des activités économiques différentes ou utilisent des technologies exigeant des compétences différentes.

Graphique 4.1. Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales



Sur un marché du travail dans lequel la recherche d'emploi, la mobilité professionnelle et le recrutement ont un coût (ou si les travailleurs n'ont pas tous les mêmes préférences concernant les aspects non salariaux de leur emploi), les écarts de productivité marginale persistent entre les entreprises, et il est possible que des travailleurs similaires reçoivent un salaire différent selon l'entreprise. Cela peut être le cas lorsque les salaires sont égaux à la productivité marginale mais que celle-ci n'est pas uniforme d'une entreprise à l'autre (fixation concurrentielle des salaires), lorsque les salaires sont fixés unilatéralement par les employeurs et minorés en fonction de la productivité marginale (effet monopsonne sur la fixation des salaires) ou lorsque les travailleurs et les entreprises négocient les rentes associées à l'emploi prévu (négociation de salaire ou partage de la rente). La taille des entreprises faiblement productives a tendance à être trop importante du point de vue de l'efficacité, dans le sens où même en versant de faibles salaires, elles ne perdent pas tous leurs travailleurs. Inversement, la taille des entreprises très productives a tendance à être trop petite, puisqu'elles ont besoin d'offrir des salaires plus élevés pour attirer suffisamment de travailleurs et atteindre leur taille optimale. Par conséquent, une mobilité professionnelle limitée est susceptible d'accroître les différences de salaires entre les entreprises, contribuant ainsi à une plus grande inégalité des salaires, tout en réduisant l'efficacité de la réaffectation des emplois entre les entreprises³. De plus, dans un marché du travail avec des frictions, il devient possible pour les entreprises de définir des salaires différenciés pour des groupes de travailleurs aux qualifications similaires au sein de l'entreprise, si les coûts de recherche d'emploi et de mobilité des travailleurs diffèrent et donc leur position de négociation, comme cela peut être le cas, par exemple, pour des hommes et des femmes aux qualifications similaires.

Les divergences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises ont un impact immédiat sur les inégalités salariales, tandis que les différences dans la composition des compétences entre les entreprises n'ont pas d'impact direct sur l'inégalité salariale globale. Par exemple, pour une composition donnée des compétences, il importe peu, pour l'inégalité salariale globale, que les travailleurs hautement qualifiés soient regroupés dans les mêmes entreprises (ce qui entraînerait une forte inégalité salariale interentreprises et une faible inégalité salariale interne) ou qu'ils soient répartis uniformément entre les entreprises (ce qui entraînerait une faible inégalité salariale interentreprises et une forte inégalité interne). Par contre, les différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises accroissent directement l'inégalité salariale globale, même entre des travailleurs ayant des niveaux de compétences similaires. Les divergences dans les pratiques de fixation des salaires peuvent également conduire à des différences dans la composition des compétences, ce qui a un impact indirect sur l'inégalité salariale globale si les travailleurs à rémunération élevée se retrouvent dans des entreprises qui appliquent des salaires élevés. Cette situation se produit le plus souvent lorsque les entreprises très productives utilisent des technologies qui s'appuient sur des compétences spécifiques.

L'analyse porte sur le rôle de la performance des entreprises et des pratiques de fixation des salaires des entreprises sur les inégalités salariales (y compris les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) en examinant certains de leurs principaux déterminants – à savoir la productivité des entreprises, le degré de mobilité professionnelle et la nature des mécanismes institutionnels de fixation des salaires. Les facteurs qui déterminent le rendement des compétences, la composition des compétences et les écarts de productivité entre les entreprises n'entrent pas dans le cadre du présent chapitre et ont été analysés en détail dans des travaux antérieurs (Encadré 4.1).

Encadré 4.1. Les politiques publiques influencent les facteurs d'inégalité salariale au-delà des pratiques de fixation des salaires des entreprises

Bien que ce chapitre s'intéresse au lien entre politiques publiques et pratiques de fixation des salaires des entreprises, de nombreux travaux analysent l'effet des politiques publiques sur le rendement des compétences, le profil de compétences et les écarts de productivité entre les entreprises.

Rendement des compétences. Pour un profil donné de compétences de la main-d'œuvre, les inégalités internes de salaires reflètent la dispersion du rendement des compétences. Par exemple, les inégalités internes de salaires ont tendance à augmenter lorsque l'avantage salarial associé à un diplôme de l'enseignement supérieur augmente. De nombreux travaux ont analysé les principaux facteurs structurels et liés à l'action publique du rendement des compétences dans le cadre de la course entre niveau d'études et technologie (Katz et Murphy, 1992^[10] ; Autor, Goldin et Katz, 2020^[11]). Le rôle principal des politiques publiques dans ce cadre est de soutenir l'apport de compétences pour répondre à la demande croissante induite par les évolutions technologiques. En effet, il apparaît qu'une offre plus abondante de compétences par rapport à la demande réduit les avantages salariaux associés, et donc les inégalités salariales (OCDE, 2015^[12]). Il semble néanmoins que le cadre d'offre et de demande soit moins pertinent aux extrémités de la distribution des salaires. Au bas de la distribution des salaires, les politiques et les institutions peuvent jouer un rôle plus important que les forces du marché dans la fixation des salaires des travailleurs peu qualifiés, tandis qu'au sommet, les effets des superstars peuvent être particulièrement importants (Autor, Goldin et Katz, 2020^[11]).

Composition des compétences Un nouvel ensemble de données analyse l'effet des politiques publiques sur la structure des compétences présentes dans les entreprises. Un volet des travaux a porté sur la sélection croissante des travailleurs dans les entreprises entre collègues similaires, qui peut être liée à l'externalisation nationale, y compris vers des entrepreneurs indépendants de

plateformes en ligne (Goldschmidt et Schmieder, 2015^[13] ; OCDE, 2021^[14] ; Weil, 2014^[15]), et au fait que les entreprises ont de plus en plus recours à des agences spécialisées pour la prestation de services nécessitant une main-d'œuvre peu qualifiée, tels que le nettoyage, la sécurité et la restauration. Cette sélection entre travailleurs n'a pas d'effet direct sur les inégalités salariales, puisqu'une hausse des inégalités interentreprises est compensée par une baisse des inégalités internes. Mais elle peut affaiblir la position de négociation et la mobilité ascendante des travailleurs moins qualifiés, et donc accroître la persistance des inégalités tout au long de la vie. Les politiques visant à renforcer les négociations collectives et la formation dans les entreprises fournissant des services externalisés pourraient réduire les effets négatifs de la sélection entre travailleurs. Un autre volet de travaux a été consacré aux complémentarités entre les compétences des travailleurs et les technologies, qui peuvent conduire à la sélection des travailleurs les plus qualifiés dans les entreprises les plus rémunératrices (Card, Heining et Kline, 2013^[7]). Cette sélection entre travailleurs et entreprises peut améliorer l'efficacité, mais directement augmenter les inégalités salariales.

Écarts de productivité. Les écarts de productivité entre les entreprises ont eu tendance à se creuser dans plusieurs pays de l'OCDE (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016^[1] ; OCDE, 2015^[16]), ce qui a contribué à accroître les écarts salariaux interentreprises (Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo, 2017^[2]) et à augmenter les inégalités salariales. Les politiques publiques peuvent influencer directement l'ampleur des écarts de productivité interentreprises et l'ampleur des écarts salariaux pour un niveau donné d'écarts de productivité.

4.1.2. Cadre empirique

Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (mesurées à l'aide de la variance des logarithmes des salaires) s'analyse en trois étapes. Dans un premier temps, la contribution des entreprises à l'inégalité salariale globale est mesurée en examinant le rôle de l'avantage salarial des entreprises, c'est-à-dire la partie des salaires qui est déterminée par les caractéristiques de l'entreprise plutôt que par celles de ses travailleurs. Dans un deuxième temps, le rôle de la performance des entreprises est analysé en étudiant le lien entre la productivité de la main-d'œuvre et l'avantage salarial accordé au niveau de l'entreprise. Dans un troisième temps, on analyse le rôle des facteurs structurels et de ceux liés à l'action publique dans le lien entre la performance de l'entreprise et l'avantage salarial accordé. Voir Encadré 4.2 pour le détail technique.

Pour mesurer la composante des inégalités salariales qui est due aux entreprises, l'analyse se penche sur l'avantage salarial des entreprises, c'est-à-dire la part des salaires moyens versés par l'entreprise qui n'est pas liée aux caractéristiques de sa main-d'œuvre. L'avantage salarial de l'entreprise est représenté par les effets fixes estimés de l'entreprise dans une équation par ailleurs classique du salaire du capital humain avec des contrôles pour le sexe, l'âge et le niveau d'études/la profession⁴. L'inégalité salariale globale est ensuite décomposée en trois éléments : (i) la contribution des différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises, mesurée par la *dispersion de l'avantage salarial des entreprises* ; (ii) la contribution de la sélection des travailleurs, mesurée par la *dispersion des salaires moyens des entreprises qui peut être attribuée aux différences dans la composition de la main-d'œuvre*, y compris les compétences des travailleurs ; (iii) la contribution de l'inégalité interne aux entreprises, mesurée par la *dispersion moyenne des salaires au sein des entreprises*, qui traduit les rendements des compétences et éventuellement aussi les différences internes de pratiques de fixation des salaires entre des travailleurs aux qualifications équivalentes (par exemple, entre femmes et hommes).

Le lien entre la productivité et les salaires au niveau de l'entreprise (transmission de la productivité) est analysé empiriquement en établissant un lien direct entre l'avantage salarial et la productivité de la main-d'œuvre de l'entreprise⁵. Cette approche est utilisée pour documenter les différences de transmission entre les pays ainsi que les différences entre les différents groupes de travailleurs, tels que les travailleurs

peu ou très qualifiés ou les hommes et les femmes. L'inconvénient de cette approche est qu'elle n'est réalisable que pour le sous-ensemble de pays couverts par ce chapitre pour lesquels des informations sur la productivité des entreprises sont disponibles dans les données relatives aux travailleurs, ce qui rend difficile l'établissement d'un lien systématique entre le degré de transmission et les caractéristiques du secteur et du pays. L'approche au niveau de l'entreprise est donc complétée par une approche au niveau sectoriel qui établit un lien entre la dispersion interentreprises des avantages salariaux dans les secteurs et la dispersion interentreprises de la productivité de la main-d'œuvre, utilisant des sources de données externes sur la dispersion de la productivité issues de la base de données MultiProd de l'OCDE (Berlingieri et al., 2017^[17]). Étant donné les variations importantes entre les pays, les secteurs et dans le temps, l'approche par secteur est utilisée pour analyser les facteurs structurels et institutionnels de la transmission de la productivité sur les salaires au niveau de l'entreprise.

L'analyse des facteurs structurels et liés à l'action publique qui déterminent la transmission des salaires au niveau de l'entreprise est axée sur le rôle : i) de la mobilité professionnelle, qui représente la réactivité de la mobilité volontaire des travailleurs aux salaires de l'entreprise et fournit donc une mesure du pouvoir de fixation des salaires des entreprises ; et ii) des institutions de fixation des salaires, sous la forme de salaires minimums légaux et de régimes de négociation collective, qui tendent à limiter la mesure dans laquelle les écarts de productivité entre les entreprises se traduisent par des écarts de salaires entre les entreprises. La mobilité professionnelle est représentée par la part des changements d'emploi annuels dans l'emploi total en utilisant les données externes par pays et par secteur d'activité de l'enquête européenne sur les forces de travail construite par Causa et al. (2021^[18]). L'avantage de privilégier les changements d'emploi directs plutôt que les changements de l'ensemble des travailleurs est que ces changements d'emploi sont plus susceptibles d'être volontaires, et le passage au non-emploi, qui est plus susceptible d'être involontaire, est exclu⁶. Le rôle des négociations collectives est analysé en examinant le niveau de décentralisation des régimes de négociation collective, en distinguant d'une part les régimes totalement ou largement décentralisés basés sur la négociation au niveau de l'entreprise et d'autre part les régimes décentralisés organisés ou plus centralisés mettant davantage l'accent sur la négociation au niveau sectoriel ou national. (OCDE, 2019^[19])⁷. Le niveau du salaire minimum légal est exprimé en pourcentage du salaire médian des travailleurs à temps plein.

Encadré 4.2. Méthodologie

Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales

L'inégalité salariale est mesurée comme la variance totale du logarithme des salaires¹, qui peut être décomposée en variance des salaires moyens interentreprises et variance des salaires individuels internes aux entreprises :

$$\begin{aligned} V^{total} &= V(\bar{w}_j) + V(w_{ij} - \bar{w}_j) \\ &= V^{inter} + V^{interne} \end{aligned}$$

Équation 4.1

dans laquelle V est la variance, w_{ij} le logarithme des salaires des travailleurs i dans l'entreprise j et \bar{w}_j le logarithme moyen des salaires dans l'entreprise j .

Pour distinguer le rôle joué par l'avantage salarial et la composition de la main-d'œuvre dans la dispersion des salaires entre les entreprises, l'avantage salarial de l'entreprise est estimé à l'aide d'une équation traditionnelle des revenus du capital humain, augmentée des effets fixes de l'entreprise (Barth et al., 2016^[20]):

$$w_{ij} = x_{ij}\beta + \gamma_j + \varepsilon_{ij}$$

Équation 4.2

dans laquelle w_{ij} est le logarithme des salaires des travailleurs i dans l'entreprise j , β représente un vecteur des caractéristiques observables des travailleurs ; x_{ij} est le rendement moyen estimé sur ces caractéristiques ; γ_j représente les effets fixes de l'entreprise ; et ε_{ij} est le terme d'erreur. Les caractéristiques observables des travailleurs prises en compte dans le modèle empirique comprennent généralement le niveau d'études et/ou la profession, l'âge, le sexe, les indicateurs du travail à temps partiel et les conditions d'interaction entre ces variables. L'équation est estimée séparément pour chaque pays et chaque année. Les effets fixes estimés des entreprises fournissent une mesure de l'avantage salarial des entreprises.

D'après Équation 4.2, en notant les coefficients et variables estimés en exposant $\hat{\cdot}$ et en définissant $\hat{s} \equiv x_i\hat{\beta}$ (salaires prévus des travailleurs au regard des caractéristiques observables des revenus), la variance totale de w_{ij} peut s'écrire comme suit :

$$V^{total} = V(\hat{s}) + V(\hat{\gamma}) + 2cov(\hat{s}, \hat{\gamma}) + V(\hat{\varepsilon})$$

Équation 4.3

dans laquelle $V(\hat{s})$ est la variance des salaires prévus au regard des caractéristiques observables des revenus ; $V(\hat{\gamma})$ est la variance de l'avantage salarial spécifique à l'entreprise ; $cov(\hat{s}, \hat{\gamma})$ est la covariance des salaires prévus et de l'avantage salarial spécifique à l'entreprise et $V(\hat{\varepsilon})$ est la variance des salaires résiduels.

Ainsi que le proposent Barth et al. (2016^[20]), en définissant $\rho_\gamma \equiv \frac{cov(\hat{s}, \hat{\gamma})}{V(\hat{s})}$ et $\rho \equiv \frac{cov(\hat{s}, \hat{s})}{V(\hat{s})}$, dans laquelle $\rho_\gamma \equiv \frac{cov(\hat{s}, \hat{\gamma})}{V(\hat{s})}$ est la moyenne de tous les travailleurs individuels \hat{s} dans l'entreprise, la variance totale de $\ln w_{ij}$ peut être réécrite comme suit :

$$\begin{aligned} V^{total} &= [V(\hat{s})\rho + 2V(\hat{s})\rho_\gamma + V(\hat{\gamma})] + [V(\hat{s}) + V(\hat{\varepsilon}) - V(\hat{s})\rho] \\ &= V^{entre} + V^{interne} \\ &= V^{avantage\ salarial} + V^{composition} + V^{interne} \end{aligned}$$

Équation 4.4

dans laquelle ρ_γ est une mesure de la similarité entre les salaires prévus des travailleurs sur la base des caractéristiques observables des revenus et des effets fixes estimés liés à l'entreprise (une mesure de la sélection entre travailleurs et entreprises), et ρ une mesure de la similarité entre les salaires prévus des travailleurs et le salaire moyen prévu dans leur entreprise (une mesure de la sélection entre les travailleurs).

La variance interentreprises peut ainsi se décomposer entre contributions de l'avantage salarial (variance de l'avantage salarial spécifique à l'entreprise $V(\hat{\gamma})$) et composition de la main d'œuvre (sélection entre travailleurs $V(\hat{s})\rho$ et sélection entre travailleurs et entreprises $2V(\hat{s})\rho_\gamma$). La variance au sein de l'entreprise peut se décomposer entre les contributions des rendements par rapport aux caractéristiques des revenus observées et non observées $V(\hat{s}) + V(\hat{\varepsilon})$ moins celles provenant de la sélection entre travailleurs. $-V(\hat{s})\rho$.

Équation 4.2 Afin de tester la robustesse, Annexe 4.C présente les résultats de la décomposition basée sur une version de Équation 4.2 qui inclut en plus les effets fixes liés aux travailleurs, suivant Abowd et al. (1999^[21]). Cela permet de s'assurer que l'avantage salarial des entreprises ne prend pas en compte des différences non observées dans la composition des travailleurs entre les entreprises, liées à des caractéristiques invariables dans le temps telles que les compétences ou les aptitudes.

Le lien au niveau de l'entreprise entre productivité et avantage salarial

Lorsque des informations sur la productivité sont disponibles, la transmission de la productivité sur les salaires au niveau de l'entreprise peut être estimée à l'aide de l'équation suivante au niveau de l'entreprise :

$$\hat{y}_{jt} = \pi y_{jt} + \delta_s + \delta_t + \varepsilon_{jst}$$

Équation 4.5

dans laquelle \hat{y}_{jst} désigne l'estimation de l'avantage salarial de l'entreprise j , et l'année t ; y_{jt} le logarithme de la productivité de la main-d'œuvre; π le paramètre estimé de transmission; δ_c et δ_s les effets fixes liés au secteur et à l'année; et ε_{jst} le terme d'erreur. Note : La productivité de la main-d'œuvre est mesurée soit par la valeur ajoutée par travailleur, soit, si les informations sur la valeur ajoutée ne sont pas disponibles, par les ventes par travailleur. Cette équation est estimée à l'aide de pondérations de l'emploi pour chaque pays et groupe de travailleurs au sein de ces pays (par compétence et par sexe)². Une relation significative entre l'avantage salarial et la productivité au niveau de l'entreprise suggère que l'avantage salarial ne correspond pas seulement à des écarts de rémunération mais qu'il traduit aussi le rôle des frictions sur le marché du travail.

Lorsqu'il n'y a pas d'informations sur la productivité dans les données employeur-employé couplées mais qu'il existe des données externes sur la dispersion de la productivité par industrie et par année, une autre solution consiste à estimer la transmission de la productivité sur les salaires au niveau de l'entreprise en utilisant des données sectorielles regroupées entre les pays. Plus précisément, en supposant que la transmission de la productivité sur les salaires n'est pas nulle, en prenant la variance de l'équation 4.5 et en regroupant tous les pays, on obtient les résultats suivants :

$$Var(\hat{y}_{jt})_{sct} = \pi^2 Var(y_{jt})_{sct} + \delta_c + \delta_s + \delta_t + v_{sct}$$

Équation 4.6

dans laquelle $Var(\hat{y}_{jt})_{sct}$ représente la variance de l'avantage salarial entre les entreprises, pondérée en fonction de l'emploi; π^2 l'élasticité de la transmission au carré; δ_c , δ_s et δ_t représentent les effets fixes liés au pays, au secteur et au temps; et v_{sct} le terme d'erreur.

Les facteurs structurels et liés à l'action publique qui déterminent la transmission

Pour identifier les facteurs associés à la transmission de la productivité sur les salaires, on permet au coefficient de dispersion de la productivité de varier en fonction des caractéristiques structurelles et institutionnelles :

$$Var(\hat{y}_{jt})_{sct} = \gamma_0 Var(y_{jt})_{sct} + \gamma_1 Z_{sct} + \gamma_2 Var(y_{jt})_{sct} \cdot Z_{sct} + \delta_c + \delta_s + \delta_t + v_{sct}$$

Équation 4.7

dans laquelle le paramètre γ_1 exprime l'association entre la dispersion des avantages salariaux et les caractéristiques structurelles et institutionnelles Z_{sct} , tandis que le paramètre γ_2 sur les conditions d'interaction entre les caractéristiques structurelles et institutionnelles Z_{sct} et la variance de la productivité de l'entreprise $Var(y_{jt})_{sct}$ exprime l'association avec l'élasticité de la transmission au carré. Les caractéristiques structurelles et institutionnelles sont mesurées à l'aide de variables indicatrices afin de limiter le rôle des valeurs extrêmes³.

1. La variance en tant que mesure de l'inégalité possède plusieurs propriétés utiles dans le présent contexte, notamment le fait qu'elle est additivement décomposable, indépendante de l'échelle et plus complète que d'autres mesures de l'inégalité, telles que le rapport entre le 90^e et le 10^e centile.
2. Cette spécification utilise efficacement la variation des avantages salariaux et de la productivité de la main-d'œuvre au sein des entreprises dans le temps ainsi qu'entre les entreprises à un moment donné (et dans un secteur donné) pour estimer la transmission. L'avantage d'utiliser une variation transversale en plus de la variation interne à l'entreprise est que la transmission estimée permet de saisir le lien à long terme entre les avantages salariaux et la productivité plutôt que la réponse à court terme des avantages salariaux aux chocs de productivité. La productivité de la main-d'œuvre étant un résultat d'équilibre, il existe un problème potentiel d'endogénéité, qu'il faut garder à l'esprit lors de l'interprétation des résultats.
3. Plus précisément, si la variable sous-jacente est continue, elle est fixée à un lorsque sa valeur dépasse la médiane de l'échantillon et à zéro sinon. Les résultats utilisant des variables continues donnent des résultats très similaires (OCDE, 2021^[22]).

4.1.3. Données

Pour distinguer empiriquement les effets de la performance des entreprises et de leurs pratiques en matière de fixation des salaires de ceux de la composition des compétences, il faut utiliser des données employeur-employé couplées. Les données employeur-employé couplées utilisées dans ce chapitre sont tirées de registres administratifs conçus à des fins fiscales ou de sécurité sociale ou, dans quelques cas, d'enquêtes obligatoires auprès des employeurs. Elles sont par conséquent très complètes, puisqu'elles couvrent en général l'ensemble des personnes et des entreprises d'un pays, et de très bonne qualité – ce qui s'explique par les conséquences financières de la déclaration de données erronées pour les régimes d'imposition et de sécurité sociale.

L'analyse présentée dans ce chapitre est fondée sur les données employeur-employé couplées de jusqu'à 20 pays de l'OCDE (voir Annexe 4.B pour le détail des données utilisées)⁸. Les régimes d'imposition et de sécurité sociale des pays étant soumis à des exigences administratives variables, qui peuvent avoir des conséquences importantes en termes de comparabilité, des efforts considérables ont été déployés pour harmoniser les données (voir Encadré 4.3). L'ensemble de données harmonisées qui en résulte couvre généralement les deux dernières décennies, sauf pour le Costa Rica, la Hongrie, le Japon, la Norvège et la République slovaque, pour lesquels la période d'échantillonnage est d'environ une décennie. En outre, cet ensemble est très cohérent avec d'autres sources de données nationales et internationales en termes de niveaux et de changements dans les inégalités salariales globales (OCDE, 2021^[22])⁹.

Le niveau d'inégalité salariale et sa dynamique dans le temps varient considérablement entre les pays couverts par ce chapitre. L'échantillon comprend des pays à faible inégalité (par exemple, la Suède) et des pays à forte inégalité (par exemple, les États-Unis), des pays où l'inégalité salariale a fortement augmenté (par exemple, l'Allemagne) et des pays où elle a fortement baissé (par exemple, l'Estonie). Voir Annexe 4.B pour plus de détails sur l'évolution des inégalités salariales au cours de la période analysée.

Encadré 4.3. Harmonisation des données employeur-employé couplées au niveau national

Des efforts considérables ont été déployés pour harmoniser les données nationales employeur-employé utilisées dans ce chapitre et améliorer leur comparabilité internationale.

- L'analyse se limite aux travailleurs salariés des entreprises de deux salariés ou plus du secteur privé. Les travailleurs indépendants sont exclus directement lorsque cela est possible, tandis que les personnes qui travaillent pour leur propre compte sont exclues en ciblant les entreprises de deux employés ou plus. Les entreprises du secteur public sont exclues sur la base de leur statut public ou, lorsqu'aucune information de ce type n'est disponible, en excluant les secteurs « administration publique et défense » et « éducation ». L'inclusion des indépendants et des entreprises du secteur public augmenterait l'importance de l'inégalité salariale entre entreprises au détriment de la composante interne, étant donné que les indépendants constituent en grande

majorité des entreprises à salarier unique et que la distribution des salaires du secteur public est généralement très comprimée.

- L'analyse privilégie les revenus mensuels totaux, car les informations sur le temps de travail ne sont pas disponibles dans plusieurs pays. Pour tenter d'exclure les travailleurs à temps partiel de manière cohérente, tous les travailleurs dont les revenus mensuels sont inférieurs à 90 % du salaire minimum à temps plein sont éliminés et, en l'absence de salaire minimum, ceux dont les revenus sont inférieurs à 45 % du salaire médian à temps plein. L'utilisation des salaires horaires pour le sous-ensemble de pays où cela est possible ne remet pas en cause les résultats qualitatifs de ce chapitre. Les informations sur les revenus sont présentées en termes bruts, c'est-à-dire le coût total de la main-d'œuvre moins les cotisations de sécurité sociale de l'employeur et sur la base de la totalité des revenus imposables, y compris les heures supplémentaires et autres primes. Pour traiter le problème du regroupement des valeurs extrêmes supérieures (top coding) au seuil de cotisation dans les données de sécurité sociale, les salaires censurés sont imputés sur la base des méthodes développées par Dustmann et al. (2009^[23]) et Card, Heining et Kline (2013^[7]).
- L'analyse tend à privilégier l'entreprise, le niveau auquel les salaires sont généralement fixés, plutôt que les établissements. Si la plupart des ensembles de données relient les travailleurs à leur entreprise, certains les relient à leur établissement (Vilhuber, 2007^[24]). Bien que cela puisse être important pour décomposer la dispersion des salaires en composantes inter- et intra-employeurs, les travaux empiriques suggèrent qu'en pratique, l'unité d'observation n'a qu'un impact limité, en partie parce que la plupart des entreprises n'ont qu'un seul établissement (Barth, Davis et Freeman, 2018^[25] ; Skans, Edin et Holmlund, 2009^[26] ; Song et al., 2019^[8]).
- Les données couvrent généralement la totalité des travailleurs et de leurs employeurs, mais il peut arriver qu'elles représentent de grands échantillons représentatifs de travailleurs ou d'entreprises. Les échantillons basés sur les travailleurs ne couvrent qu'une fraction des travailleurs d'une entreprise, ce qui introduit une erreur de mesure dans les salaires moyens des entreprises. Cela tend à minorer la dispersion des salaires en interne par rapport à la dispersion des salaires entre les entreprises. L'analyse rectifie l'erreur d'échantillonnage dans les échantillons basés sur les travailleurs en utilisant la correction proposée par (Håkanson, Lindqvist et Vlachos, 2015^[27]).

4.2. Principaux résultats

4.2.1. Le rôle de la dispersion des avantages salariaux dans la dispersion globale des salaires

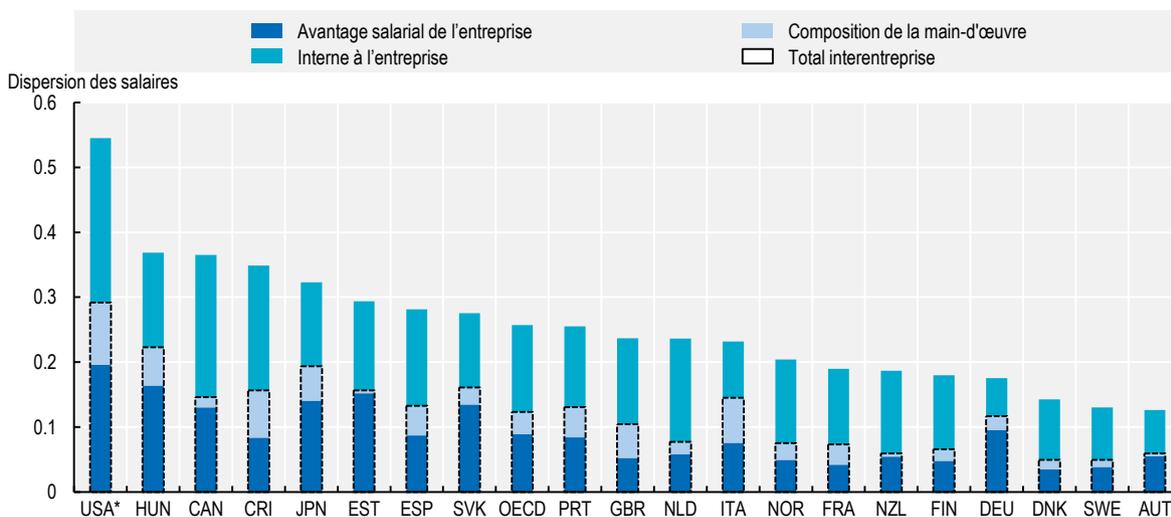
Les pratiques de fixation des salaires des entreprises jouent un rôle essentiel dans la formation des inégalités salariales

L'inégalité salariale entre les entreprises représente une composante importante de l'inégalité salariale globale et reflète principalement les différences de rémunération interentreprises pour des travailleurs ayant des niveaux de compétences similaires plutôt que des différences dans la composition des travailleurs (Graphique 4.2). En moyenne, dans les 20 pays étudiés dans cette partie de l'analyse, l'inégalité salariale interentreprises représente environ la moitié de l'inégalité salariale globale. La dispersion des avantages salariaux des entreprises explique à son tour environ les deux tiers de l'inégalité salariale interentreprises. Le tiers restant de l'inégalité salariale interentreprises s'explique par les différences de composition de la main-d'œuvre, c'est-à-dire par le fait que les entreprises qui versent des salaires moyens plus élevés emploient généralement aussi des travailleurs plus qualifiés et plus

expérimentés¹⁰. Dans leur ensemble, les résultats suggèrent que les entreprises disposent d'une grande latitude pour fixer les salaires, indépendamment des pratiques de leurs concurrentes, les pratiques de fixation des salaires des entreprises étant responsables d'environ un tiers de l'inégalité salariale globale. Par conséquent, il est essentiel d'identifier et de quantifier les principaux facteurs qui déterminent les pratiques de fixation des salaires des entreprises afin de concevoir des politiques publiques visant à lutter contre les inégalités salariales. Une décomposition similaire des écarts salariaux femmes-hommes est présentée dans Encadré 4.4.

Graphique 4.2. Les avantages salariaux des entreprises représentent environ un tiers de l'inégalité salariale globale

Contributions à la dispersion globale des salaires, dernière année disponible (2015-18)



Note : La hauteur des barres indique le niveau de dispersion globale des salaires au cours de la dernière année disponible (2015-18), les parties colorées indiquant la part des avantages salariaux des entreprises, de la composition de la main-d'œuvre et des inégalités au sein des entreprises. La composante interentreprises est égale à la somme de la composante « avantage salarial » et de la composante « composition de la main-d'œuvre ». OCDE correspond à la moyenne des 20 pays présentés. * Les données pour les États-Unis sont issues de Barth et al. (2016^[20]) "It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States", <https://doi.org/10.1086/684045>.

StatLink  <https://stat.link/oy6irf>

Encadré 4.4. Les pratiques de fixation des salaires contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes

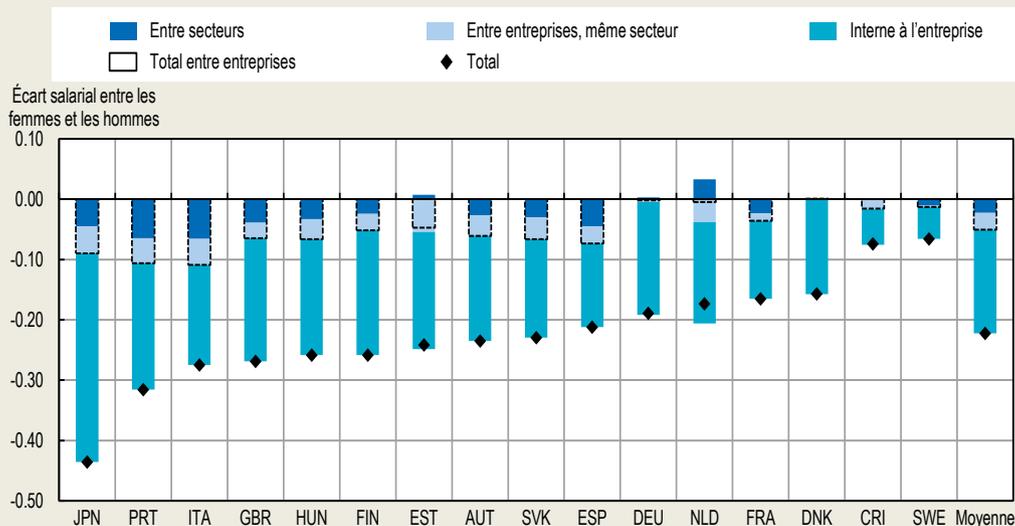
Ce chapitre est en grande partie consacré aux différences dans les pratiques de fixation des salaires entre les entreprises, c'est-à-dire les différences de salaire moyen entre les entreprises pour des travailleurs ayant des qualifications similaires. Dans la mesure où les hommes et les femmes se répartissent dans des entreprises ayant des pratiques de fixation des salaires différentes, cela peut également avoir des conséquences importantes sur l'écart salarial entre les sexes. En outre, il peut également y avoir des différences importantes de rémunération entre des hommes et des femmes ayant des qualifications similaires au sein d'une même entreprise. En effet, des études récentes ont montré que la majeure partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste même après avoir tenu compte des écarts de compétences (Goldin, 2014^[5]). Les différences systématiques de rémunération entre les hommes et les femmes ayant des compétences similaires au sein des

entreprises correspondent à des différences de tâches et de responsabilités, ou à des disparités de rémunération pour un travail identique, qui peuvent être dues, entre autres, à une discrimination de la part des employeurs ou, plus généralement, à une inégalité des chances de progression de carrière.

Pour analyser le rôle des entreprises dans les disparités hommes-femmes, l'écart salarial entre les hommes et les femmes ayant des qualifications similaires est décomposé au sein des entreprises et entre elles (Graphique 4.3), de la même manière que pour l'inégalité salariale globale mentionnée dans le corps du texte. Trois quarts environ des écarts salariaux entre les femmes et les hommes dotés de qualifications similaires correspondent à des différences de rémunération au sein des entreprises. Comme le montre l'OCDE (2021^[22]), cela tient essentiellement aux différences de tâches et de responsabilités (à savoir que les hommes sont plus susceptibles d'avoir une fonction d'encadrement ou de supervision), mais aussi, dans une moindre mesure, aux disparités de rémunération pour un travail de même valeur (par exemple, négociations ou discrimination). Un quart de l'écart salarial entre hommes et femmes est dû à des différences de rémunération entre les entreprises, en raison de la part plus importante des femmes dans les entreprises à bas salaires. Cet aspect témoigne à la fois des différences dans les pratiques de fixation des salaires entre les entreprises d'un même secteur et des différences dans les pratiques de fixation des salaires entre les secteurs. La concentration des femmes dans les entreprises à bas salaires peut résulter de différents facteurs, notamment de pratiques de recrutement discriminatoires de la part des employeurs ou d'une nécessité pour les femmes de travailler dans des entreprises offrant des horaires de travail flexibles en dépit de salaires plus faibles. La concentration des femmes dans certains secteurs à bas salaires peut aussi refléter l'influence des choix d'études passés et d'une socialisation sexuée précoce.

Graphique 4.3. Trois quarts de l'écart salarial entre hommes et femmes est concentré au sein des entreprises, et le quart restant correspond au regroupement des femmes dans les entreprises à bas salaires

Différence entre les salaires des femmes et des hommes ayant des qualifications similaires, en pourcentage, du début des années 2000 au milieu des années 2010



Note : Décomposition de l'écart salarial entre femmes et hommes dotés de qualifications similaires au sein des entreprises, entre les entreprises d'un secteur et entre les secteurs. L'écart salarial entre femmes et hommes ayant des qualifications similaires est obtenu en effectuant une régression du logarithme des salaires sur une variable indicatrice du sexe et des profils flexibles revenus-expérience par niveau d'études (niveau d'études non disponible pour l'Autriche et l'Estonie), ainsi que des variables indicatrices de la décennie de naissance pour contrôler les effets de cohorte.

Dans la majorité des pays, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, entre les entreprises et au sein de celles-ci, augmente tout au long de la vie professionnelle (OCDE, 2021^[22]). Cela dénote d'importantes différences entre les sexes quant aux possibilités de progression de carrière, notamment à l'âge où de nombreuses femmes deviennent mères (voir Encadré 4.6), mais aussi le rôle des interruptions de carrière autour de l'âge de la naissance des enfants. Les interruptions de carrière à la suite d'une naissance sont souvent associées à des pertes de salaire importantes et représentent par conséquent une fraction importante de la « pénalité de maternité », c'est-à-dire le ralentissement de la croissance du salaire après la naissance d'un enfant.

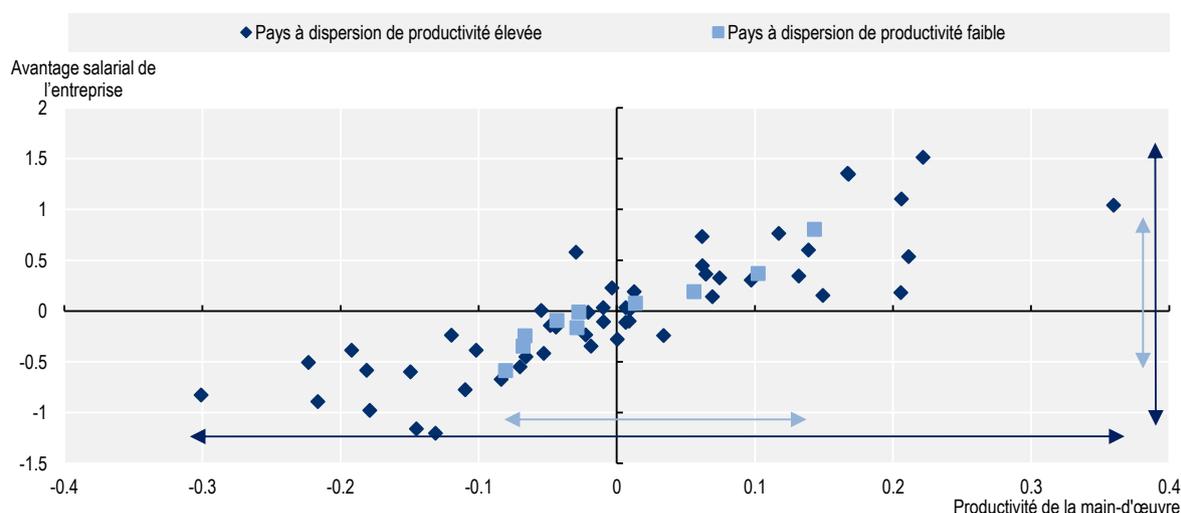
4.2.2. Le rôle de la performance des entreprises dans les avantages salariaux

Les écarts observés dans la dispersion des avantages salariaux d'un pays à l'autre correspondent aux écarts de dispersion de la productivité

Les données descriptives suggèrent que les écarts de productivité des entreprises sont un facteur déterminant des écarts d'avantages salariaux des entreprises et que ceux-ci sont plus élevés dans les pays présentant une plus grande dispersion de la productivité (Graphique 4.4). Le graphique montre que les entreprises à forte productivité ont tendance à consentir des avantages salariaux plus élevés. Il montre également que dans les pays où les écarts de productivité sont plus importants (points bleu foncé) – les déciles de la distribution de la productivité sont plus dispersés – les avantages salariaux entre les entreprises présentent des écarts plus marqués – les déciles des avantages salariaux sont plus dispersés.

Graphique 4.4. La dispersion des avantages salariaux des entreprises est généralement plus marquée dans les pays présentant une dispersion élevée de la productivité

Par décile de la productivité de la main-d'œuvre, écart par rapport aux moyennes nationales, points de logarithme, pays sélectionnés



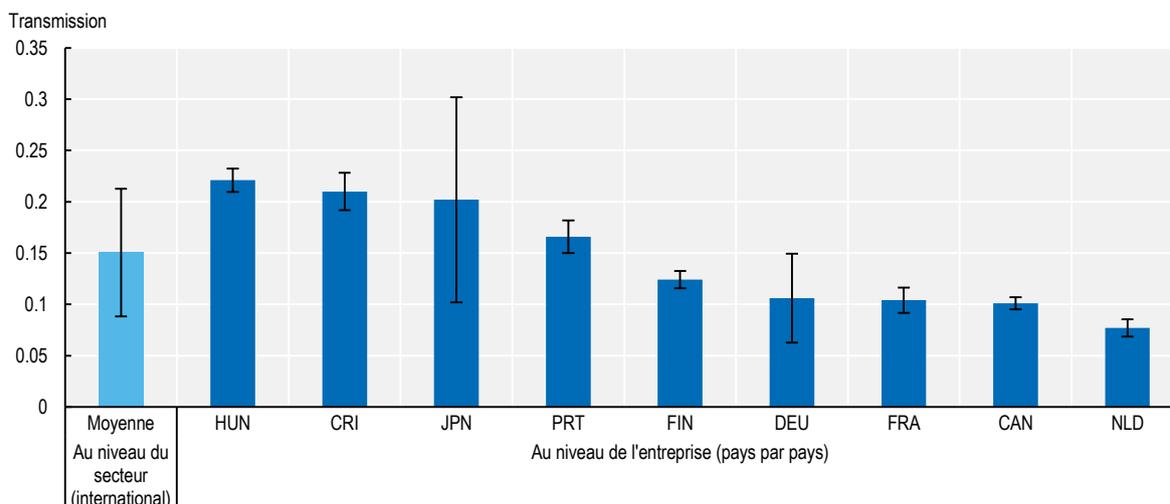
Note : le graphique montre les avantages salariaux moyens et la productivité moyenne de la main-d'œuvre par décile de la distribution de la productivité au sein de chaque secteur. Les données sont présentées sous forme d'écarts par rapport aux moyennes nationales afin de garantir la comparabilité entre les pays et peuvent être interprétées comme des écarts en pourcentage par rapport à la moyenne nationale. La productivité est définie comme le logarithme de la production par travailleur. Les avantages salariaux sont les effets fixes estimés des entreprises à partir d'une régression du logarithme des revenus mensuels sur les effets fixes de l'entreprise et aux caractéristiques observables des travailleurs. Les pays inclus sont : Costa Rica, Finlande, France, Allemagne, Hongrie et Portugal.

StatLink  <https://stat.link/l8xcno>

Des analyses plus détaillées montrent qu'en moyenne dans les pays considérés, un sixième environ des écarts de productivité interentreprises se répercute en écarts d'avantage salarial, ce qui correspond à un coefficient de transmission d'environ 0.15 (Graphique 4.5). Ce chiffre se situe dans la fourchette des estimations de la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise obtenue dans les recherches précédentes (Card et al., 2018^[28])¹¹. Ces estimations suggèrent que l'avantage salarial ne correspond pas seulement à des écarts de rémunération liés aux différences des conditions de travail non salariales, mais aussi au rôle des frictions du marché du travail, en créant un lien entre rémunération et productivité au niveau de l'entreprise. Dans ce contexte, les entreprises à faible productivité peuvent se permettre de payer des salaires plus bas tout en conservant leurs travailleurs et en restant sur le marché, tandis que les entreprises à forte productivité doivent offrir des salaires plus élevés que celles à faible productivité pour attirer le nombre souhaité de travailleurs et surmonter les obstacles à la mobilité professionnelle. Contrairement à ce qui se passe sur un marché du travail parfaitement concurrentiel, les écarts de productivité entre les entreprises ne se traduisent pas seulement par des différences d'emploi mais aussi, dans une certaine mesure, par des avantages salariaux.

Graphique 4.5. Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise

Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise en utilisant l'approche par secteur et par entreprise, pourcentage, 2000-15



Note : la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise correspond à l'élasticité de l'avantage salarial par rapport à la productivité de la main-d'œuvre. Le graphique montre la hausse de pourcentage de l'avantage salarial associée à une hausse d'1 % de la productivité de la main-d'œuvre. Le modèle international (approche sectorielle) est basé sur l'équation 4.6 et estimé pour 13 pays. Le modèle pays par pays (approche au niveau du travailleur) est basé sur l'équation 4.5 et estimé pour un sous-ensemble de pays dans lesquels la productivité des entreprises est disponible dans les microdonnées employeur-employé couplées. Les barres d'erreur désignent les intervalles de confiance à 95 % basés sur les erreurs types robustes regroupées. Les pays inclus dans l'analyse internationale sont les suivants : Autriche (2008-15), Canada (2001-12), Finlande (2000-12), France (2002-15), Allemagne (2003-13), Hongrie (2003-11), Italie (2001-15), Japon (1995-2013), Pays-Bas (2001-15), Nouvelle-Zélande (2001-11), Norvège (2004-12), Portugal (2004-12) et Suède (2002-12). Les périodes d'échantillonnage pour l'analyse pays par pays sont les suivantes : Canada (2001-16), Costa Rica (2006-17), Finlande (2000-17), France (2002-15), Allemagne (2000-16), Hongrie (2003-11), Japon (1995-2013), Pays-Bas (2001-16), Portugal (2002-17).

StatLink  <https://stat.link/q8c9ya>

L'une des interprétations d'un coefficient de transmission inférieur à un est que les entreprises à forte productivité minorent les salaires plus fortement par rapport à la productivité marginale que les entreprises à faible productivité (Manning, 2020^[29]). Les entreprises à plus forte productivité peuvent avoir un plus

grand pouvoir de fixation des salaires du fait qu'elles détiennent une plus grande part du marché ou parce que la concurrence pour les travailleurs avec les autres entreprises est moins vive (Berger, Herkenhoff et Mongey, 2022^[30] ; Card et al., 2018^[28]). Il est important de noter que cela entraîne non seulement des minoration salariales plus importantes dans les entreprises à plus forte productivité, mais aussi moins d'emplois dans ces entreprises, et donc une affectation moins efficace de l'emploi entre les entreprises.

Mais les écarts observés dans la dispersion des avantages salariaux d'un pays à l'autre correspondent aussi à la mesure dans laquelle les écarts de productivité se traduisent par des écarts d'avantages salariaux

Il existe d'autres différences significatives entre les pays quant à la mesure dans laquelle les écarts de productivité se traduisent par des écarts d'avantages salariaux, plus d'un cinquième des écarts de productivité étant transmis dans certains pays (par exemple en Hongrie) mais moins d'un dixième dans d'autres (par exemple aux Pays-Bas), ce qui indique que les caractéristiques nationales liées à la structure des produits et au marché du travail ainsi qu'aux actions publiques et aux dispositifs institutionnels pourraient jouer un rôle explicatif important. La sous-section suivante analyse dans quelle mesure les différences de mobilité professionnelle et de mécanismes institutionnels de fixation des salaires peuvent contribuer à expliquer les différences entre pays de la dispersion des avantages salariaux et les différences entre pays du lien entre la performance de l'entreprise et les avantages salariaux, telles que celles documentées dans le graphique ci-dessous. Un autre facteur potentiellement important est le degré du pouvoir de fixation des salaires dû à la concentration des marchés du travail à l'échelle locale. Ceci est analysé dans le chapitre 3 de cette publication ainsi que par l'OCDE (2021^[22]).

On constate également des différences significatives quant à la mesure dans laquelle la productivité se traduit par des avantages salariaux dans les différents groupes de travailleurs, contribuant à la dispersion des salaires au sein des entreprises

Dans les entreprises d'un même secteur, la transmission productivité-salaire tend à être plus élevée pour les travailleurs hautement qualifiés que pour les travailleurs peu qualifiés, et plus élevée pour les hommes que pour les femmes (Encadré 4.5). Les écarts de transmission entre les différents groupes de travailleurs contribuent à la fois à l'inégalité salariale entre les entreprises, et au sein de celles-ci. Avec une transmission homogène entre les différents groupes de travailleurs, une plus grande dispersion de la productivité ne fait qu'accroître l'inégalité des salaires entre les entreprises. Au contraire, lorsque la transmission est hétérogène, elle peut également accroître l'inégalité des salaires au sein de l'entreprise si la transmission est plus importante pour les travailleurs hautement qualifiés et les hommes, qui gagnent généralement au départ des salaires plus élevés.

Encadré 4.5. Transmission de la productivité au salaire selon le niveau d'études et le sexe

La transmission est en général plus élevée pour les travailleurs très qualifiés de sexe masculin (Graphique 4.6). Globalement, dans les pays analysés, la transmission pour les travailleurs hautement qualifiés est d'environ 15 %, contre environ 10 % pour les travailleurs peu qualifiés. De même, la transmission est de 15 % pour les hommes contre 13 % pour les femmes. Ces moyennes cachent des disparités importantes entre les pays, notamment dans le cas des différences hommes-femmes puisque la tendance est inversée au Costa Rica, en France et au Portugal.

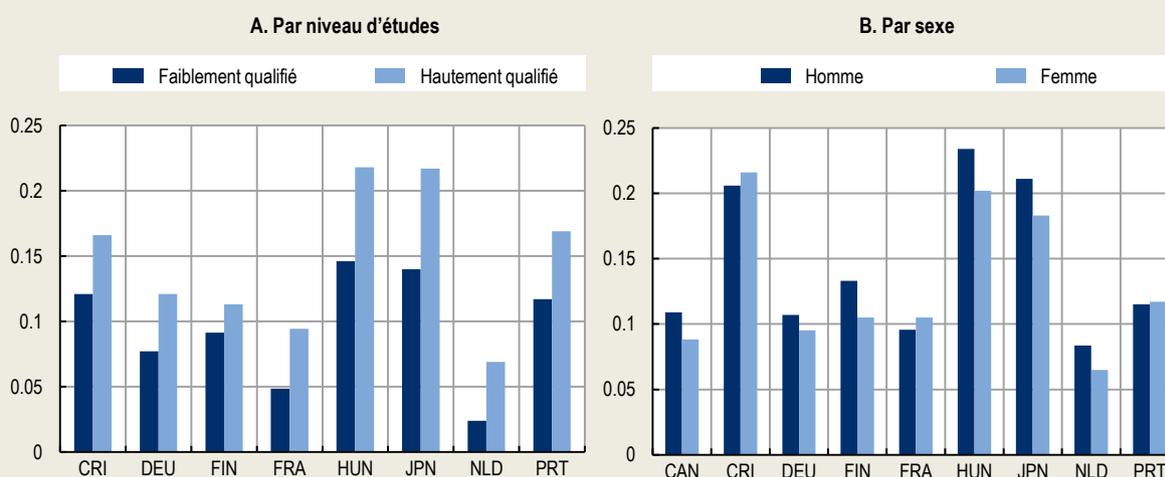
Les différences de transmission entre les groupes de travailleurs peuvent être en partie dues à des différences dans la réactivité de la demande et de l'offre de main-d'œuvre aux salaires. Par exemple, un certain nombre d'études empiriques suggèrent que les travailleurs peu qualifiés et les femmes sont moins mobiles (Matsudaira, 2014^[31]). Les travailleurs moins mobiles bénéficient d'une plus grande

minoration de salaire liée à la productivité, et bénéficient également moins des augmentations de productivité, car celles-ci sont partagées de manière disproportionnée avec les groupes de travailleurs les plus mobiles de l'entreprise¹.

La transmission plus élevée pour les travailleurs qualifiés et les hommes pourrait également traduire des complémentarités entre la technologie et les compétences ou la flexibilité des travailleurs. Par exemple, des données récentes suggèrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes tend à être plus important dans les entreprises exportatrices (qui ont tendance à être plus productives) que dans les entreprises non exportatrices (Bøler, Javorcik et Ulltveit-Moe, 2018^[32]). Une explication pourrait être que les travailleurs hautement qualifiés et les hommes ont une position de négociation plus forte et peuvent être en mesure de négocier des salaires plus élevés dans les entreprises à forte productivité.

Graphique 4.6. Transmission plus élevée pour les travailleurs très qualifiés et les hommes

Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise, en pourcentage, 2000-15



Note : la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise correspond à l'élasticité de l'avantage salarial par rapport à la productivité de la main-d'œuvre. Le graphique montre la hausse de pourcentage de l'avantage salarial associée à une hausse d'1 % de la productivité de la main-d'œuvre. La transmission productivité-salaire est estimée à l'aide d'une version modifiée de l'équation 4.5, dans laquelle la productivité est mise en interaction avec la caractéristique du travailleur concerné. Des modèles de régression séparés sont estimés pour chaque pays. Les compétences sont mesurées par le niveau d'études (enseignement supérieur, secondaire et inférieur au secondaire) lorsqu'il est disponible, sinon par la profession. Chaque régression contrôle les effets fixes liés au secteur afin que les coefficients puissent être interprétés comme une transmission intrasectorielle pour différents types de travailleurs. Pas de données portant sur le niveau d'études et la profession pour le Canada. Périodes d'échantillonnage pour chaque pays : Canada (2001-16), Costa Rica (2006-17), Finlande (2000-17), France (2002-15), Allemagne (2000-16), Hongrie (2003-11), Japon (1995-2013), Pays-Bas (2001-16), Portugal (1991-2009).

StatLink  <https://stat.link/ckm9x1>

1. Une faible mobilité est associée à une moindre transmission dans l'analyse par groupe, mais à une plus grande transmission lorsqu'on observe les écarts de productivité entre les entreprises. La mobilité professionnelle réduit la transmission des écarts de productivité entre les entreprises aux écarts de salaires entre les entreprises, car elle réduit les écarts de productivité marginale de la main-d'œuvre entre les entreprises. Ce canal est neutralisé lorsqu'on se concentre sur les écarts d'avantages salariaux des entreprises pour différents groupes de travailleurs au sein des entreprises. Au contraire, les entreprises ont tendance à aligner les salaires sur les options extérieures des différents groupes de travailleurs et sur la facilité avec laquelle ils changent d'emploi d'une entreprise à l'autre.

Remédier aux écarts de productivité entre les entreprises permettrait non seulement d'augmenter la croissance mais aussi de réduire les inégalités

Les nouvelles indications sur la transmission des écarts de productivité aux écarts des avantages salariaux des entreprises présentées dans ce chapitre sont particulièrement pertinentes au regard des recherches antérieures qui montrent que la dispersion de la productivité a eu tendance à augmenter dans de nombreux pays de l'OCDE (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016^[1] ; OCDE, 2015^[16]). Les travaux de recherche de l'OCDE réalisés par Berlingieri et al. (2017^[2]) mettaient déjà en évidence une relation entre la dispersion de la productivité et des salaires, sans toutefois pouvoir établir si cela est dû au fait que les entreprises à forte productivité ont tendance à employer des travailleurs plus qualifiés ou au fait qu'elles versent des salaires plus élevés à tous les travailleurs. Les nouvelles données présentées dans ce chapitre suggèrent que les écarts de productivité et les écarts dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises sont directement liés, ce qui implique que l'augmentation des écarts de productivité entre les entreprises contribue à l'augmentation des inégalités salariales.

La forte relation entre la performance et la rémunération des entreprises présente des implications importantes pour les mesures qui visent à favoriser une croissance inclusive. Avant la crise du COVID-19, l'augmentation des écarts de productivité entre les entreprises reflétait principalement la stagnation de la croissance de la productivité dans les entreprises à faible productivité plutôt qu'une croissance exceptionnellement élevée de la productivité parmi les entreprises à forte productivité. Par conséquent, les initiatives visant les entreprises pour aider les entreprises en retard à rattraper les entreprises leaders, ou les entreprises leaders à se développer et à créer de nouveaux emplois, soutiendraient la croissance de la productivité globale et des salaires. De telles initiatives peuvent être particulièrement importantes à la suite de la crise du COVID-19, qui a pu creuser les écarts de productivité entre les entreprises qui n'ont pas le même accès aux technologies numériques ni les mêmes modèles commerciaux. En réduisant directement les différences de pratiques de fixation des salaires des entreprises, de telles initiatives contribueraient également à réduire les inégalités salariales.

4.2.3. Le rôle de la mobilité professionnelle et des dispositifs institutionnels de fixation des salaires

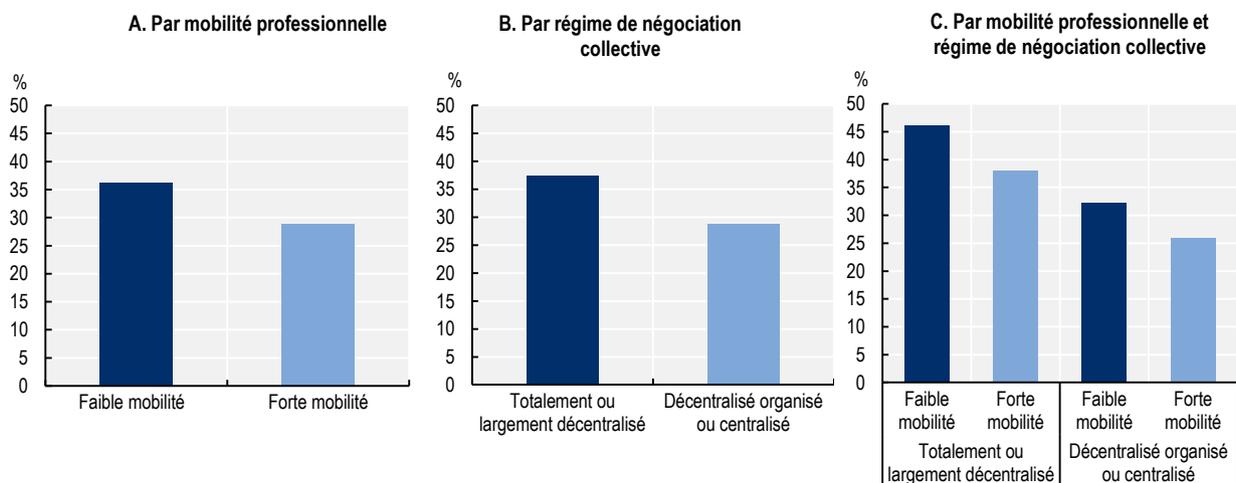
La présence de différences significatives entre les pays dans la contribution de la dispersion des avantages salariaux des entreprises à la dispersion globale des salaires soulève d'importantes questions sur le rôle des mesures publiques et des dispositifs. À un niveau donné de frictions sur le marché du travail, les actions publiques et les dispositifs institutionnels peuvent façonner la dispersion de la productivité des entreprises et, par conséquent, la dispersion des avantages salariaux des entreprises (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016^[1]). Mais l'action publique et les dispositifs institutionnels peuvent également orienter la transmission de la productivité aux avantages salariaux des entreprises vers un niveau donné de dispersion de la productivité, soit en modifiant le niveau des frictions sur le marché du travail, soit en établissant des limites institutionnelles à la dispersion des avantages salariaux. La transmission des écarts de productivité entre les entreprises aux écarts de salaires pourrait être plus prononcée sur les marchés du travail qui connaissent des frictions réduisant le taux de mobilité professionnelle. Dans ce contexte, les entreprises à faible productivité ont plus de latitude pour proposer des salaires plus bas que leurs concurrents tout en retenant leurs travailleurs, et les entreprises à forte productivité doivent offrir des avantages salariaux plus élevés que les entreprises à faible productivité pour surmonter les obstacles à la mobilité professionnelle et atteindre leur taille optimale. Toutefois, la mesure dans laquelle les avantages salariaux varient d'une entreprise à l'autre, et dans laquelle les entreprises à faible productivité peuvent consentir des avantages salariaux plus faibles, dépend également de la présence de dispositifs institutionnels de fixation des salaires sous la forme de négociations collectives ou de salaires minimums.

Une forte mobilité professionnelle et de solides dispositifs institutionnels de fixation des salaires sont associés à de plus faibles différences d'avantages salariaux

Afin de disposer d'une première indication du rôle possible de l'action publique et des dispositifs institutionnels dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises, Graphique 4.7 compare la contribution de la dispersion des avantages salariaux des entreprises à l'inégalité salariale globale dans différents groupes de pays en fonction du degré de mobilité professionnelle entre les entreprises et du degré de centralisation de leurs régimes de négociation collective. Cela suggère que la mobilité professionnelle – qui est principalement volontaire puisqu'elle exclut les licenciements suivis d'un non-emploi – et les régimes de négociation collective caractérisés par des négociations essentiellement sectorielles et une couverture relativement élevée, sont associés à une moindre contribution de la dispersion des avantages salariaux à la dispersion globale des salaires (parties A et B). De plus, en fonction du régime de négociation collective, la part de la dispersion des avantages salariaux des entreprises a tendance à être plus élevée dans les pays à faible mobilité professionnelle (partie C)¹². Ceci est en accord avec l'idée que les entreprises à faible productivité peuvent survivre en offrant des salaires plus bas que les entreprises à forte productivité sans risquer de perdre tous leurs travailleurs et que les entreprises à forte productivité offrent des salaires plus élevés que leurs homologues à faible productivité afin de surmonter les obstacles à la mobilité professionnelle qui les empêcheraient d'attirer le nombre de travailleurs souhaité. Les résultats sont qualitativement similaires lorsqu'on utilise le niveau de dispersion des avantages salariaux au lieu de sa part dans la dispersion globale des salaires.

Graphique 4.7. Le rôle de la mobilité professionnelle et des négociations collectives dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises

Part de la dispersion des avantages salariaux dans la dispersion globale des salaires par groupe de pays, en pourcentage



Note : Ce graphique illustre la part de la dispersion des avantages salariaux dans la dispersion globale des salaires (d'après Graphique 4.2), présentée sous forme de moyenne par groupes de pays. Pays à faible mobilité professionnelle : France, Allemagne, Hongrie, Italie, Norvège, Portugal et République slovaque ; pays à forte mobilité professionnelle : Autriche, Danemark, Estonie, Finlande, Pays-Bas, Espagne, Suède, Royaume-Uni. Pays ayant des régimes de négociation collective totalement ou largement décentralisés : Canada, Costa Rica, Estonie, États-Unis, Hongrie, Japon, Nouvelle-Zélande, République slovaque, Royaume-Uni ; pays ayant des régimes de négociation décentralisés organisés ou centralisés : Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède.

StatLink  <https://stat.link/c2795q>

Le rôle de la mobilité professionnelle et des dispositifs institutionnels de fixation des salaires est analysé plus en détail en combinant les données sur la dispersion des avantages salariaux des entreprises avec les données sur la dispersion de la productivité au niveau du secteur dans un cadre de régression. Cela permet de déterminer si les statistiques descriptives présentées ci-dessus correspondent au rôle de la mobilité professionnelle et des négociations collectives dans la transmission des différences de productivité aux avantages salariaux ou plutôt à l'ampleur des différences de productivité en premier lieu. L'utilisation d'un cadre de régression permet également de tenir compte d'un certain nombre de facteurs de confusion et peut donc apporter une crédibilité supplémentaire aux associations présentées.

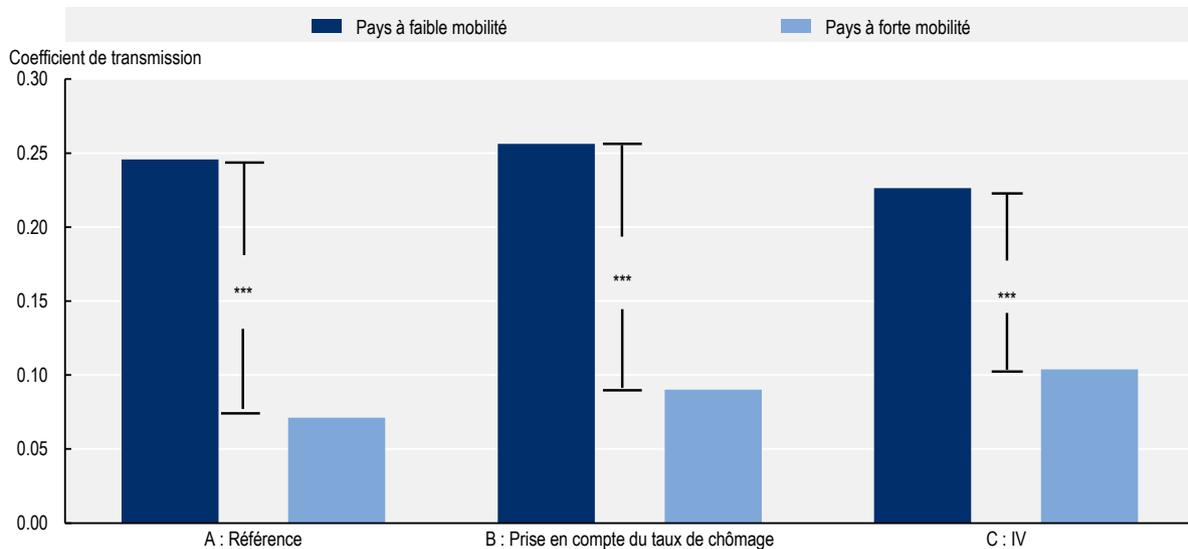
Une forte mobilité professionnelle limite la transmission des différences de productivité aux avantages salariaux, ce qui a une incidence sur la réduction des inégalités salariales

Plus la transmission de la productivité aux salaires est faible, plus la mobilité professionnelle augmente (Graphique 4.8, partie A). Si la mobilité professionnelle des travailleurs n'est pas aisée, les employeurs à faible productivité peuvent se permettre de verser de faibles salaires par rapport aux employeurs à forte productivité. Inversement, les employeurs à forte productivité doivent augmenter les salaires bien au-delà de ceux que proposent les employeurs à faible productivité pour attirer les travailleurs. Renforcer la mobilité professionnelle a un effet quantitativement significatif sur l'inégalité salariale globale via la canal de la transmission : accroître la mobilité professionnelle de la moyenne des pays à faible mobilité professionnelle pour atteindre la moyenne des pays à forte mobilité – ce qui correspond à peu près à un passage du 2^e centile de la mobilité professionnelle (Italie) au 80^e centile (Suède) – peut réduire l'inégalité salariale globale jusqu'à 15 %. Pour mettre cette réduction en perspective, il convient de préciser que l'augmentation médiane de l'inégalité salariale dans les pays sur la période 1995-2015 a été d'environ 10 % (OCDE, 2021_[22])¹³.

L'importance de la mobilité professionnelle pour la transmission de la productivité est confirmée par plusieurs tests de sensibilité. Premièrement, les changements d'emploi peuvent être positivement corrélés avec le cycle économique, de sorte qu'il peut capter les effets d'un faible taux de chômage plutôt que le degré de frictions du marché du travail (biais de variable omise). Cependant, si le coefficient estimé de l'interaction entre la dispersion de la productivité et le chômage est effectivement statistiquement significatif, le taux de changement d'emploi continue à présenter une relation négative avec la transmission de la productivité (partie B). Deuxièmement, les changements d'emploi peuvent être endogènes à la structure des salaires (biais d'endogénéité). Pour un niveau donné de dispersion de la productivité, une structure salariale plus comprimée peut réduire les incitations à la mobilité professionnelle. Pour remédier à l'endogénéité, on adopte une approche de variable instrumentale qui utilise comme instrument le produit de la mobilité professionnelle moyenne dans tous les autres secteurs du même pays et de la mobilité professionnelle moyenne dans le même secteur dans tous les autres pays. Cet instrument peut raisonnablement être considéré comme exogène à la structure des salaires dans un secteur et un pays spécifiques. Les résultats utilisant cette approche par variable instrumentale sont à nouveau qualitativement inchangés (partie C)¹⁴.

Graphique 4.8. Le rôle de la mobilité professionnelle dans la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise

Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise dans les pays à faible et forte mobilité professionnelle, pourcentage, 2000-15



Note : la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise correspond à l'élasticité de l'avantage salarial par rapport à la productivité de la main-d'œuvre. La mobilité professionnelle est mesurée par la part des changements d'emploi au niveau du secteur. Cette variable est notée comme élevée lorsque sa valeur dépasse la médiane de l'échantillon et à zéro sinon. Les résultats de référence (spécification A) sont basés sur l'équation 4.7 dans laquelle une variable indicatrice de la mobilité professionnelle interagit avec la productivité. La spécification B tient compte en outre de l'interaction entre le taux de chômage et la productivité. La spécification C instrumente la mobilité professionnelle par le produit de la mobilité professionnelle moyenne dans tous les autres secteurs du même pays et de la mobilité professionnelle moyenne dans le même secteur dans tous les autres pays. Les pays inclus dans l'analyse transversale sont les suivants : Autriche (2008-15), Canada (2001-12), Finlande (2000-12), France (2002-15), Allemagne (2003-13), Hongrie (2003-11), Italie (2001-15), Japon (1995-2013), Pays-Bas (2001-15), Nouvelle-Zélande (2001-11), Norvège (2004-12), Portugal (2004-12) et Suède (2002-12). ***: indique un écart statistiquement significatif dans les groupes aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Pour les résultats complets, voir Annexe 4.C.

StatLink  <https://stat.link/wh2l3o>

De même, en limitant la transmission des différences de productivité aux avantages salariaux, les régimes de négociation collective plus centralisés et les salaires minimums plus élevés contribuent à réduire les inégalités salariales

La décentralisation des négociations collectives tend à accroître la transmission de la productivité au niveau de l'entreprise aux salaires (Graphique 4.9, partie A)¹⁵. Les régimes de négociation collective caractérisés par une prédominance de la négociation collective au niveau du secteur (qualifiés de « décentralisés organisés ou centralisés ») s'intéressent à la productivité de l'ensemble du secteur pour la fixation des salaires, tandis que les régimes basés sur une prédominance de la négociation collective au niveau de l'entreprise (qualifiés de « totalement ou largement décentralisés ») permettent une plus grande différenciation des salaires en fonction de la productivité spécifique de l'entreprise¹⁶.

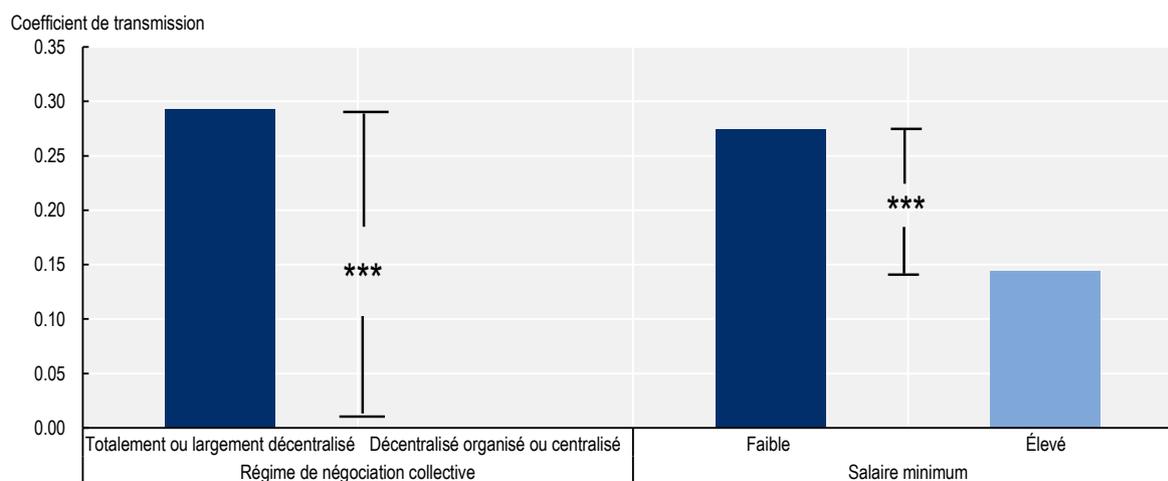
Les observations spécifiques à un pays sur la décentralisation des négociations collectives en Allemagne confirment les observations internationales sur le lien positif entre la décentralisation et la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise. En Allemagne, la tendance est à une plus grande flexibilité dans la fixation des salaires au niveau de l'entreprise au cours des trois dernières décennies, sous l'effet d'une plus grande possibilité de différenciation au niveau de l'entreprise dans le cadre des

accords sectoriels et d'un déclin du taux de couverture conventionnelle. Cela a généralement conduit à accroître la transmission de la productivité au niveau de l'entreprise aux salaires (Criscuolo et al., 2021^[33]).

Inversement, des salaires minimums légaux relativement élevés (par rapport au salaire médian) ont tendance à réduire la transmission de la productivité au niveau de l'entreprise (Graphique 4.9, partie B). Un argument majeur en faveur du recours au salaire minimum est qu'il permet de restreindre le pouvoir de fixation des salaires des employeurs sur des marchés du travail imparfaitement concurrentiels. Cela garantit des salaires équitables aux travailleurs ayant des compétences limitées ou une faible position de négociation et, s'il n'est pas trop élevé, cela peut également avoir un effet positif sur l'emploi – voir le chapitre 3¹⁷. Les résultats présentés dans le graphique suggèrent que l'impact des salaires minimums sur la dispersion globale des salaires, tel que documenté par exemple dans l'OCDE (2019^[34]), est en partie dû à une réduction de la dispersion des salaires entre les entreprises pour un niveau donné de dispersion de la productivité.

Graphique 4.9. Le rôle des dispositifs institutionnels de fixation des salaires dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises

Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise dans les pays ayant des régimes de négociation collective totalement ou largement décentralisés, décentralisés organisés ou centralisés, et des salaires minimums légaux bas ou élevés, pourcentage, 2000-15



Note : la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise correspond à l'élasticité de l'avantage salarial par rapport à la productivité de la main-d'œuvre. Le graphique représente l'élasticité de transmission prédite lorsque la négociation collective est centralisée ou décentralisée et que le salaire minimum légal est relativement élevé ou faible sur la base d'Équation 4.7, dans laquelle une variable indicatrice représentant les dispositifs institutionnels de fixation des salaires est mise en interaction avec la productivité. L'incidence du salaire minimum est mesurée par le rapport entre le salaire minimum légal et le salaire médian des travailleurs à temps plein. Il est noté comme élevé lorsque sa valeur dépasse la médiane de l'échantillon et à zéro sinon. Les régimes de négociation collective ne sont différenciés qu'au niveau des pays en suivant la taxonomie des régimes de négociation collective de l'OCDE (OCDE, 2019^[34]). Pays inclus : Autriche (2008-15), Canada (2001-12), Finlande (2000-12), France (2002-15), Allemagne (2003-13), Hongrie (2003-11), Italie (2001-15), Japon (1995-2013), Pays-Bas (2001-15), Nouvelle-Zélande (2001-11), Norvège (2004-12), Portugal (2004-12) et Suède (2002-12). ***: indique un écart statistiquement significatif dans les groupes aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Pour les résultats complets, voir Annexe 4.C.

StatLink  <https://stat.link/y0dbrp>

Si des dispositifs institutionnels forts de fixation des salaires sont susceptibles de réduire les inégalités salariales entre les entreprises, ils peuvent également avoir des inconvénients. Si les minima salariaux sont trop élevés, ils peuvent réduire l'emploi en excluant du marché les travailleurs peu qualifiés. Ils risquent également de détériorer l'efficacité de la répartition de la main-d'œuvre en freinant la mobilité professionnelle entre les entreprises. En supprimant les signaux salariaux sur un marché du travail

frictionnel, il peut être plus difficile pour les entreprises à forte productivité d'attirer des travailleurs et de créer des emplois. Toutefois, des données récentes concernant l'Allemagne et Israël suggèrent que ce n'est pas nécessairement le cas. Des salaires minimums plus élevés peuvent obliger les entreprises à faible productivité à augmenter leur productivité ou à sortir du marché, réduisant ainsi la dispersion de la productivité, sans pour autant nuire à l'emploi global (Drucker, Mazirov et Neumark, 2019^[35] ; Dustmann et al., 2021^[36]).

Réduire les obstacles à la mobilité professionnelle contribue à réduire les inégalités salariales tout en améliorant l'allocation des ressources entre les entreprises, mais ce n'est pas une solution miracle

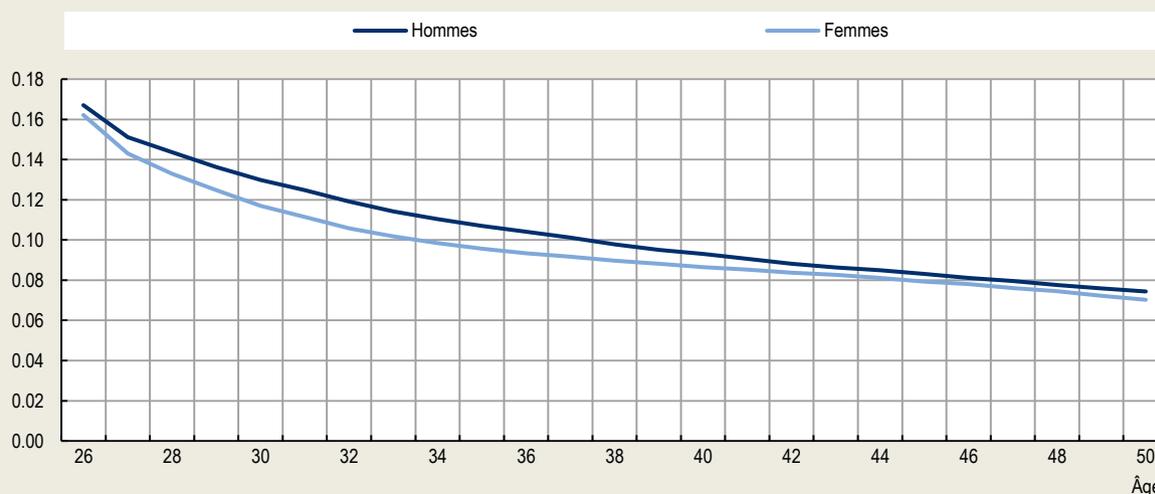
Bien que la mobilité professionnelle soit déterminée par une série de facteurs, dont certains ne relèvent pas du champ d'action des politiques publiques (examiné en détail dans la section suivante), ces résultats suggèrent néanmoins que les actions publiques visant à promouvoir la mobilité professionnelle pourraient contribuer de manière significative à réduire les écarts dans les politiques salariales des entreprises, ce qui renforcerait encore l'importance de la mobilité professionnelle dans la reprise consécutive à la crise du COVID-19. En permettant aux entreprises à forte productivité de se développer plus facilement, cela améliorerait également l'efficacité de la répartition de la main-d'œuvre et donc le niveau global de la productivité, de l'emploi et des salaires. Cependant, certains obstacles à la mobilité professionnelle peuvent subsister même après avoir remédié aux distorsions induites par l'action publique. Les travailleurs ont des préférences d'emploi différentes face à des entreprises, des secteurs et des zones géographiques différentes, ainsi que des aptitudes hétérogènes pour effectuer les tâches correspondantes, et les entreprises se différencient par leurs conditions de travail non salariales et leurs exigences en matière de compétences, ce qui crée des obstacles inhérents à la mobilité professionnelle. C'est pourquoi les politiques en faveur de la mobilité ne doivent pas être considérées comme une solution miracle, mais s'inscrire en complément des actions publiques qui visent directement à réduire les écarts de productivité entre les entreprises et des politiques de fixation des salaires telles que les négociations collectives ou les salaires minimums légaux.

Encadré 4.6. L'écart hommes-femmes dans la mobilité professionnelle entre les entreprises

Au cours de leur carrière, les femmes ont tendance à changer d'entreprise moins souvent que les hommes. Les écarts femmes-hommes en matière de mobilité professionnelle augmentent sensiblement autour de l'âge de la maternité, et deviennent négligeables après 45 ans. À l'âge de 32 ans, lorsque l'écart de mobilité est le plus élevé, la probabilité que les femmes changent d'entreprise est inférieure de plus de 10 % à celle des hommes. En outre, lorsque les femmes changent d'entreprise, il est moins probable que cela prenne la forme de promotions. Par rapport aux hommes, les changements d'emploi des femmes semblent moins souvent motivés par des augmentations de salaire et plus souvent par des raisons personnelles (par ex., bénéficier d'horaires de travail plus souples, travailler près de chez elles, suivre leur conjoint). Ces différences dans l'incidence et la nature de la mobilité professionnelle expliquent une part importante de l'augmentation de l'écart salarial hommes-femmes entre les entreprises au cours de la vie active (OCDE, 2021^[22]).¹

Graphique 4.10. Les femmes sont moins susceptibles de changer d'entreprise que les hommes

Part des travailleurs qui changent d'emploi d'une année sur l'autre, par sexe



Note : les graphiques représentent la part des travailleurs qui changent d'emploi entre l'âge t et $t+1$ parmi les travailleurs présents sur le marché du travail à l'âge t , par sexe. Cette part correspond à la moyenne de 15 pays de l'OCDE. Période de référence : 2001-13 pour le Japon ; 2002-17 pour le Portugal ; 1996-2015 pour l'Italie ; 2003-17 pour la Hongrie ; 2004-16 pour la Finlande ; 2003-18 pour l'Estonie ; 2000-18 pour l'Autriche ; 2014-19 pour la République slovaque ; 2006-18 pour l'Espagne ; 2002-18 pour l'Allemagne ; 2010-19 pour les Pays-Bas ; 2002-18 pour la France ; 2001-17 pour le Danemark ; 2006-17 pour le Costa Rica ; et 2002-17 pour la Suède.

StatLink  <https://stat.link/0jy5dk>

1. La moindre sensibilité des femmes aux salaires peut, à son tour, induire une discrimination selon le sexe liée au pouvoir de monopsonne, en raison des différences de pouvoir de négociation entre hommes et femmes au sein d'une même entreprise (voir également le chapitre 3).

4.3. Débat sur l'action publique

Les résultats de ce chapitre suggèrent qu'une stratégie globale pour lutter contre une inégalité salariale excessive nécessite de compléter les mesures axées sur les travailleurs par des mesures axées sur les entreprises. En réduisant les écarts de productivité entre les entreprises, en favorisant la mobilité des travailleurs entre elles et en limitant le pouvoir de fixation des salaires des entreprises occupant une position dominante sur les marchés du travail locaux, on réduirait les écarts dans les pratiques de fixation des salaires entre les entreprises, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et les inégalités salariales globales, tout en augmentant probablement aussi la productivité, les salaires et l'emploi.

4.3.1. Des actions publiques centrées sur les entreprises pour contenir la dispersion de la productivité et des politiques salariales entre les entreprises

Les actions publiques centrées sur les entreprises qui réduisent l'écart de productivité entre les entreprises à la traîne et les entreprises en tête renforceraient non seulement la croissance de la productivité globale, mais contribueraient également à atténuer les inégalités salariales en réduisant les différences de rémunération entre les entreprises. La crise du COVID-19 a mis en évidence l'importance de ces mesures, car les entreprises disposant de modèles commerciaux numériques ont pu se distancer de celles qui n'avaient pas un accès suffisant aux technologies et aux compétences numériques. Les mesures qui encouragent les investissements dans les actifs incorporels, favorisent les conditions nécessaires à l'ère

du numérique et améliorent l'accès aux infrastructures numériques peuvent contribuer à combler les écarts de productivité et de salaires, tout en soutenant la transformation numérique (OCDE, 2021^[37]).

- Soutenir **l'investissement, en particulier dans les actifs incorporels** (par exemple, compétences d'encadrement, logiciels et R-D) qui sont complémentaires aux nouvelles technologies. En atténuant les imperfections des marchés financiers, en accélérant le développement des marchés des actions et en apportant un soutien plus généreux et plus ciblé à l'investissement dans les actifs incorporels, un plus grand nombre d'entreprises, notamment de petite taille, pourront saisir les opportunités offertes par la transformation numérique (Bajgar, Criscuolo et Timmis, 2021^[38] ; Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020^[39] ; Demmou et Franco, 2021^[40]). L'augmentation de l'aide publique à l'innovation, par exemple par le biais de marchés publics, de subventions, de prêts et de garanties de prêts, peut bénéficier de manière disproportionnée aux entreprises en retard (Berlingieri et al., 2020^[41]).
- Promouvoir **un environnement de conditions de marché** Cela consiste à réduire les obstacles à l'entrée sur le marché et à renforcer l'application de la politique de concurrence pour contrer le déclin généralisé du dynamisme des entreprises et la montée de la concentration du marché, notamment dans les secteurs à forte intensité numérique où les incitations à l'adoption du numérique sont essentielles (Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020^[39] ; Berlingieri et al., 2020^[41]). Cela peut également porter sur une harmonisation des règles du jeu entre les multinationales et les entreprises nationales sur le plan des politiques fiscales et d'une réduction des possibilités d'optimisation fiscale à l'international (Johansson et al., 2017^[42]). Des régimes d'insolvabilité conçus de manière appropriée peuvent faciliter la restructuration ou la sortie ordonnée des entreprises peu performantes (Adalet McGowan et Andrews, 2018^[43]), en favorisant leur rattrapage ou la réaffectation de leurs ressources aux entreprises performantes. (Adalet McGowan et Andrews, 2016^[44]).
- Améliorer **l'accès aux infrastructures numériques** Les infrastructures numériques sont une nécessité pour exploiter les opportunités offertes par l'innovation numérique, un puissant facteur des gains de productivité (Gal et al., 2019^[45]). L'accès aux réseaux de communication reste toutefois inégal, ce qui entrave l'adoption des technologies numériques et la diffusion des technologies. Des incitations fiscales visant à encourager l'investissement privé dans les zones mal desservies, à orienter l'investissement public lorsque l'investissement privé n'est pas commercialement viable et à garantir la concurrence sur les marchés des télécommunications amélioreraient et élargiraient l'accès aux réseaux de communication et soutiendraient la transformation numérique des entreprises en retard (OCDE, 2020^[46]).

4.3.2. Mesures pour promouvoir la mobilité professionnelle et réduire les frictions évitables sur le marché du travail

Les actions publiques qui encouragent la mobilité professionnelle entre les entreprises réduisent les écarts salariaux interentreprises tout en favorisant la répartition de l'emploi dans les entreprises. Consolider les politiques d'activation et de formation des adultes, modifier la réglementation du marché du travail et les politiques du logement et favoriser le télétravail, sont autant de stratégies qui seraient favorables à la mobilité professionnelle. L'amélioration de la mobilité professionnelle est particulièrement importante pour la reprise qui suit la crise du COVID-19 afin d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de soutenir la réaffectation des emplois des entreprises en perte de vitesse ou non viables vers celles qui ont de meilleures perspectives de croissance.

- Consolider la **formation des adultes** et adopter une approche plus globale de **l'activation** allant au-delà de la promotion de l'accès à l'emploi présenterait un double avantage, celui d'aider les travailleurs à trouver de meilleurs emplois dans d'autres entreprises, tout en réduisant les écarts de productivité entre entreprises (OCDE, 2021^[14]). Par exemple, les services publics de l'emploi,

sous forme d'aide à la recherche d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle, pourraient être mis à la disposition des travailleurs qui souhaitent évoluer dans leur carrière mais qui se heurtent à des obstacles importants pour accéder à de meilleurs emplois, notamment les personnes qui occupent des formes de travail atypiques, les travailleurs qui sont actuellement employés mais qui manquent de compétences pertinentes ou qui vivent dans des régions en retard et les travailleurs qui occupent des emplois soutenus par des dispositifs de maintien dans l'emploi. Cela nécessiterait un rôle plus actif des services publics de l'emploi pour conseiller les travailleurs sur les possibilités de formation des adultes et suivre l'évolution des besoins en compétences, ainsi qu'une meilleure coordination entre les prestataires publics et privés des services de l'emploi (Langenbucher et Vodopivec, 2022^[47]). Parallèlement, il est nécessaire de poursuivre les investissements pour améliorer l'infrastructure de formation, notamment par le biais de comptes individuels de formation, et promouvoir plus généralement une culture de l'apprentissage.

- Limiter les **obstacles réglementaires à la mobilité professionnelle** sur les marchés du travail et du logement peut favoriser les transitions entre entreprises, professions et régions. Cela suppose notamment de réformer les réglementations trop restrictives en matière d'accès aux professions (Bambalaita, Nicoletti et von Rueden, 2020^[48]); de promouvoir la portabilité des prestations sociales et des droits aux indemnités de licenciement (Kettemann, Kramarz et Zweimüller, 2017^[49]); de limiter l'utilisation inappropriée des clauses de non-concurrence ou de non-sollicitation (Krueger et Ashenfelter, 2018^[50]; OCDE, 2019^[51]) (voir le chapitre 3).
- La **mobilité entre les zones géographiques** pourrait être encouragée en réformant les politiques de logement, notamment en repensant les politiques d'aménagement du territoire et de planification qui amplifient les écarts de prix de l'immobilier d'un endroit à l'autre, en réduisant les taxes sur les transactions liées à la vente et à l'achat d'un logement et en assouplissant les réglementations trop strictes en matière de location (Causa et Pichelmann, 2020^[52]). Les politiques sociales sous forme de transferts monétaires et de dépenses en nature pour le logement pourraient également soutenir la mobilité résidentielle en rendant le logement plus abordable pour les ménages à faibles revenus, surtout si ces dépenses sont conçues de manière à ce que les avantages soient entièrement transférables d'une zone géographique à l'autre.
- Une augmentation du **télétravail** pourrait compenser en partie la mobilité géographique limitée. Une part importante des emplois peut potentiellement être exercée à distance – entre un quart et un tiers de tous les emplois selon certaines estimations (Dingel et Neiman, 2020^[53]; Boeri, Caiumi et Paccagnella, 2020^[54]; OCDE, 2020^[55]) – ce qui peut élargir les possibilités d'emploi pour les travailleurs et réduire les coûts pour passer d'un emploi à un autre. Encourager le télétravail suppose de réglementer le droit à demander de pratiquer le télétravail – lorsqu'il n'existe pas – et les conditions dans lesquelles les accords de télétravail sont mis en œuvre; il faut également renforcer les infrastructures numériques afin que l'ensemble des travailleurs aient accès aux réseaux et que ceux-ci soient plus rapides, et que les entreprises adoptent le numérique; il faut également améliorer les compétences des travailleurs en technologies de l'information et de la communication (TIC) par le biais de la formation, et renforcer les capacités de gestion des employeurs par la diffusion des meilleures pratiques d'encadrement (Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020^[39]; OCDE, 2020^[55]). Le recours au télétravail pendant la pandémie a été sensiblement plus répandu dans les pays où il existait un droit opposable au télétravail, et au plus haut dans les pays où ce droit était accordé par la négociation collective (OCDE, 2021^[56]).

4.3.3. Les mesures susceptibles de contribuer à contenir le pouvoir de fixation des salaires des entreprises sur les marchés du travail où la mobilité de l'emploi est limitée

Si la suppression des obstacles à la mobilité professionnelle peut réduire les inégalités salariales tout en améliorant la répartition des emplois entre les entreprises, certains obstacles à la mobilité professionnelle sont susceptibles de subsister même après avoir remédié aux distorsions induites par l'action publique.

Les emplois se différencient par les compétences qu'ils requièrent et la manière dont ils sont organisés. Parallèlement, les travailleurs ont des préférences différentes face aux différents emplois et des aptitudes hétérogènes pour effectuer les tâches correspondantes, ce qui crée des obstacles inhérents à la mobilité professionnelle. C'est pourquoi les politiques en faveur de la mobilité doivent être complétées par des actions publiques qui visent directement à contenir le pouvoir excessif de fixation des salaires des entreprises dominantes (voir aussi la discussion au chapitre 3).

- Les **dispositifs institutionnels de fixation des salaires** sous forme de salaires minimums et de minima salariaux négociés collectivement pourraient contribuer à contenir le pouvoir de fixation des salaires des entreprises sur les marchés du travail présentant une mobilité professionnelle limitée. (OCDE, 2019^[19]). Dans les domaines et les professions où les salaires sont bien inférieurs à la productivité des travailleurs, cela pourrait même accroître l'emploi en augmentant le taux d'activité des personnes qui ne sont pas disposées à travailler aux salaires actuels¹⁸. Il est cependant important de fixer les minima salariaux à des niveaux compatibles avec la productivité des travailleurs, afin d'éviter les effets de chômage. Il est possible de réduire ce risque en combinant des négociations collectives centralisées avec une marge de manœuvre suffisante pour des négociations supplémentaires au niveau de l'entreprise, et en autorisant une variation régionale des salaires minimums et des minima spécifiques pour les très jeunes travailleurs. Des recherches en cours basées sur une comparaison entre la Norvège et les États-Unis suggèrent en outre que la compression des salaires entre les entreprises ne réduit pas nécessairement l'efficacité de la répartition de la main-d'œuvre entre les entreprises (Hijzen, Zwysen et Lillehagen, 2021^[57]). Pour atteindre une productivité élevée par le biais d'une répartition efficace de la main-d'œuvre, il faut compléter les dispositifs institutionnels de fixation des salaires qui limitent la faculté des entreprises à verser des salaires différents à des travailleurs comparables par des mesures qui encouragent l'innovation dans les entreprises à faible productivité et renforcent la mobilité professionnelle.
- Les autorités de la concurrence pourraient **intensifier leurs efforts pour lutter contre les accords anticoncurrentiels** sur les marchés du travail, notamment en matière de fixation des salaires, et de clauses de non-sollicitation et de non-concurrence. (OCDE, 2019^[51]). Ces accords anticoncurrentiels limitent les possibilités de mobilité professionnelle et accroissent le pouvoir de fixation des salaires des entreprises. La fixation des salaires représente une forme de collusion dans laquelle les employeurs s'entendent sur les salaires et les avantages non salariaux de groupes spécifiques de travailleurs. Il peut s'agir d'un accord explicite ou d'une coordination tacite, basée sur l'échange d'informations sur la rémunération avec des concurrents potentiels. Une autre forme d'entente entre employeurs est de convenir de ne pas solliciter les travailleurs de l'autre. Une troisième forme de collusion entre employeurs est l'utilisation de clauses de non-concurrence dans les contrats de travail qui empêchent les employés de travailler pour les concurrents de leur employeur, généralement pour une durée limitée ou dans une zone géographique spécifique. Ces questions sont examinées plus en détail au chapitre 3.
- Le pouvoir excessif de fixation des salaires des entreprises dominantes sur un marché du travail local pourrait également être abordé en **intégrant explicitement des considérations sur le pouvoir du marché du travail dans le contrôle des fusions**. Si les autorités de contrôle des fusions s'intéressent exclusivement à l'évolution du marché des produits, cela peut s'avérer insuffisant pour limiter le pouvoir de fixation des salaires des employeurs lorsqu'il n'y a pas de correspondance parfaite entre la définition du marché du travail concerné et celle du marché des produits concernés. Par exemple, une autorité de la concurrence qui conclut qu'une fusion entre deux entreprises ne constitue pas une menace pour la concurrence parce qu'il existe un nombre suffisant de concurrents (y compris de l'étranger) risque de ne pas repérer le fait que ces deux entreprises recrutent sur le même marché du travail local.

4.4. Conclusions

Ce chapitre examine le rôle des différences de performance et de pratiques de fixation des salaires entre les entreprises dans les inégalités salariales. Il en ressort principalement que, en moyenne dans les 20 pays couverts par l'analyse, les différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises expliquent environ un tiers de l'ensemble des inégalités salariales et un quart de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans une certaine mesure, les écarts dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises reflètent des écarts de productivité qui se répercutent sur les salaires lorsque les frictions empêchent les travailleurs de se déplacer sans coût d'une entreprise à une autre. Mais ils reflètent également les différences en termes de pouvoir de fixation des salaires des entreprises opérant sur des marchés du travail présentant des environnements concurrentiels et des mécanismes institutionnels de fixation des salaires différents.

Du point de vue de l'action publique, la principale conclusion est que les mesures axées sur les entreprises doivent constituer un pilier de toute stratégie globale visant à promouvoir une croissance économique largement partagée. Soutenir le rattrapage de productivité des entreprises à la traîne permettrait non seulement d'augmenter la productivité et les salaires, mais aussi de réduire les inégalités salariales. Encourager la mobilité des travailleurs entre les entreprises permettrait de réduire les inégalités salariales à tous les niveaux de dispersion de la productivité, tout en améliorant la distribution de l'emploi entre les entreprises. En limitant le pouvoir de fixation des salaires des entreprises occupant une position dominante sur les marchés du travail locaux, on réduirait les écarts dans les pratiques de fixation des salaires entre les entreprises, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et les inégalités salariales globales, tout en augmentant probablement aussi la productivité, les salaires et l'emploi.

En plaçant les entreprises au centre de l'analyse, ce chapitre contribue à élargir le débat politique sur les inégalités salariales et favorise ainsi une approche de ces inégalités et, plus généralement, de la croissance inclusive, qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics. Si les politiques en matière de compétences restent décisives pour garantir une bonne adéquation entre l'offre et la demande de compétences, de nombreuses autres mesures peuvent avoir des répercussions importantes sur les inégalités salariales et doivent être prises en compte lors de la conception de politiques visant à promouvoir une croissance inclusive.

Références

- Abowd, J., F. Kramarz et D. Margolis (1999), « High wage workers and high wage firms », [21]
Econometrica, vol. 67/2, pp. 251-333.
- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2018), « Design of Insolvency Regimes across Countries », [43]
Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 1504, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d44dc56f-en>.
- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2016), « Régimes d'insolvabilité et croissance de la [44]
productivité : Un cadre d'analyse », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1309, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlv2jqhxgq6-en>.
- Andrews, D., C. Criscuolo et P. Gal (2016), « The Best versus the Rest: The Global Productivity [1]
Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy », *OECD Productivity Working Papers*, n° 5, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/63629cc9-en>.

- Autor, D., C. Goldin et L. Katz (2020), *Extending the Race between Education and Technology*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26705>. [11]
- Autor, D., L. Katz et M. Kearney (2008), « Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists », *Review of Economics and Statistics*, vol. 90/2, pp. 300-323, <https://doi.org/10.1162/rest.90.2.300>. [4]
- Bajgar, M. et al. (2019), « Industry Concentration in Europe and North America », *OECD Productivity Working Papers*, n° 18, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ff98246-en>. [3]
- Bajgar, M., C. Criscuolo et J. Timmis (2021), « Intangibles and industry concentration: Supersize me », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2021/12, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ce813aa5-en>. [38]
- Bambalaite, I., G. Nicoletti et C. von Rueden (2020), « Occupational entry regulations and their effects on productivity in services: Firm-level evidence », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1605, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c8b88d8b-en>. [48]
- Barth, E. et al. (2016), « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States », *Journal of Labor Economics*, vol. 34/S2, pp. S67-S97, <https://doi.org/10.1086/684045>. [20]
- Barth, E., J. Davis et R. Freeman (2018), « Augmenting the Human Capital Earnings Equation with Measures of Where People Work », *Journal of Labor Economics*, vol. 36/S1, pp. S71-S97, <https://doi.org/10.1086/694187>. [25]
- Berger, D., K. Herkenhoff et S. Mongey (2022), « Labor Market Power », *American Economic Review*, vol. 112/4, pp. 1147-1193, <https://doi.org/10.1257/aer.20191521>. [30]
- Berlingieri, G. et al. (2017), « The Multiprod project: A comprehensive overview », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2017/04, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2069b6a3-en>. [17]
- Berlingieri, G., P. Blanchenay et C. Criscuolo (2017), « The great divergence(s) », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 39, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/953f3853-en>. [2]
- Berlingieri, G. et al. (2020), « Laggard firms, technology diffusion and its structural and policy determinants », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 86, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/281bd7a9-en>. [41]
- Boeri, T., A. Caiumi et M. Paccagnella (2020), « Mitigating the work-safety trade-off? », *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, vol. 1/2, pp. 60-66, <https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics2.pdf>. [54]
- Bøler, E., B. Javorcik et K. Ulltveit-Moe (2018), « Working across time zones: Exporters and the gender wage gap », *Journal of International Economics*, vol. 111, pp. 122-133, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.12.008>. [32]
- Card, D. et al. (2018), « Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory », *Journal of Labor Economics*, vol. 36/S1, pp. S13-S70, <https://doi.org/10.1086/694153>. [28]

- Card, D., J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128/3, pp. 967-1015, <https://doi.org/10.1093/qje/qjt006>. [7]
- Causa, O., N. Luu et M. Abendschein (2021), « Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1692, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>. [18]
- Causa, O. et J. Pichelmann (2020), « Should I stay or should I go? Housing and residential mobility across OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1626, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d91329c2-en>. [52]
- Criscuolo, C. et al. (2021), « The firm-level link between productivity dispersion and wage inequality: A symptom of low job mobility? », <http://www.oecd.org/fr/eco/documentsdetravaildudepartementdesaffaireseconomiques.htm> (consulté le 29 juillet 2021). [33]
- Demmou, L. et G. Franco (2021), « Mind the financing gap: Enhancing the contribution of intangible assets to productivity », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1681, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7aefd0d9-en>. [40]
- Dingel, J. et B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26948>. [53]
- Drucker, L., K. Mazirov et D. Neumark (2019), *Who Pays for and Who Benefits from Minimum Wage Increases? Evidence from Israeli Tax Data on Business Owners and Workers*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26571>. [35]
- Dustmann, C. et al. (2021), « Reallocation Effects of the Minimum Wage », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 137/1, pp. 267-328, <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>. [36]
- Dustmann, C., J. Ludsteck et U. Schönberg (2009), « Revisiting the German Wage Structure », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 124/2, pp. 843-881. [23]
- Gal, P. et al. (2019), « Digitalization and Productivity: In Search of the Holy Grail - Firm-level Empirical Evidence from European Countries », *International Productivity Monitor*, vol. 37, pp. 39-71, <http://www.csls.ca/ipm/37/OECD.pdf>. [45]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119, <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>. [5]
- Goldschmidt, D. et J. Schmieder (2015), *The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w21366>. [13]
- Håkanson, C., E. Lindqvist et J. Vlachos (2015), « Firms and skills: the evolution of worker sorting », *IFAU Working Paper 9*, pp. 1-84. [27]
- Hijzen, A., W. Zwysen et M. Lillehagen (2021), « Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 254, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>. [57]

- Johansson, Å. et al. (2017), « Tax planning by multinational firms: Firm-level evidence from a cross-country database », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1355, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ea89b4d-en>. [42]
- Katz, L. et K. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107/1, pp. 35-78, <https://doi.org/10.2307/2118323>. [10]
- Kettemann, A., F. Kramarz et J. Zweimüller (2017), *Job Mobility and Creative Destruction: Flexicurity in the Land of Schumpeter*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2993376. [49]
- Krueger, A. et O. Ashenfelter (2018), *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w24831>. [50]
- Langenbucher, K. et M. Vodopivec (2022), « Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 267, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c6392a59-en>. [47]
- Lemieux, T. (2006), « Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill? », *American Economic Review*, vol. 93/3, pp. 641-498, <https://doi.org/10.1257/aer.96.3.461>. [6]
- Manning, A. (2020), « Monopsony in Labor Markets: A Review », *ILR Review*, vol. 74/1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>. [29]
- Matsudaira, J. (2014), « Monopsony in the Low-Wage Labor Market? Evidence from Minimum Nurse Staffing Regulations », *Review of Economics and Statistics*, vol. 96/1, pp. 92-102, https://doi.org/10.1162/rest_a_00361. [31]
- Nicoletti, G., C. von Rueden et D. Andrews (2020), « Digital technology diffusion: A matter of capabilities, incentives or both? », *European Economic Review*, vol. 128, p. 103513, <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2020.103513>. [39]
- OCDE (2022), *Les inégalités comptent-elles ? : Comment les gens perçoivent les disparités économiques et la mobilité sociale*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0fa43215-fr>. [58]
- OCDE (2021), « Le temps de travail et sa réglementation dans les pays de l'OCDE : combien de temps travaillons-nous et comment ? », dans *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/ae5f0e8a-fr>. [56]
- 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>. [14]
- OCDE (2021), « Spurring growth and closing gaps through digitalization in a post-COVID world: Policies to LIFT all boats », *An OECD contribution to the G20 Italian Presidency 2021*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/global-forum-productivity/events/Spurring-growth-and-closing-gaps.pdf>. [37]

- OCDE (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d9b2208-en>. [22]
- OCDE (2020), « Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a43c958f-fr>. [55]
- OCDE (2020), *OECD Digital Economy Outlook 2020*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>. [46]
- 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://doi.org/10.1787/205db03e-fr>. [34]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [19]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [51]
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr. [12]
- OCDE (2015), « The Future of Productivity », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/economy/growth/OECD-2015-The-future-of-productivity-book.pdf>. [16]
- Skans, O., P. Edin et B. Holmlund (2009), « Wage Dispersion Between and Within Plants: Sweden 1985-2000 », <https://www.nber.org/books-and-chapters/structure-wages-international-comparison/wage-dispersion-between-and-within-plants-sweden-1985-2000> (consulté le 14 février 2022). [26]
- Sokolova, A. et T. Sorensen (2020), « Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis », *ILR Review*, vol. 74/1, pp. 27-55, <https://doi.org/10.1177/0019793920965562>. [9]
- Song, J. et al. (2019), « Firming Up Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134/1, pp. 1-50, <https://doi.org/10.1093/qje/qjy025>. [8]
- Vilhuber, L. (2007), *Adjusting Imperfect Data: Overview and Case Studies*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w12977>. [24]
- 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, Cambridge, MA. [15]

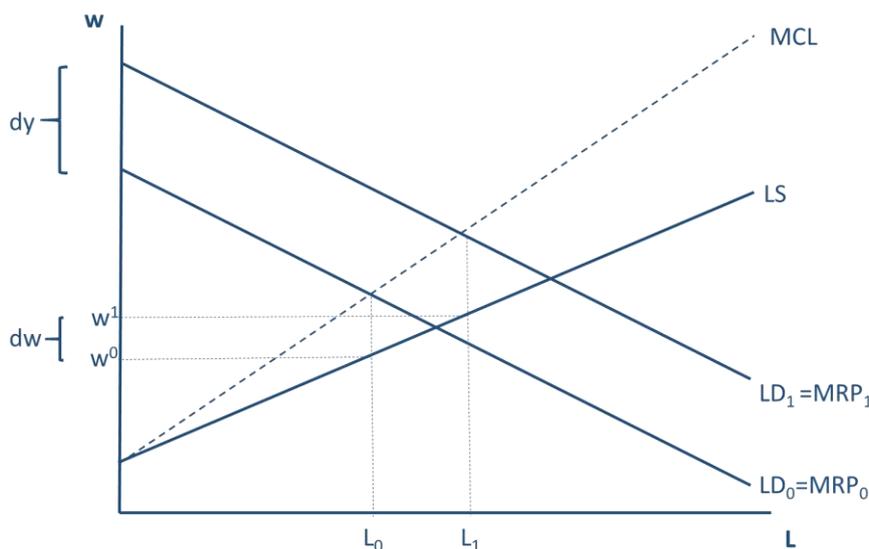
Annexe 4.A. Transmission de la productivité dans un modèle de monopsonne statique

Dans un marché du travail parfaitement concurrentiel, il n'y a pas de frictions liées aux coûts de recherche et de changement d'emploi qui limitent les choix d'emploi possibles pour les travailleurs en dehors de leur entreprise. Dans un tel contexte, toutes les entreprises paient le salaire du marché unique, quelle que soit leur productivité, car aucun travailleur n'accepterait un salaire inférieur et payer un salaire plus élevé réduirait les bénéfices des entreprises. D'un point de vue formel, cela signifie que les entreprises sont des preneurs de prix sur les marchés du travail, et que la courbe d'offre de main-d'œuvre à laquelle l'entreprise est confrontée est plate (« parfaitement élastique »). Les travailleurs reçoivent un salaire égal au salaire du marché, qui est lui-même égal au produit marginal des travailleurs et uniformisé entre les entreprises. Il est important de noter que les écarts de productivité entre les entreprises ne se traduisent pas par des écarts de salaires entre les entreprises.

Sur des marchés du travail en concurrence imparfaite avec des frictions liées au coût de la recherche et du changement d'emploi, ou des préférences hétérogènes des travailleurs sur les caractéristiques non salariales des emplois, les choix d'emploi possibles pour les travailleurs en dehors de leur entreprise sont limités. Par conséquent, tous les travailleurs ne démissionnent pas lorsqu'ils sont payés moins que leur produit marginal et les entreprises sont chacune confrontées à une courbe d'offre de main-d'œuvre à pente ascendante, qui décrit les salaires de réserve des travailleurs marginaux (Graphique d'annexe 4.A.1)¹⁹. De même, il est possible que les travailleurs acceptent un emploi même si le salaire est inférieur à leur produit marginal. En supposant que les entreprises ne sont pas en mesure d'observer les choix extérieurs des travailleurs individuels (c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas opérer de discrimination par les prix entre eux), le coût pour attirer des travailleurs supplémentaires (c'est-à-dire le coût marginal de la main-d'œuvre) dépasse généralement leur salaire de réserve²⁰. Les entreprises fixent les salaires de telle sorte que l'offre de main-d'œuvre à l'entreprise corresponde aux niveaux d'emploi maximisant le profit, c'est-à-dire lorsque le produit de revenu marginal de la main-d'œuvre (MRP) et le coût marginal de la main-d'œuvre (MCL) sont identiques. Le niveau d'emploi est inférieur à celui qu'ils auraient choisi en cas d'offre de main-d'œuvre parfaitement élastique, et les salaires sont revus à la baisse par rapport à la productivité marginale de la main-d'œuvre. Les travailleurs gagnent moins dans le modèle de concurrence imparfaite que dans le modèle de concurrence parfaite²¹.

Une entreprise plus productive, dont la productivité est plus élevée, est prête à payer un salaire plus élevé à chaque niveau d'emploi (c'est-à-dire que la demande de main-d'œuvre se déplace vers l'extérieur) que les entreprises à faible productivité, car une productivité plus élevée lui permet d'absorber des coûts de main-d'œuvre plus élevés. Ainsi, les salaires au niveau de l'entreprise évoluent en parallèle avec la productivité, même pour les travailleurs présentant des caractéristiques de revenus identiques. La demande de main-d'œuvre de l'entreprise à forte productivité (entreprise 1) est supérieure à celle de l'entreprise à faible productivité (entreprise 0), ce qui entraîne un écart salarial positif entre l'entreprise à forte productivité et l'entreprise à faible productivité ($w_1 - w_0$). En d'autres termes, il existe une transmission positive de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise, ce qui entraîne une dispersion des salaires proportionnelle à la dispersion de la productivité.

Graphique d'annexe 4.A.1. Transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise dans des marchés du travail en concurrence imparfaite



Note : w : salaire ; dw : logarithme de dispersion des salaires ; dy : logarithme de dispersion de la productivité de la main-d'œuvre ; L : logarithme de l'emploi ; LS : courbe (inverse) de l'offre de main-d'œuvre ; LD : courbe (inverse) de la demande de main-d'œuvre ; MRP : logarithme du produit de revenu marginal de la main-d'œuvre ; MCL : logarithme du coût marginal de la main-d'œuvre.

Source : adapté de Card et al. (2018^[28]), « Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory », <https://doi.org/10.1086/694153>.

Le degré de transmission de la productivité (i) diminue avec l'élasticité de l'offre de travail ; (ii) diminue avec le niveau des minima salariaux institutionnels.

1. Une baisse de l'élasticité de l'offre de travail fait tourner la courbe d'offre de main-d'œuvre dans le sens inverse des aiguilles d'une montre, de sorte qu'une différence de productivité totale des facteurs entre les entreprises se traduit par une différence de salaire d'équilibre plus importante. L'élasticité de l'offre de travail augmente avec la mobilité professionnelle, qui est à son tour partiellement déterminée par les frictions du marché du travail.
2. Les minima salariaux convenus collectivement au niveau du secteur ou les salaires minimums légaux peuvent augmenter les salaires des entreprises à faible productivité au-dessus de leurs niveaux de maximisation des profits, ce qui réduit les différences de salaires entre les entreprises pour une différence de productivité donnée.

La transmission de la productivité diminue avec l'élasticité de l'offre de travail

Une baisse de l'élasticité de l'offre de travail fait tourner la courbe d'offre de main-d'œuvre dans le sens inverse des aiguilles d'une montre et donne lieu à une courbe d'offre de main-d'œuvre à pente ascendante (Graphique d'annexe 4.A.2). La différence de productivité totale des facteurs entre une entreprise 0 moins productive et une entreprise 1 plus productive (comme en témoigne la distance verticale entre leurs courbes de demande de travail, LD0 et LD1) se traduit par une différence dans les avantages salariaux des entreprises ($w_1(B) - w_0(B)$). La transmission de la productivité aux salaires (et la dispersion des salaires à un niveau donné de dispersion de la productivité) diminue avec l'élasticité de l'offre de travail, c'est-à-dire plus la courbe d'offre de main-d'œuvre est plate.

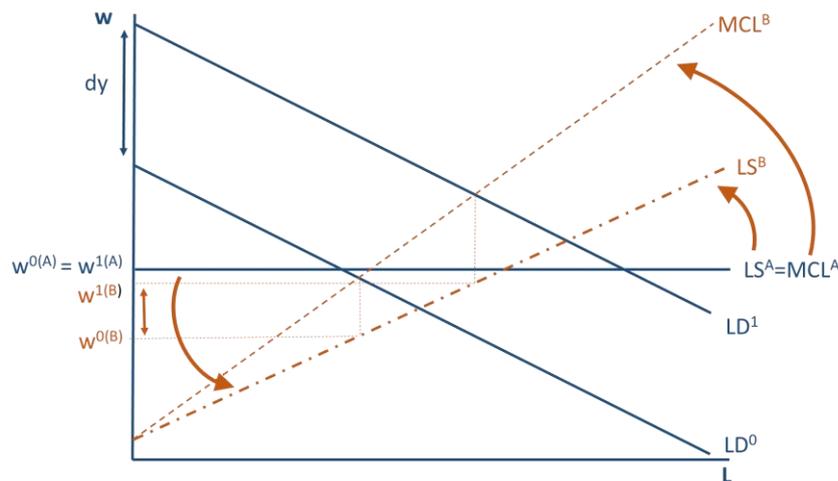
La dépendance de la transmission productivité-salaire à l'élasticité de l'offre de travail repose sur la priorité accordée à la productivité totale des facteurs en tant que facteur de déplacement de la courbe de demande

de main-d'œuvre. Si l'on se tourne plutôt vers la productivité de la main-d'œuvre, comme on le fait dans l'analyse empirique de ce chapitre, la transmission productivité-salaire dans ce modèle sera égale à un, quelle que soit l'élasticité de l'offre de travail (Manning, 2020^[29]). C'est le cas parce que la réaction de l'écart salarial entre les entreprises à un écart de productivité totale des facteurs correspondra parfaitement à la réaction endogène de l'écart de productivité de la main-d'œuvre. Un coefficient de transmission inférieur à un n'est obtenu que lorsque des entreprises plus productives et donc plus grandes font face à une offre de main-d'œuvre moins élastique. Cela peut être le cas lorsque l'élasticité de l'offre de travail est une fonction du surplus de l'appariement comme dans Card et al. (2018^[28]) ou de la part de marché de l'entreprise comme dans Berger et al. (2022^[30]). Le renforcement du pouvoir de marché des grandes entreprises est quant à lui susceptible d'être plus important sur des marchés du travail moins concurrentiels, caractérisés par une plus faible élasticité moyenne de l'offre de main-d'œuvre entre les entreprises.

L'élasticité (moyenne) de l'offre de travail à une entreprise donnée est en partie déterminée par la mobilité professionnelle, qui dépend elle-même, entre autres, de la concentration du marché du travail local, du nombre d'emplois vacants par entreprise, des coûts d'embauche et de licenciement (par exemple, la protection de l'emploi), de la disponibilité d'informations facilement accessibles sur les offres d'emploi (par exemple, les plateformes en ligne, les services publics de l'emploi) et des obstacles réglementaires à la mobilité tels que les licences professionnelles ou les distorsions sur le marché du logement (par exemple, les taxes élevées sur les transactions immobilières). Dans certains cas, la mobilité professionnelle peut également être freinée par des accords tacites entre les entreprises qui interdisent le recrutement mutuel de travailleurs (accords de non-sollicitation) ou par des clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de rejoindre des entreprises concurrentes pendant une certaine période (clauses de non-concurrence) – voir le chapitre 3.

Graphique d'annexe 4.A.2. La transmission productivité-salaire au niveau de l'entreprise diminue avec l'élasticité de l'offre de travail

Une offre de main-d'œuvre plus élastique réduit la transmission



Note : w : salaire ; L : emploi ; LS : courbe inverse de l'offre de main-d'œuvre ; LD : courbe inverse de la demande marginale de main-d'œuvre. Au départ, l'offre de main-d'œuvre LS^A est parfaitement élastique et égale au coût marginal de la main-d'œuvre MCL^A . Puis l'offre de main-d'œuvre tourne dans le sens des aiguilles d'une montre vers LS^B (moins élastique) et un prisme s'ouvre avec le coût marginal de la main-d'œuvre MCL^B qui s'incline encore plus.

Les dispositifs institutionnels de fixation des salaires limitent la transmission de la productivité au niveau de l'entreprise

Les minima salariaux convenus collectivement à l'échelle sectorielle ou les salaires minimums légaux peuvent entraîner une hausse des salaires des entreprises à faible productivité au-dessus de leurs niveaux de maximisation du profit. Cela réduirait la dispersion des avantages salariaux entre les entreprises à tout niveau donné de dispersion de la productivité, c'est-à-dire que cela affaiblirait le degré de transmission de la productivité aux salaires dans l'entreprise. La coordination des résultats des négociations collectives intersectorielles au moyen de normes ou de plafonds salariaux aurait également tendance à réduire les écarts d'avantages salariaux, mais principalement entre les secteurs plutôt qu'entre les entreprises (OCDE, 2019^[19]). Au contraire, la décentralisation de la négociation collective de la branche d'activité à l'entreprise est susceptible d'augmenter la transmission de la productivité aux salaires de l'entreprise par rapport à une négociation collective sectorielle ou nationale.

Annexe 4.B. Annexe des données

Tableau d'annexe 4.B.1. Sources des données

	Nom	Sources des données sur les revenus	Structure de l'échantillon	Longitudinale	Salaires horaires	Compétences des travailleurs	Productivité de l'entreprise	Période couverte
Allemagne	LIAB apparié avec BHP (appariement de biographies du marché du travail et panel d'établissements)	Administration de la sécurité sociale	Tous les travailleurs ayant été à un moment donné employés par les env. 16 000 établissements BHP	Oui	Non	Niveau d'études et profession	Oui	1996-2016
	Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)	Administration de la sécurité sociale	Totalité (échantillonnage en raison de contraintes de calcul)	Oui	Non	Niveau d'études et profession	Non	1996-2016
	SIEED (Échantillon de données employeur-employé intégrées)	Administration de la sécurité sociale	1,5 % échantillon aléatoire d'établissements	Oui	Non	Niveau d'études et profession	Oui	2002-18
Autriche	AMS-BMASK Arbeitsmarktdatenbank	Administration de la sécurité sociale	Totalité	Oui	Non	Pas d'information	Non	2002-17
Canada	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO)	Administration fiscale	Totalité	Oui	Non	Pas d'information	Non	1991-2016
	Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCEE)	Administration fiscale	Totalité	Travailleurs uniquement, pas d'entreprises	Non	Pas d'information	Oui	2001-15
Costa Rica	Registre des variables économiques (REVEC) de la Banque centrale du Costa Rica (BCCR)	Administration de la sécurité sociale combinée aux données de registre	Totalité	Oui	Non	Profession	Oui	2006-17

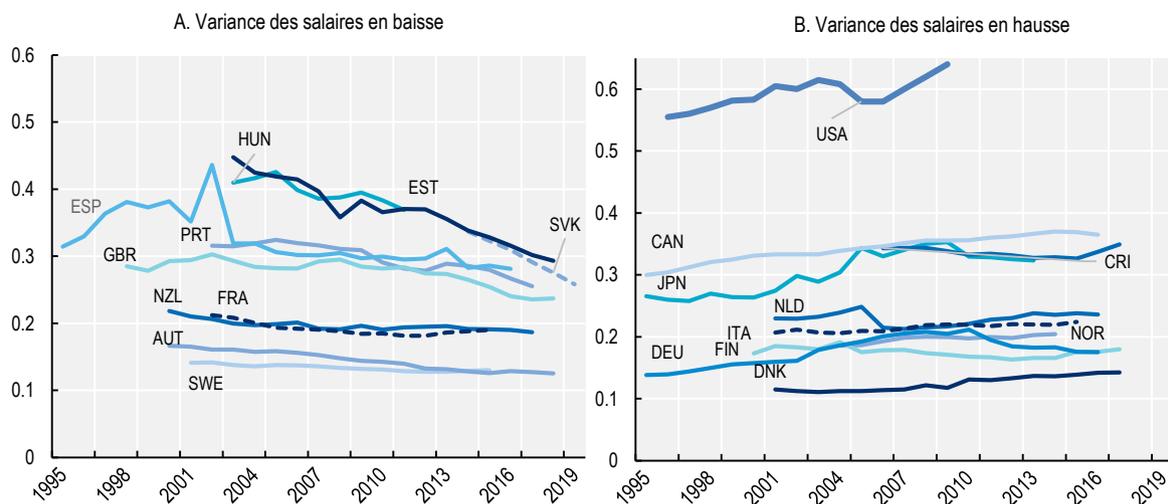
	Nom	Sources des données sur les revenus	Structure de l'échantillon	Longitudinale	Salaires horaires	Compétences des travailleurs	Productivité de l'entreprise	Période couverte
Danemark	IDA, IDAN, UDDA	Administration fiscale combinée aux données de registre	Totalité	Oui	Oui	Niveau d'études et profession	Oui	2001-17
Espagne	Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales (MCVL-CDF)	Sécurité sociale et administration fiscale	4 % échantillon aléatoire de travailleurs	Oui	Non	Niveau d'études et profession	Non	2002-17
Estonie	Données du Registre de l'Office des impôts et des douanes	Administration fiscale	Totalité	Oui	Non	Pas d'information	Non	2003-17
États-Unis	Base de données longitudinale des entreprises (LBD)	Registre des entreprises, recensement économique et autres enquêtes	Totalité	Entreprises uniquement, pas de travailleur	Non	Non	Non	1976-2015
Finlande	Données sur l'emploi de FOLK provenant de Statistics Finland, rapport sur la masse salariale des employeurs provenant de l'administration fiscale.	Administration fiscale	Totalité	Oui	Non	Niveau d'études	Oui	2004-18
France	Déclaration annuelle des données sociales unifiée (DADS), panel apparié avec le fichier FARE/FICUS	Enquête obligatoire auprès des employeurs	Échantillon aléatoire de travailleurs 1/12 ^e	Oui	Oui	Profession	Oui	2002-17
Hongrie	ADMIN II – Panel de données administratives (OEP, ONYF, NAV, NMH, OH)	Administration de la sécurité sociale	50 % échantillon aléatoire de la population, pris en 2003	Oui	Oui	Profession	Oui	2003-18
Italie	Échantillon longitudinal de la sécurité sociale INPS (LoSai)	Administration de la sécurité sociale	Échantillon aléatoire de travailleurs 1/15 ^e	Oui	Oui	Mesure limitée de la profession	Non	2002-15

	Nom	Sources des données sur les revenus	Structure de l'échantillon	Longitudinale	Salaires horaires	Compétences des travailleurs	Productivité de l'entreprise	Période couverte
Japon	Enquête de base sur la structure des salaires, Enquête de base sur la structure et les activités des entreprises japonaises	Enquête.	Échantillon stratifié par préfecture et par branche d'activité	Établissements uniquement, pas de travailleur	Oui	Niveau d'études	Oui	2001-16
Norvège	Données relatives aux revenus (Registre fiscal) augmentées de l'historique d'emploi (base de données de l'Éducation nationale)	Administration fiscale	Totalité	Oui	Oui	Profession	Oui (mais actuellement indisponible dans LinkEED)	2004-14
Nouvelle-Zélande	Infrastructure intégrée de données (IDI) – Trésor public (IR) et données du registre des entreprises	Administration fiscale	Totalité	Oui	Non	Non	Oui (mais actuellement indisponible dans LinkEED)	2000-17
Pays-Bas	SPOLIS, POLIS, GBA, ABR et Hoogsteopltab.	Administration de la sécurité sociale	Totalité	Oui	Oui	Niveau d'études (pour environ la moitié de l'échantillon)	Oui	2010-19
Portugal	Quadros de Pessoal	Enquête obligatoire auprès des employeurs	Totalité	Oui	Oui	Niveau d'études et profession	Oui	2002-17
République slovaque	Base de données appariée employeur-employé	Administration de la sécurité sociale	Totalité	Oui	Non	Niveau d'études	Non	2014-19
Royaume-Uni	Enquête annuelle sur le temps de travail et les revenus (ASHE)	Enquête obligatoire auprès des employeurs	1 % échantillon aléatoire des registres de l'assurance nationale	Oui	Oui	Profession	Oui (mais actuellement indisponible dans LinkEED)	1997-2019
Suède	RAMS, LISA, Registre des emplois SSE	Administration fiscale	RAMS : Totalité SSE : 100 % du secteur public, échantillon stratifié couvrant 50 % de toutes les entreprises du secteur privé	Oui	Non, utilisation d'un équivalent de temps plein	Niveau d'études et profession	Oui (mais actuellement indisponible dans LinkEED)	2001-15

Annexe 4.C. Données supplémentaires

Évolution de l'inégalité des salaires

Graphique d'annexe 4.C.1. Logarithme total de la variance des salaires, toutes années et tous pays confondus



Note : Ce graphique montre la variance du logarithme des salaires réels pour chaque pays et chaque année dans les données utilisées pour ce document, pour 20 pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les pays sont identifiés par les codes ISO-3 : Autriche (AUT), Canada (CAN), Costa Rica (CRI), Danemark (DNK), Estonie (EST), Finlande (FIN), France (FRA), Allemagne (DEU), Hongrie (HUN), Italie (ITA), Japon (JPN), Pays-Bas (NLD), Norvège (NOR), Nouvelle-Zélande (NZL), Portugal (PRT), République slovaque (SVK), Espagne (ESP), Suède (SWE), Royaume-Uni (GBR) et États-Unis (USA). Les données pour les États-Unis sont issues de Barth et al. (2016^[20]) « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States », <https://doi.org/10.1086/684045>.

StatLink  <https://stat.link/n14mkc>

Contrôle des caractéristiques non observées

Lors de l'estimation des avantages salariaux des entreprises, seules les caractéristiques observées des travailleurs sont prises en compte. Cependant, les travailleurs peuvent également opérer une sélection entre les entreprises sur la base de caractéristiques non observées, ce qui entraîne une corrélation entre l'effet fixe de l'entreprise et la variable omise. Si tel est le cas, les avantages salariaux de l'entreprise estimés à l'aide de l'équation 4.2 pâtissent d'un biais de variable omise et reflètent en partie les caractéristiques moyennes non observées de la main-d'œuvre de l'entreprise. Dans notre échantillon de pays, le biais devrait être plus important dans les pays pour lesquels aucune information sur la profession et l'éducation n'est disponible. Pourtant, en fin de compte, l'importance quantitative du biais et son effet sur la variance des avantages salariaux des entreprises présentés dans ce document est une question empirique.

Comme test de robustesse, cette annexe présente, pour un sous-ensemble de pays, les résultats d'un autre modèle travailleur-entreprise qui tient compte des caractéristiques inobservées des travailleurs dans le temps (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999^[21]) :

$$w_{ij} = x_{ij}\beta + \gamma_j + \delta_i + \varepsilon_{ij}$$

Équation 4.8

dans laquelle w_{ij} est le logarithme des salaires des travailleurs i dans l'entreprise j , w_{ij} représente un vecteur des caractéristiques observables des travailleurs variant dans le temps (par exemple, âge, temps partiel) ; x_{ij} est le rendement moyen estimé sur ces caractéristiques ; γ_j représente les effets fixes de l'entreprise ; et ε_{ij} est le terme d'erreur. L'équation est estimée par bloc de 4 à 5 ans pour chaque pays. Comme elle ne peut être estimée que sur le sous-ensemble d'observations inclus dans l'ensemble associé des entreprises, les résultats présentés dans le chapitre principal et dans l'annexe reposent sur des échantillons un peu différents.

Le fait de tenir compte des caractéristiques non observées des travailleurs réduit la variance estimée associée aux avantages salariaux des entreprises (Tableau d'annexe 4.C.1, partie A), en particulier dans les pays pour lesquels aucune information sur le niveau d'études ou la profession n'est disponible (Tableau d'annexe 4.C.1, partie B). Comme prévu, pour les deux ensembles de pays, la variance des avantages salariaux des entreprises est réduite en termes absolus et par rapport à la fois à la variance totale des salaires et à la variance entre les entreprises. Dans les pays où les informations sur le niveau d'études ou la profession sont disponibles, la variance des avantages salariaux des entreprises est inférieure de près de 30 %. En comparaison, il est réduit de plus de 45 % dans les pays qui ne disposent pas de ces informations. Dans l'ensemble, les résultats montrent que, bien que le rôle direct de l'entreprise dans l'explication des inégalités salariales soit réduit lorsqu'on tient compte des caractéristiques non observées des travailleurs, il reste important. En outre, cette réduction est entièrement compensée par une augmentation de la répartition des travailleurs dans les entreprises offrant des avantages salariaux élevés (appariement sélectif), ce qui met en évidence le rôle indirect des entreprises dans les inégalités salariales entre elles.

Tableau d'annexe 4.C.1. Le rôle des caractéristiques non observées des travailleurs dans la dispersion des avantages salariaux des entreprises

A. Pays avec informations sur le niveau d'études et/ou la profession			
		Spécification	
		1 – Barth et al.	2 – AKM
PRT	a – Variance du salaire total	0.260	0.260
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.130	0.140
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.080	0.050
	c/a	33 %	21 %
	c/b	64 %	39 %
FRA	a – Variance du salaire total	0.190	0.220
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.070	0.110
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.040	0.020
	c/a	22 %	10 %
	c/b	57 %	20 %
ITA	a – Variance du salaire total	0.230	0.250
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.145	0.160
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.076	0.070
	c/a	33 %	28 %
	c/b	52 %	45 %
Moyenne	a – Variance du salaire total	0.227	0.243
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.115	0.137
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.065	0.047
	c/a	29 %	20 %
	c/b	58 %	35 %
B. Pays sans informations sur le niveau d'études et/ou la profession			
EST	a – Variance du salaire total	0.290	0.290
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.157	0.150
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.150	0.090
	c/a	52 %	30 %
	c/b	96 %	60 %
AUT	a – Variance du salaire total	0.126	0.120
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.059	0.060
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.055	0.020
	c/a	44 %	13 %
	c/b	94 %	30 %
Moyenne	a – Variance du salaire total	0.208	0.205
	a – Variance du salaire entre entreprises	0.108	0.105
	a – Variance de l'avantage salarial des entreprises	0.103	0.055
	c/a	48 %	22 %
	c/b	95 %	45 %

Note : Ce tableau présente les estimations des avantages salariaux des entreprises en utilisant deux méthodes d'estimation différentes (Barth et al. et AKM).

Dans la colonne (1 – Barth et al.), la variance des avantages salariaux de l'entreprise est calculée en utilisant les effets fixes de l'entreprise obtenus à partir de l'équation 4.2, dans laquelle le logarithme du salaire est régressé sur les caractéristiques observées du travailleur et les effets fixes de l'entreprise en utilisant l'échantillon complet d'observations. Dans la colonne (2 – AKM), la variance des avantages salariaux des entreprises est calculée en utilisant les effets fixes de l'entreprise récupérés à partir de l'estimation de l'équation 4.8, dans laquelle le logarithme du salaire est régressé sur les caractéristiques des travailleurs variant dans le temps, les effets fixes des travailleurs et les effets fixes des entreprises à l'aide de l'ensemble associé. Les variances sont calculées pour la dernière année de données disponibles dans chacun des pays.

Résultats de la régression sur la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise et rôle de la mobilité professionnelle et des dispositifs institutionnels de fixation des salaires

Tableau d'annexe 4.C.2. Transmission de la productivité – Robustesse

Sur la base de l'équation 4.7, 1995-2015

Modèle :	Variable dépendante : Var(Avantage salarial de l'entreprise)							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	MCO	MCO	MCO	MCO	IV-2SLS	MCO	MCO	MCO
Var(Productivité de l'entreprise)	0.06*** (0.01)	0.06*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.07*** (0.02)	0.05*** (0.01)	0.08*** (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Var(Prod) x Taux élevé de changement d'emploi dans la branche d'activité	-0.06*** (0.01)	-0.06** (0.01)	-0.04*** (0.01)	-0.07*** (0.01)	-0.04*** (0.01)			-0.02** (0.01)
Var(Prod) x Taux de chômage		-0.33** (0.16)						
Var(Prod) x Taux d'emploi			-0.33*** (0.09)					
Var(Prod) x Pays à négociation collective décentralisée							0.07*** (0.02)	0.07*** (0.01)
Var(Prod) x Salaire minimum élevé en proportion du salaire médian						-0.05*** (0.02)	-0.01 (0.01)	
Effets fixes par pays	OUI	OUI	OUI			OUI	OUI	OUI
Effets fixes par branche d'activité	OUI	OUI	OUI			OUI	OUI	OUI
Effets fixes de l'année	OUI	OUI	OUI			OUI	OUI	OUI
Effets fixes du pays				OUI	OUI			
Effets fixes du secteur-pays				OUI	OUI			
Déterminant non mis en interaction	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Observations	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823
R ² ajusté	0.72	0.74	0.74	0.74	0.78	0.78	0.80	0.81

Note : Les variances de la productivité et des avantages salariaux des entreprises dans chaque cellule secteur-pays-année sont pondérées par l'emploi de chaque entreprise. La productivité est définie comme la valeur ajoutée par travailleur. L'équation est estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires et contient une interaction complète avec un indicateur pour toute valeur manquante sur les variables indépendantes. Erreurs-types regroupées au niveau du pays-secteur entre parenthèses. *, ** et *** correspondent à une signification statistique au seuil des 1 %, 5 % et 10 %. D'après Équation 4.7, la transmission implicite de la productivité peut être calculée à partir de ces coefficients comme $\sqrt{\hat{\rho}}$ pour le groupe de référence, et $\sqrt{\hat{\rho} + \gamma_1} - \sqrt{\hat{\rho}}$ pour la différence à l'égard du groupe de référence.

Notes

¹ Le présent chapitre fait fond sur le projet LinkEED de l'OCDE qui vise à faire mieux comprendre le rôle des politiques publiques dans la productivité et les inégalités à l'aide de données employeur-employé couplées. Il s'agit d'une initiative conjointe de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS), de la Direction de la science, de la technologie et de l'innovation (STI) et du Département des affaires économiques (ECO). Le chapitre donne un aperçu des principales conclusions du rapport de l'OCDE « Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales : Enseignements d'une étude internationale à grande échelle », publié en décembre 2021 (OCDE, 2021^[22]). Il a été bénéficié de la contribution de : Erling Barth (Institute for Social Research Oslo, Norvège), Antoine Bertheau (Université de Copenhague, Danemark), Wen-Hao Chen (Statcan, Canada), Richard Fabling (indépendant, Nouvelle-Zélande), Priscilla Fialho (OCDE, Portugal), Katarzyna Grabska-Romagosa (Université de Maastricht, PAYS-BAS), Antton Haramboure (OCDE), Ryo Kambayashi (Université Hitotsubashi, Japon), Valérie Lankester et Catalina Sandoval (Banque centrale du Costa Rica, Costa Rica), Balázs Murakózy (Université de Liverpool, Hongrie), Andrei Gorshkov et Oskar Nordström Skans (Université d'Uppsala, Suède), Satu Nurmi (Statistics Finland/VATT, Finlande), Vladimir Peciar (ministère des Finances, République slovaque), Agnès Puymoyen (OCDE), Duncan Roth (IAB, Allemagne), Nathalie Scholl (OCDE), Richard Upward (Université de Nottingham, Royaume-Uni) et Wouter Zwysen (Institut syndical européen, anciennement OCDE).

² Il n'est pas simple de déterminer quel niveau d'inégalité salariale peut être considéré comme acceptable ou excessif. Un rapport récent de l'OCDE (OCDE, 2022^[58]) donne à penser que de plus en plus de personnes sont préoccupées par le niveau des revenus. Les avis sont toutefois très partagés sur les mesures que devraient prendre les responsables publics à ce sujet.

³ Ces effets sur le bien-être viennent s'ajouter aux effets négatifs potentiels d'une mobilité professionnelle limitée sur les salaires et l'emploi en cas de fixation unilatérale des salaires, comme analysé au chapitre 3. Pour une analyse graphique du rôle des performances des entreprises et du pouvoir de fixation des salaires sur l'emploi, les salaires et la dispersion des salaires dans un modèle de monopsonne statique basé sur Card et al., (2018^[28]) voir Annexe 4.A.

⁴ Afin de tester la robustesse, Annexe 4.C complexifie l'équation des revenus du capital humain en incluant les effets fixes des travailleurs en plus de ceux de l'entreprise (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999^[21]). Cela permet de contrôler les caractéristiques non observées telles que les compétences ou les aptitudes.

⁵ Une relation significative entre l'avantage salarial et la productivité au niveau de l'entreprise suggère que l'avantage salarial des entreprises ne reflète pas seulement les écarts de rémunération liés aux différences des conditions de travail non salariales, mais qu'il est également utilisé comme un signal salarial par les entreprises pour attirer les travailleurs sur un marché du travail comportant des frictions.

⁶ La mobilité professionnelle étant susceptible d'être endogène par rapport à la dispersion des avantages salariaux, une approche par variable instrumentale est utilisée pour tenter de résoudre ce problème dans l'une des spécifications.

⁷ Plus précisément, la distinction entre les deux grandes familles de régimes de négociation collective est basée sur la taxonomie des régimes de négociation collective de l'OCDE qui se compose de trois éléments principaux (OCDE, 2019^[19]) : i) le niveau de négociation auquel les conventions collectives sont négociées (par exemple, au niveau de l'entreprise, du secteur ou même du pays) ; ii) le rôle de la coordination des salaires entre les accords sectoriels (ou au niveau de l'entreprise) pour tenir compte des conditions

macroéconomiques ; iii) le degré de flexibilité des entreprises pour modifier les conditions définies par les accords de niveau supérieur.

⁸ Pour surmonter les problèmes de confidentialité qui limitent l'accès direct aux données dans de nombreux pays, l'analyse présentée dans ce chapitre repose en partie sur une approche de « microdonnées distribuées » qui s'appuie sur un réseau de partenaires basés dans les pays participants qui fournissent des agrégats pertinents de données au niveau individuel en utilisant un code statistique harmonisé.

⁹ Au Costa Rica, en Hongrie, au Japon, en Norvège et en République slovaque, la période d'échantillonnage est nettement inférieure à deux décennies, ce qui implique que les changements globaux en matière d'inégalité salariale peuvent ne pas être directement comparables dans tous les pays.

¹⁰ Note : ces estimations reflètent une limite supérieure de l'importance de la dispersion des avantages salariaux des entreprises pour la dispersion globale des salaires, en raison du rôle des différences non observées dans la composition des travailleurs. Le contrôle des différences non observées entre les travailleurs réduit le rôle de la dispersion des avantages salariaux dans l'inégalité salariale globale, mais ne remet pas en cause le constat principal que les entreprises déterminent dans une large mesure l'évolution de l'inégalité salariale (voir Annexe 4.C). La dispersion des avantages salariaux est réduite d'environ un tiers dans les pays disposant d'informations sur le niveau d'études/la profession et un peu plus dans les pays où ces informations ne sont pas disponibles. La composante interentreprises globale de la dispersion des salaires est largement inchangée, car la réduction de la dispersion des avantages salariaux des entreprises se traduit désormais par un rôle plus important de la sélection entre les entreprises (composition des travailleurs).

¹¹ Étant donné que la plupart des études examinées dans Card et al. (2018^[28]) tiennent compte du rôle des caractéristiques inobservables des travailleurs en incluant les effets fixes liés aux travailleurs, il est peu probable que les résultats présents changent beaucoup si l'on en tient compte dans l'estimation des avantages salariaux. Cependant, on pourrait s'attendre à ce que les résultats obtenus ici surestiment légèrement le lien entre la productivité et les avantages salariaux en raison de la tendance des entreprises les plus productives à employer des travailleurs ayant des compétences inobservables plus élevées.

¹² En outre, la différence de dispersion des avantages salariaux entre les pays à forte mobilité et les pays à faible mobilité est souvent particulièrement prononcée lorsque la dispersion de la productivité est élevée. Par conséquent, une plus grande mobilité professionnelle peut jouer un rôle important dans la réduction des inégalités salariales, notamment lorsque la dispersion de la productivité est élevée (par exemple, en Allemagne, en Hongrie et au Portugal).

¹³ Le taux annuel moyen de changements d'emploi est d'environ 5.8 % lorsque la mobilité professionnelle est faible (ce qui correspond approximativement aux chiffres de la Grèce), contre environ 0 % lorsque la mobilité professionnelle est élevée (ce qui correspond approximativement aux chiffres de la Suède).

¹⁴ Voir OECD (2021^[22]) pour des tests de robustesse supplémentaires.

¹⁵ Les associations sont effectivement basées sur des comparaisons du degré moyen de transmission de la productivité au sein des secteurs dans des groupes de pays ayant des régimes de négociation collective différents. Les régimes de négociation collective ayant tendance à être profondément ancrés dans le cadre institutionnel plus large d'un pays, il est difficile d'isoler l'impact de régimes de négociation collective spécifiques dans le présent cadre.

¹⁶ Aux fins de l'analyse économétrique sous-jacente au Graphique 4.9, les régimes de négociation collective « centralisés » et « décentralisés organisés » sont regroupés. Les pays centralisés incluent

France, Italie et Portugal ; les pays décentralisés organisés incluent Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Norvège et Suède, et les pays totalement ou largement décentralisés incluent Canada, Costa Rica, Hongrie, Japon et Nouvelle-Zélande.

¹⁷ L'adoption de salaires minimums a également été justifiée par les arguments suivants : i) promouvoir les incitations au travail en rendant le travail rémunérateur ; ii) augmenter les recettes fiscales et/ou la conformité fiscale en limitant la possibilité de sous-déclaration des salaires ; et iii) ancrer les négociations salariales.

¹⁸ Cela peut par exemple être le cas sur un marché du travail local fortement concentré. Voir le chapitre 3 pour une description détaillée.

¹⁹ L'élasticité de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise et celle au niveau global sont des concepts fondamentalement différents. Les élasticités au niveau de l'entreprise représentent le degré de concurrence entre les entreprises pour les travailleurs (ou les opportunités des travailleurs en dehors de l'entreprise) tandis que les élasticités globales représentent la décision d'entrer sur le marché du travail.

²⁰ L'incapacité ou la réticence des entreprises à pratiquer une discrimination par les prix entre les travailleurs implique que les travailleurs existants reçoivent le même salaire que les travailleurs nouvellement embauchés. Cela signifie que les coûts de la main-d'œuvre augmentent plus rapidement lors de la progression de l'emploi que ne le suggère la courbe d'offre de main-d'œuvre. Si les entreprises pouvaient parfaitement observer les salaires de réserve des travailleurs, le coût marginal de la main-d'œuvre et la courbe d'offre de main-d'œuvre coïncideraient.

²¹ La minoration du salaire en dessous du produit de revenu marginal de la main-d'œuvre (c'est-à-dire que les salaires sont « minorés ») augmente proportionnellement à l'élasticité de l'offre de travail à l'entreprise. Si les entreprises pouvaient parfaitement observer les salaires de réserve des travailleurs, les salaires d'équilibre seraient égaux au produit de revenu marginal de la main d'œuvre mais, comme les produits de revenu marginal ne sont pas uniformisés entre les entreprises, les salaires seraient néanmoins proportionnels à la productivité moyenne de l'entreprise. En d'autres termes, la transmission de la productivité aux salaires au niveau de l'entreprise ne repose pas sur l'hypothèse de salaires de réserve non observables et de salaires minorés, mais sur une courbe d'offre de main-d'œuvre à pente ascendante.

5

Bien-être, productivité et emploi : résoudre la quadrature du cercle en matière de temps de travail

Sandrine Cazes, Clara Krämer, Sébastien Martin et Chloé Touzet

Le temps de travail est à la fois un élément essentiel de la vie des travailleurs et un facteur de production. Il est donc primordial de comprendre comment les politiques du temps de travail sont liées au bien-être et aux résultats économiques afin de pouvoir élaborer des mesures pouvant concilier bien-être social et efficacité. Les études sur le sujet se sont jusqu'à présent concentrées sur les bénéfices des limitations de la durée maximale du travail en matière de santé des travailleurs, et sur les effets des réductions de la durée normale du travail sur les niveaux d'emploi. Ce chapitre propose deux nouvelles perspectives : premièrement, il tient compte du fait que le bien-être des travailleurs est un objectif sociétal de plus en plus central au sein des politiques du temps de travail, et examine par conséquent les effets de ces politiques tant en matière de bien-être, que de productivité et d'emploi. Deuxièmement, il intègre l'utilisation des horaires de travail flexibles et l'essor du télétravail au sortir de la crise du COVID-19 et analyse leur impact sur le bien-être, la productivité et l'emploi. Sur la base de ces analyses, le chapitre examine la capacité des diverses politiques du temps de travail à améliorer certains aspects du bien-être non matériel des travailleurs, comme la santé, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et la satisfaction à l'égard de la vie, tout en préservant emploi et productivité.

En bref

Le temps de travail est un élément essentiel de la vie des travailleurs. La durée du travail et son organisation doivent être réglementées pour corriger les défaillances du marché conduisant à une répartition inefficace du temps de travail et à une protection insuffisante des travailleurs et éviter les externalités négatives liées aux longues heures de travail ou aux horaires variables. En outre, la réglementation du temps de travail permet d'améliorer, comme elle l'a déjà fait par le passé, les dimensions non matérielles du bien-être des travailleurs. Dans le même temps, le temps de travail étant un facteur de production, les politiques qui le réglementent auront aussi des retombées sur l'emploi, les salaires et la productivité, et in fine sur le bien-être matériel des travailleurs. Le présent chapitre se fonde sur ces éléments pour examiner les possibilités offertes par diverses politiques du temps de travail en vue de l'amélioration du bien-être des travailleurs, tout en tenant compte de leurs effets possibles sur l'emploi et la productivité. S'il est difficile de tirer des conclusions générales au vu de la disponibilité et de l'hétérogénéité des données dans les pays, des pistes intéressantes se dégagent.

Durée du travail

- Les études empiriques indiquent une corrélation étroite entre le fait d'effectuer de longues heures de travail et celui d'enregistrer de mauvais résultats en matière de santé (notamment lorsque les travailleurs maîtrisent peu leur emploi du temps), mais donnent des résultats moins nets pour d'autres dimensions du bien-être non matériel des travailleurs, comme la satisfaction à l'égard de la vie. De plus, les travaux publiés mettent généralement en évidence des effets bénéfiques de la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail sur les dimensions non matérielles du bien-être des travailleurs, si cette réduction n'entraîne pas une charge de travail plus intense.
- De nouvelles données empiriques pour une sélection de pays de l'OCDE confirment que, dans la majorité d'entre eux, les individus qui effectuent de longues heures de travail (plus de 45 heures par semaine, par exemple) sont généralement moins susceptibles d'afficher de bons résultats en matière de santé. Pour autant, travailler moins longtemps (moins de 35-30 heures par semaine, par exemple) n'est pas nécessairement associé à une plus forte probabilité d'être en bonne santé dans les différents pays. En réalité, on observe une courbe en forme de U inversé pour l'Australie, la Suisse, le Royaume-Uni et les données groupées de l'UE, ce qui indique que le fait d'effectuer moins de 35-30 heures est également associé à de moins bons résultats en matière de santé. À l'inverse, la corrélation entre la durée du travail et d'autres indicateurs non matériels du bien-être est généralement linéaire ; par exemple, un individu qui effectue de longues heures de travail est moins susceptible d'éprouver un sentiment de satisfaction à l'égard de la vie, de son travail et de son temps libre, tandis qu'il a plus de chances d'être satisfait s'il travaille moins, sauf en France.

Il ressort de ces résultats qu'en plus de réglementer la durée maximale du travail et les heures supplémentaires, le fait de réduire la durée normale du travail peut également constituer un levier d'action des politiques du temps de travail pour améliorer le bien-être non matériel des travailleurs dans certaines conditions. Il convient notamment d'envisager une telle démarche en tenant compte de ses retombées potentielles sur l'emploi et la productivité. Pour nous aider à mieux comprendre la situation, le chapitre analyse ensuite les effets sur l'emploi et la productivité **des réformes législatives ayant raccourci la durée normale du travail** dans les pays européens, ainsi que la corrélation entre les exemples de **réduction du temps de travail contractuel au niveau des entreprises** observés dans

les données et la croissance de l'emploi, du salaire moyen et de la productivité en Allemagne, en Corée et au Portugal.

- Les résultats de l'analyse des **réformes législatives** mises en œuvre en Belgique, en Italie, en France, au Portugal et en Slovénie entre 1995 et 2007 montrent une réduction importante de la durée annuelle moyenne du travail pour les travailleurs concernés par la réforme, mais pas d'effets significatifs sur l'emploi, et, de la même façon, des effets non encore significatifs sur les salaires et la productivité. L'absence de retombées importantes sur l'emploi pourrait s'expliquer, du moins en partie, par le jeu d'effets hétérogènes s'annulant les uns les autres au niveau global. Il est important de noter que ces réformes ont été mises en œuvre à salaire mensuel constant, se traduisant par une hausse de la rémunération horaire, mais qu'elles n'ont pas toujours été assorties de mesures compensatoires (telles que des subventions publiques) permettant aux entreprises d'atténuer les éventuels effets négatifs liés à la hausse des coûts de main-d'œuvre.
- Les analyses au niveau des entreprises de la corrélation entre les **cas de réduction du temps de travail contractuel** et les résultats économiques observés en Allemagne, en Corée et au Portugal donnent des résultats contrastés, mais laissent penser que des cercles vertueux pourraient se mettre en place dans certaines circonstances, la réduction du nombre d'heures travaillées générant alors un gain de productivité venant limiter la hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre et permettant donc d'éviter tout effet potentiellement négatif sur la croissance de l'emploi. Il serait intéressant d'étudier à l'avenir pourquoi de tels cercles vertueux se créent dans certains cas mais pas dans d'autres, mais une explication pourrait résider dans les différents contextes institutionnels de la prise de décisions au niveau national, notamment des négociations collectives efficaces et un dialogue social robuste.

Ces deux méthodes empiriques évaluent deux dispositifs différents de réduction du temps de travail. La première s'intéresse aux effets sur l'emploi et la productivité des réformes législatives nationales qui s'appliquent de façon générale à toutes les entreprises et à tous les secteurs et qui sont largement anticipées par les employeurs. La seconde est axée sur les réductions du temps de travail contractuel au niveau des entreprises, qui peuvent découler de réformes législatives, de négociations collectives ou de décisions unilatérales des employeurs. Malgré leurs différences, ces deux méthodes donnent pourtant des résultats cohérents qui concordent aussi avec la majorité des publications existantes. La réduction du temps de travail (à salaire mensuel constant) est susceptible de préserver l'emploi, en moyenne, si l'impact sur les coûts unitaires de main-d'œuvre reste limité (soit grâce à un niveau suffisant de gains de productivité induits, soit grâce à des subventions publiques octroyées aux entreprises/secteurs concerné(e)s). On peut aussi obtenir de tels résultats si la réduction du temps de travail intervient dans une situation préexistante de monopsonie sur le marché du travail (l'existence de rentes bénéficiaires signifiant que les entreprises peuvent absorber des coûts de main-d'œuvre plus élevés, voir le chapitre 3).

Si l'on fait abstraction des entreprises en situation de monopsonie, les conclusions de ce chapitre soulignent la nécessité de prendre pleinement en compte les retombées possibles sur les coûts unitaires de main-d'œuvre au moment d'envisager de réduire la durée normale du travail. Pour ce faire, il faudrait définir des mesures d'accompagnement dédiées ou penser la réforme en termes de possibilités de renforcement de la productivité. Il faudrait également déterminer avec soin le moment de l'intervention, les conditions de sa mise en œuvre ainsi que sa portée, ces trois facteurs étant tous susceptibles d'influencer les effets de la réduction du temps de travail.

Horaires flexibles et télétravail

- La possibilité pour les travailleurs d'**assouplir leurs horaires**, c'est-à-dire de choisir en toute autonomie à quelle heure ils commencent et ils terminent leur journée de travail, est associée à

de meilleurs résultats en termes de bien-être non matériel pour l'ensemble des indicateurs considérés, à la fois d'après les travaux publiés et les nouvelles données individuelles disponibles pour l'Allemagne, l'Australie, la Corée, le Royaume-Uni et la Suisse (quoique dans des mesures variables selon les pays). Les travaux publiés à ce jour mettent également en évidence des corrélations positives avec l'emploi, les salaires et la productivité. De nouvelles données sur des entreprises allemandes ayant adopté les horaires flexibles indiquent que ce dispositif pourrait en effet stimuler l'emploi sans affaiblir sensiblement la productivité par travailleur. Elles montrent aussi un ralentissement de la croissance moyenne des salaires dans ces entreprises, ce qui semble indiquer un arbitrage possible entre des hausses de salaire et une plus grande autonomie des travailleurs dans la fixation de leurs plages de travail.

- Contrairement aux horaires souples, le lien entre le **télétravail** et le bien-être non matériel des travailleurs varie selon les résultats et les pays, à la fois d'après les travaux publiés et les nouvelles données empiriques présentées pour l'Australie, le Royaume-Uni et la Suisse. Les résultats empiriques montrent en effet une corrélation négative avec l'état de santé auto-évalué, des corrélations positives avec la satisfaction à l'égard de la vie et la satisfaction au travail, et des corrélations contrastées avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui est particulièrement élevé pour les télétravailleurs en Australie, mais très faible pour ceux établis en Suisse. Quant à la productivité et à l'emploi, les corrélations avec le télétravail dans les études empiriques menées à ce jour sont généralement positives, notamment en termes d'attraction et de rétention des travailleurs, mais aussi de consolidation des liens des femmes avec le marché du travail.

Introduction

Le temps de travail est un élément essentiel de la vie des travailleurs.¹ Le nombre d'heures qu'ils consacrent à travailler, l'organisation de leur emploi du temps et la maîtrise qu'ils en ont sont autant d'éléments qui peuvent se faire sentir sur leur santé physique et mentale, leur équilibre vie professionnelle-vie privée, leur satisfaction au travail et leurs performances. Plus généralement, le temps de travail joue directement sur la façon dont les travailleurs répartissent leur temps entre leur activité professionnelle et d'autres activités, comme les loisirs, ce qui est susceptible d'influencer leur satisfaction à l'égard de la vie. Dans le même temps, le temps de travail est un facteur clé de production qui peut faire varier les résultats économiques tels que l'emploi, la productivité et les salaires, lesquels ont à leur tour une incidence sur le bien-être matériel des travailleurs. Il est donc primordial de comprendre comment les politiques du temps de travail sont liées au bien-être et aux résultats économiques des travailleurs afin de pouvoir élaborer des mesures pouvant concilier bien-être social et efficacité.

La durée du travail et son organisation doivent être réglementées de façon à corriger d'éventuelles défaillances du marché (dus par exemple à un rapport de forces asymétrique des travailleurs et des employeurs sur le marché) qui conduisent à une répartition inefficace du temps de travail et à une protection insuffisante de la santé des travailleurs et de leur équilibre vie professionnelle-vie privée, et à éviter les externalités négatives liées à une durée excessive du travail ou à des emplois du temps variables. Dans le passé, les politiques relatives au temps de travail ont aussi contribué à améliorer plusieurs aspects du bien-être des travailleurs, notamment par le biais de réglementations réduisant le nombre d'heures travaillées. Pourtant, cette progression historique vers la réduction du temps de travail, qui s'est accompagnée de gains de productivité et qui remonterait au 19^e siècle dans la plupart des pays de l'OCDE, a considérablement ralenti, et s'est même quasiment interrompue dans un certain nombre de pays (OCDE, 2021^[1]). Si le temps de travail est réglementé à différents niveaux dans les pays de l'OCDE, c'est la réglementation légale du temps de travail qui encadre véritablement la durée effective du travail

dans les pays de l'OCDE, même lorsque des dérogations sont possibles à des niveaux inférieurs d'administration (OCDE, 2021^[1]).

Les décideurs qui souhaitent utiliser les politiques du temps de travail comme levier d'action pour améliorer le bien-être des travailleurs ont plusieurs outils à leur disposition : ils peuvent réglementer le nombre maximum autorisé d'heures de travail qu'un individu peut effectuer sur une période donnée et définir le salaire majoré pour les heures supplémentaires ; réglementer la durée normale du travail considérée comme celle correspondant à un emploi à temps plein ; ou assouplir l'organisation du temps de travail et mettre en place ou modifier les incitations à utiliser divers dispositifs d'aménagement du temps de travail – voir OCDE (2021^[1]). Les avantages et les inconvénients liés à chacun de ces outils, et la façon dont ils sont susceptibles d'influencer le bien-être des travailleurs ainsi que l'emploi, les salaires et la productivité, sont également des éléments à prendre en considération au moment d'élaborer les politiques relatives au temps de travail.

Les débats d'orientation et les données empiriques connexes sur les politiques du temps de travail se sont jusqu'à présent généralement concentrés sur la réglementation de la durée maximale du travail pour éviter tout effet négatif sur la santé des travailleurs, ainsi que sur la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail, en vue de consolider l'emploi. Le présent chapitre offre deux nouvelles perspectives : premièrement, il tient compte du fait que le bien-être des travailleurs est un objectif sociétal qui occupe une place de plus en plus centrale dans les politiques relatives au temps de travail, et examine par conséquent les effets de ces politiques sur le bien-être ainsi que sur la productivité et l'emploi. Conformément au cadre de mesure du bien-être de l'OCDE, il distingue notamment les dimensions matérielles (revenus, position professionnelle, etc.) des dimensions non matérielles (santé, équilibre vie professionnelle-vie privée, satisfaction à l'égard de la vie, etc.) du bien-être des travailleurs (OCDE, 2016^[2]). Deuxièmement, il explique le recours aux horaires de travail flexibles et l'essor du télétravail, très présent et très utile au sortir de la crise du COVID-19, et analyse l'impact de ces dispositifs sur le bien-être non matériel, la productivité et l'emploi. Dégager des cercles vertueux entre les objectifs de bien-être social et d'efficacité permettrait de résoudre la quadrature du cercle de la politique du temps de travail.

Le chapitre commence par explorer le lien entre le temps de travail (durée maximale et normale du travail, temps partiel, plages flexibles et télétravail²) et un ensemble d'indicateurs du bien-être non matériel, comme l'état de santé (mentale et physique), l'équilibre vie professionnelle-vie privée et la satisfaction au travail et à l'égard de la vie. En s'appuyant sur une série d'études bibliographiques et sur des analyses de données recueillies à l'échelon individuel, il étudie d'abord comment le nombre d'heures travaillées, les horaires flexibles, le travail à temps partiel et le télétravail influent sur les dimensions susmentionnées du bien-être non matériel, afin de recenser les mécanismes à même d'améliorer le bien-être des travailleurs (section 5.1). Les résultats indiquant que la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail et le recours facilité aux horaires de travail assouplis et au télétravail sont susceptibles d'entraîner une amélioration du bien-être dans certaines circonstances, le chapitre poursuit en analysant l'impact de ces mesures sur l'emploi, les salaires et la productivité (section 5.2). Pour nous aider à mieux comprendre ces éléments clés, la section 5.2 analyse ensuite les effets sur l'emploi et la productivité des réformes législatives nationales qui ont raccourci la durée hebdomadaire normale du travail dans divers pays européens, avant d'étudier la corrélation entre des exemples concrets de réduction du temps de travail contractuel au niveau des entreprises et la croissance de la productivité, du salaire moyen et de l'emploi en Allemagne, en Corée et au Portugal, où des données sont disponibles. En conclusion, le chapitre réunit tous les résultats et examine les actions envisageables par les pouvoirs publics, tout en soulignant l'importance de choisir le bon moment pour intervenir, de bien définir la portée des mesures prises et de veiller à les concevoir et à les appliquer avec soin.

5.1. Temps de travail et bien-être non matériel des travailleurs

Le nombre d'heures consacré à travailler, l'organisation de l'emploi du temps et l'autonomie relative des travailleurs pour fixer leurs horaires - voir OCDE (2021^[1]) - ont des conséquences directes sur plusieurs dimensions du bien-être non matériel des travailleurs, tels que l'état de santé, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et la satisfaction au travail et à l'égard de la vie. Les politiques du temps de travail sont susceptibles d'améliorer ces résultats. À partir d'une série d'études bibliographiques et de nouvelles analyses fondées sur des données recueillies à l'échelon individuel dans les pays de l'OCDE, cette section étudie comment les heures de travail (normales et supplémentaires), les horaires flexibles, le travail à temps partiel et le télétravail influencent un ensemble d'indicateurs du bien-être non matériel (état de santé, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction au travail et à l'égard de la vie), afin de recenser les mécanismes à même d'améliorer le bien-être.

5.1.1. Comment le temps de travail est-il corrélé au bien-être non matériel des travailleurs ?

La corrélation entre le temps passé à travailler et le bien-être (matériel et non matériel) des travailleurs a d'abord été étudiée dans des travaux relevant de l'épidémiologie et de la santé au travail, lesquels ont évalué les conséquences des longues heures de travail³ pour la santé mentale et physique (Beswick et White, 2003^[3] ; Sparks et al., 1997^[4]). Ces travaux se heurtent au problème d'identification appelé le « biais de sélection professionnelle », selon lequel le lien de causalité s'inverse au moment d'évaluer l'impact du temps de travail sur la santé étant donné que les travailleurs en bonne santé sont plus susceptibles que ceux en mauvaise santé d'être occupés et d'effectuer de longues journées de travail, mais aussi à la difficulté de traiter des facteurs interférents non observés.⁴ Toujours est-il que les résultats montrent le plus souvent un lien étroit entre les longues journées de travail et les mauvais résultats sur le plan de la santé. Les longues journées de travail et les heures supplémentaires sont associées à des comportements nocifs pour la santé, comme la consommation d'alcool, le tabagisme et le manque d'exercice (Ahn, 2016^[5]). Elles sont aussi directement liées à de mauvais résultats sur le plan de la santé physique, par exemple des maladies cardiovasculaires ou des AVC, (Kivimäki et al., 2015^[6]) et sont considérées comme l'un des principaux facteurs de risque des accidents du travail (Dembe, 2005^[7] ; Vegso et al., 2007^[8]). En plus de la santé physique et de la sécurité des travailleurs, les longues journées de travail sont également associées au stress, à la dépression et aux pensées suicidaires chez les jeunes salariés coréens (Park et al., 2020^[9]) et aussi, de façon plus générale, à des troubles de la fonction cognitive (Virtanen et al., 2008^[10]). Le lien entre les longues heures de travail et d'autres indicateurs du bien-être, comme la satisfaction à l'égard de la vie, a également été étudié, avec des résultats moins tranchés. Hamermesh et al. (2017^[11]) mettent par exemple en évidence les effets bénéfiques de la réduction des heures supplémentaires sur la satisfaction des travailleurs à l'égard de la vie au Japon et en Corée ; mais d'autres études montrent que les longues journées de travail ne sont pas nécessairement liées à de moins bons résultats sur le plan du bien-être, notamment chez les hommes ou les pères de famille (Hewlett et Luce, 2006^[12] ; Gray et al., 2004^[13]). À l'opposé, travailler peu a aussi un impact sur le bien-être des travailleurs, essentiellement parce que cela se traduit par des revenus d'activité insuffisants – voir par exemple Friedland et Price (2003^[14]) et Heyes et Tomlinson (2021^[15]). Cette idée figure également dans les études publiées sur le travail à temps partiel subi, qui est examiné plus en détail dans la section suivante sur l'aménagement du temps de travail.

Après les effets négatifs sur le bien-être des longues heures de travail mais aussi du nombre insuffisant d'heures travaillées, les auteurs ont aussi étudié les retombées sur le bien-être de la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail. Si les résultats varient selon les dimensions considérées du bien-être, l'ampleur de la réduction du temps de travail et le degré d'ajustement des salaires, les études montrent que la réduction du nombre d'heures travaillées a généralement des retombées positives sur le bien-être non matériel. Lee et Lee (2016^[16]) analysent une expérience quasi naturelle en Corée, où la durée

hebdomadaire normale du travail est passée progressivement de 44 à 40 heures à différents moments selon le secteur et la taille des entreprises entre 2004 et 2011, et constatent qu'en moyenne une réduction d'une heure de la durée hebdomadaire normale du travail en Corée fait considérablement baisser le taux de blessure, d'environ 8 %. Berniel et Bietenbeck (2020^[17]) démontrent que le passage aux 35 heures en France a fait baisser le tabagisme et l'indice de masse corporelle. Lepinteur (2019^[18]) montre les effets bénéfiques de la réduction de la durée normale du travail sur la satisfaction que retirent les travailleurs de leur activité professionnelle et de leurs loisirs en France et au Portugal, notamment chez les femmes et les travailleurs ayant une lourde charge familiale. Il ressort toutefois d'autres études que les effets sur le bien-être sont moins nets lorsque la réduction du temps de travail se traduit par des contraintes de temps accrues pour les travailleurs (Askenazy, 2004^[19]). En effet, Rudolf (2013^[20]) observe par exemple que la réduction de la durée normale du travail en Corée n'a pas eu l'impact positif escompté sur la satisfaction des travailleurs au travail et à l'égard de la vie et semble indiquer que cette mesure a été compensée par une charge de travail plus intense.

En outre, il s'avère que d'autres facteurs que l'intensité du travail interagissent dans la corrélation entre le temps de travail et le bien-être non matériel des travailleurs, notamment la maîtrise de leur emploi du temps et le décalage entre les horaires de travail souhaités et ceux effectués. La mesure dans laquelle les travailleurs peuvent choisir ou gérer le nombre d'heures de travail qu'ils effectuent est cruciale pour déterminer la nocivité potentielle des longues heures de travail pour leur santé (Bassanini et Caroli, 2015^[21] ; Bell, Otterbach et Sousa-Poza, 2012^[22] ; Burke et al., 2009^[23] ; Caruso et al., 2006^[24] ; Frijters, Johnston et Meng, 2009^[25]). Salo et al. (2014^[26]) constatent par exemple que chez les personnes qui travaillent 40 heures par semaine, la moindre capacité à gérer leur emploi du temps est associée à des troubles du sommeil plus importants en Finlande (tandis que ces troubles sont élevés chez les personnes qui travaillent encore plus, quelle que soit la mesure dans laquelle elles maîtrisent leurs horaires). En examinant ensuite le lien entre l'inadéquation du temps de travail (c'est-à-dire le décalage entre les horaires souhaités des travailleurs et leurs horaires réels) et la satisfaction au travail, Grund et Tilkes (2021^[27]) montrent qu'en Allemagne la satisfaction au travail diminue en cas d'horaires mal adaptés et progresse, quoique modérément, lorsque les travailleurs gèrent de façon plus autonome leur emploi du temps. En outre, Holly et Mohnen (2012^[28]) observent que, lorsque les travailleurs souhaitent travailler moins, le décalage avec leur temps de travail effectif a un impact négatif sur leur niveau de satisfaction, tandis que si les heures supplémentaires sont correctement rémunérées, leur satisfaction augmente et l'inadéquation de leurs horaires de travail diminue.

Afin de mieux comprendre les résultats de cette étude bibliographique, le Graphique 5.1 et le Graphique 5.2 présentent de nouvelles données empiriques de l'OCDE qui étudient le lien entre la durée hebdomadaire effective du travail dans l'emploi principal et plusieurs indicateurs du bien-être non matériel des travailleurs, à savoir l'état de santé auto-évalué, la satisfaction à l'égard de la vie, la satisfaction au travail et la satisfaction en matière de temps libre (en tant que variable représentative de l'équilibre vie professionnelle - vie privée). Les résultats groupés pour les pays européens se fondent sur les données de l'Enquête sociale européenne (ESS), tandis que les résultats pour l'Allemagne, l'Australie, la Corée, la France, le Japon, le Royaume-Uni et la Suisse s'appuient sur des données de panel propres à chaque pays et recueillies à l'échelon individuel. Les résultats présentés dans les graphiques correspondent à l'effet marginal du fait de travailler *moins* (ou plus) qu'un seuil donné par rapport au fait de travailler *plus* (ou moins) que ce seuil : par exemple, la barre bleue claire de gauche dans le premier schéma du Graphique 5.1 correspond à l'écart de satisfaction probable (en pourcentage) d'un travailleur quant à son état de santé lorsqu'il travaille moins de 20 heures par semaine et lorsqu'il effectue plus de 20 heures par semaine dans les pays européens représentés dans les données de l'ESS.

En ce qui concerne la santé des travailleurs (Graphique 5.1), les résultats confirment de façon générale la corrélation négative observée dans la littérature entre le fait d'effectuer de longues heures de travail et celui d'afficher de mauvais résultats en matière de santé dans la majorité des pays sélectionnés. Travailler plus de 45 heures par semaine réduit la probabilité que les travailleurs soient satisfaits de leur état de

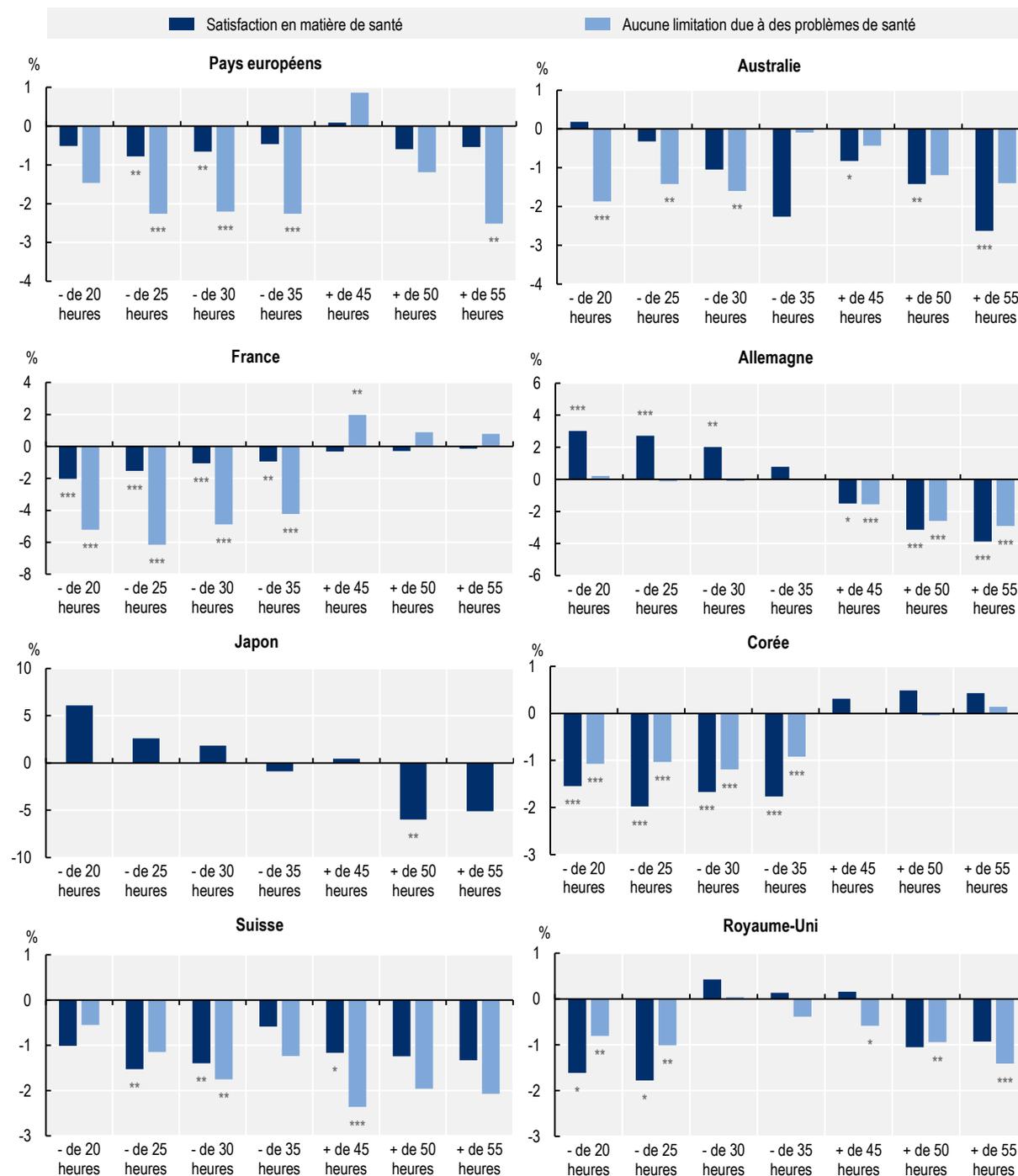
santé en Allemagne, en Australie, en Suisse et au Japon (plus de 50 heures). Les personnes qui travaillent plus de 45 heures par semaine sont également moins susceptibles de ne faire état d'aucune limitation dans leur activité professionnelle en raison de problèmes de santé en Allemagne, au Royaume-Uni, en Suisse et dans les pays couverts par les données de l'ESS (plus de 55 heures). Dans le même temps, on n'observe pas d'effet significatif lié aux longues heures de travail sur la santé des travailleurs lorsqu'on prend en considération leur satisfaction en matière de santé dans les données de l'ESS, en Corée, en France et au Royaume-Uni, ou les limitations dues à des problèmes de santé en Australie et en Corée. Étonnamment, le fait de travailler plus de 45 heures par semaine fait même augmenter la probabilité de ne faire état d'aucune limitation pour raison de santé en France ; cela pourrait s'expliquer par le problème d'auto-sélection examiné dans la note 4, par des biais dans les enquêtes ou par les différences culturelles qui influencent différemment les items de l'enquête sur le bien-être subjectif dans les différents pays.

La corrélation avec les résultats en matière de santé est toutefois moins nette chez les personnes qui travaillent moins, le fait d'effectuer peu d'heures de travail par semaine (à partir de moins de 35 heures dans certains cas) n'étant pas associé à une amélioration linéaire de la santé des travailleurs dans l'ensemble des pays. Un travailleur a plus de chances d'être satisfait de son état de santé s'il effectue moins de 30, 25 ou 20 heures en Allemagne, par rapport aux travailleurs qui effectuent un nombre d'heures supérieur à ces seuils. La satisfaction en matière de santé n'est liée de manière significative à aucun des seuils correspondant à une faible durée du travail en Australie. En revanche, un travailleur a moins de chances d'être satisfait de son état de santé s'il effectue moins de 25 heures par semaine en Corée et en France, 30 heures dans les données de l'ESS et en Suisse et moins de 25 heures au Royaume-Uni, par rapport aux travailleurs qui effectuent un nombre d'heures supérieur à ces seuils. De même, les travailleurs qui effectuent moins de 35 heures par semaine dans les données de l'ESS et en France, 30 heures par semaine en Australie et en Suisse et moins de 25 heures par semaine au Royaume-Uni sont moins susceptibles de ne déclarer aucune limitation pour raison de santé que ceux qui effectuent un nombre d'heures de travail supérieur à ces seuils respectifs (mais la corrélation n'est pas significative en Allemagne). Bien entendu, ces résultats au bas de la distribution des heures de travail pourraient s'expliquer par une forme de biais de sélection professionnelle, les travailleurs en mauvaise santé étant plus susceptibles de travailler moins.

Dans l'ensemble, ces conclusions mettent avant tout en évidence une grande hétérogénéité parmi les pays de l'OCDE. Elles confirment aussi toutefois l'existence d'un lien entre les longues journées de travail et les mauvais résultats sur le plan de la santé dans la majorité des pays sélectionnés. En outre, elles indiquent que les résultats en matière de santé ne sont pas liés de façon linéaire au nombre d'heures travaillées, et ne s'améliorent pas toujours chez les individus qui travaillent moins. C'est plutôt une courbe en forme de U inversé qui se dessine dans certains pays (données de l'ESS, Australie, Royaume-Uni et Suisse) lorsque l'on regarde les résultats sanitaires, les travailleurs étant moins susceptibles d'être satisfaits de leur état de santé et de ne faire état d'aucune limitation due à des problèmes de santé aux deux extrémités de la distribution.

Graphique 5.1. État de santé auto-évalué selon le nombre d'heures travaillées (différents seuils) dans une sélection de pays de l'OCDE

Effets marginaux (en pourcentage) du nombre effectif d'heures travaillées par semaine dans l'emploi principal (salariés âgés de 15 à 64 ans), années 2000 et années 2010



Note : Les effets marginaux (à la moyenne) sont calculés à partir de régressions probit à l'échelle des individus (c'est-à-dire la régression du nombre d'heures de travail effectuées par un individu, mesuré en tant que variable indicatrice exprimant dans quelle fourchette se situe l'individu en termes d'heures travaillées, sur l'état de santé auto-évalué de ce même individu). Les régressions sont estimées à partir des données d'études transversales répétées, avec des erreurs-types robustes et en tenant compte des effets fixes par année, des caractéristiques démographiques, de la composition et des revenus des ménages, des caractéristiques de l'emploi (notamment la durée de contrat) et des événements de la vie. Les différentes catégories du nombre d'heures effectivement travaillées qui sont présentées dans ce graphique correspondent aux variables indicatrices définies à l'aide d'un seuil croissant allant de 20 heures de travail à 55 heures de travail. La satisfaction en matière de santé est également codée comme une variable indicatrice ; on considère que les salariés sont satisfaits de leur état de santé si leur réponse à la question portant sur la satisfaction en matière de santé est comprise entre 6 et 10 sur une échelle allant de 0 « pas du tout satisfait » à 10 « entièrement satisfait ». Pour les « pays européens » (partie A), la France et la Corée, la satisfaction en matière de santé correspond aux salariés qui estiment être en bonne ou très bonne santé. On ne dispose pas de données sur les limitations dues à des problèmes de santé pour le Japon. Pour en savoir plus sur les définitions de la satisfaction en matière de santé, les limitations dues à des problèmes de santé et les spécificités des régressions par pays, voir Annexe 5.A. Les « pays européens » (partie A) correspondent aux données groupées de 24 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. ***, **, * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. - de : moins de ; + de : plus de.

Exemple de lecture du graphique : En Australie, les salariés qui effectuent plus de 55 heures de travail par semaine auraient 2.6 % de chances en moins d'être satisfaits de leur état de santé que ceux qui travaillent 55 heures ou moins par semaine.

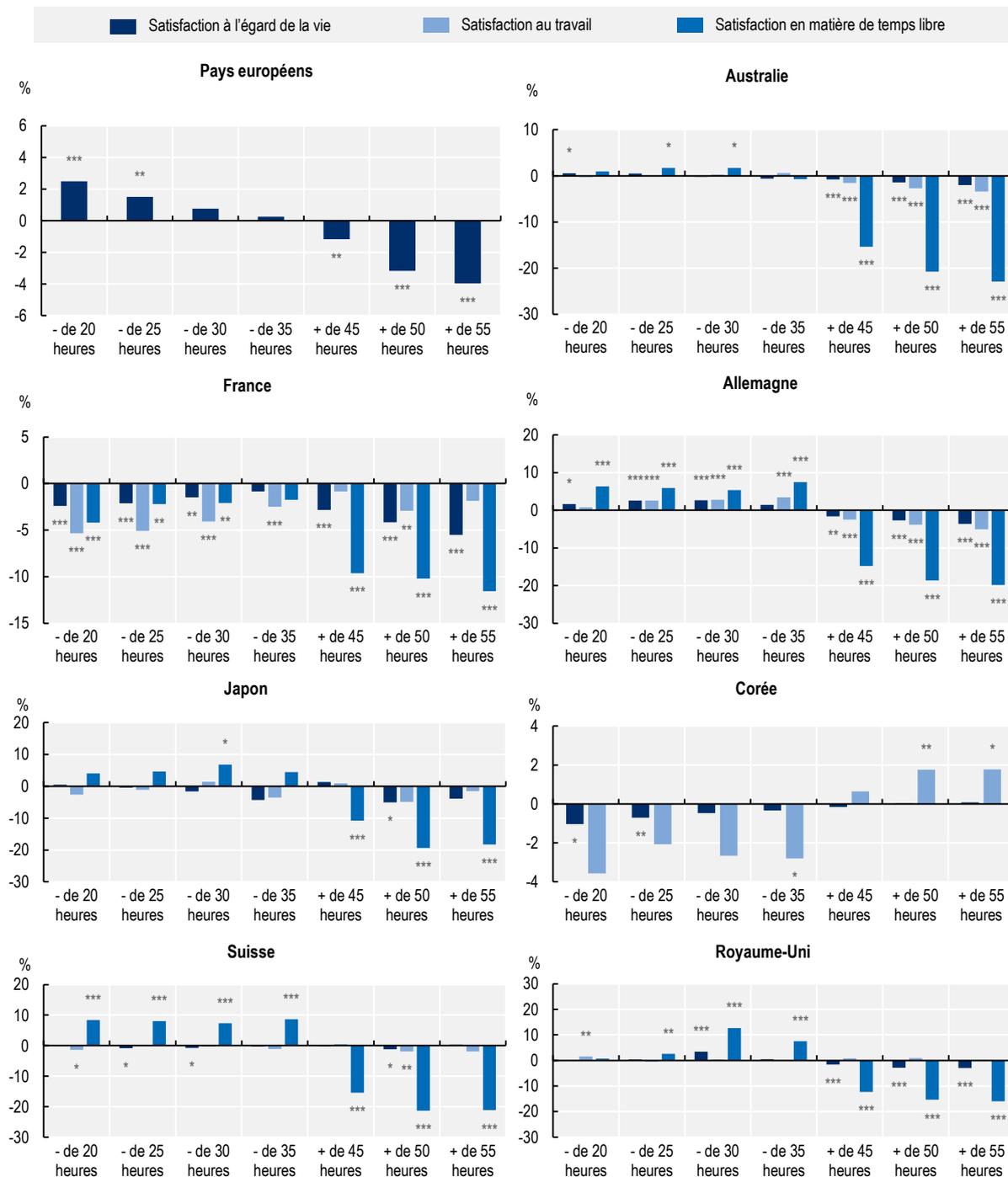
Source : Estimations de l'OCDE d'après l'Enquête sociale européenne (ESS, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour les pays européens ; l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) pour l'Australie ; l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV, 2010-19) pour la France ; le panel socioéconomique allemand (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour l'Allemagne ; l'enquête *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-17) pour le Japon ; la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) pour la Corée ; le Panel suisse de ménages (PSM, 2004-19) pour la Suisse ; et les vagues 2, 4, 6, 8 et 10 (2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) de l'enquête *Understanding Society* de l'Institute for Social and Economic Research (University of Essex) pour le Royaume-Uni.

StatLink  <https://stat.link/rbm4xo>

Pour ce qui est des autres dimensions du bien-être non matériel des travailleurs, le Graphique 5.2 montre l'effet marginal du fait de travailler moins (ou plus) que certains seuils sur la satisfaction probable à l'égard de la vie, au travail et en matière de temps libre, cette dernière en tant que variable représentative de l'équilibre vie professionnelle-vie privée (les effets sur différentes dimensions sont analysés séparément). Les résultats sont plus linéaires que pour les résultats en matière de santé, les longues heures de travail réduisant la probabilité d'éprouver un sentiment de satisfaction dans les trois dimensions étudiées (travail, vie, temps libre), et le fait d'effectuer peu d'heures de travail faisant augmenter ces probabilités dans la plupart des pays. En particulier, la probabilité qu'un travailleur soit satisfait du temps libre dont il dispose est plus élevée lorsqu'il effectue moins de 30 heures par semaine (en Australie et au Japon) et moins de 35 heures (en Allemagne, en Suisse et au Royaume-Uni), tandis qu'elle est plus faible lorsqu'il travaille plus de 45 heures par semaine (en Allemagne, en Australie, en France, au Japon, au Royaume-Uni et en Suisse). Quant à la satisfaction au travail et à l'égard de la vie, les corrélations suivent le plus souvent la même logique, bien que les effets marginaux d'un faible nombre d'heures travaillées soient généralement plus faibles et moins significatifs. La France se distingue dans ce domaine, puisque les effets marginaux du fait de travailler peu obéissent à la logique inverse : un travailleur a moins de chances d'éprouver un sentiment de satisfaction à l'égard de son emploi, de sa vie ou de son temps libre s'il travaille moins de 30 heures (et moins de 35 heures pour ce qui concerne la satisfaction au travail) que s'il effectue un nombre d'heures de travail supérieur à ces seuils⁵. Un autre cas atypique est celui de la Corée, où les personnes qui travaillent peu ont moins de chances d'éprouver un sentiment de satisfaction à l'égard de la vie, et celles qui effectuent de longues heures de travail ont plus de chances de s'épanouir professionnellement, ce qui peut s'expliquer là encore par des différences culturelles qui font percevoir différemment les items de l'enquête sur le bien-être subjectif selon les pays.

Graphique 5.2. Satisfaction à l'égard de la vie, au travail et en matière de temps libre selon le nombre d'heures travaillées dans les pays de l'OCDE

Effets marginaux (en pourcentage) du nombre effectif d'heures travaillées par semaine dans l'emploi principal (salariés âgés de 15 à 64 ans), années 2000 et années 2010



Note : Les effets marginaux (à la moyenne) sont calculés à partir de régressions probit à l'échelle des individus (c'est-à-dire la régression du nombre d'heures de travail effectuées par un individu, mesuré en tant que variable indicatrice exprimant dans quelle fourchette se situe l'individu en termes d'heures travaillées, sur le niveau de satisfaction de ce même individu). Les régressions sont estimées à partir des données d'études transversales répétées, avec des erreurs-types robustes et en tenant compte des effets fixes par année, des caractéristiques démographiques, de la composition et des revenus des ménages, des caractéristiques de l'emploi (notamment la durée de contrat) et des événements de la vie. Les différentes catégories du nombre d'heures effectivement travaillées qui sont présentées dans ce graphique correspondent aux variables indicatrices définies à l'aide d'un seuil croissant allant de 20 heures de travail à 55 heures de travail. La satisfaction à l'égard de la vie, la satisfaction au travail et la satisfaction en matière de temps libre sont également codées comme des variables indicatrices ; on considère que les salariés sont satisfaits si leur réponse à la question portant sur la satisfaction se situe entre 6 et 10 sur une échelle allant de 0 « pas du tout satisfait » à 10 « entièrement satisfait ». La satisfaction en matière de temps libre correspond pour la France à la satisfaction sur le plan des loisirs. On ne dispose pas de données sur la satisfaction en matière de temps libre pour la Corée, ni sur la satisfaction au travail et la satisfaction en matière de temps libre pour les « pays européens » (partie A). Pour en savoir plus sur les définitions et les particularités des régressions par pays, voir Annexe 5.A. Les « pays européens » (partie A) correspondent aux données groupées de 24 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. ***, **, * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. - de : moins de ; + de : plus de.

Exemple de lecture du graphique : En Australie, les salariés qui effectuent plus de 55 heures de travail par semaine auraient 22.9 % de chances en moins d'être satisfaits de leur temps libre que ceux qui travaillent 55 heures ou moins par semaine.

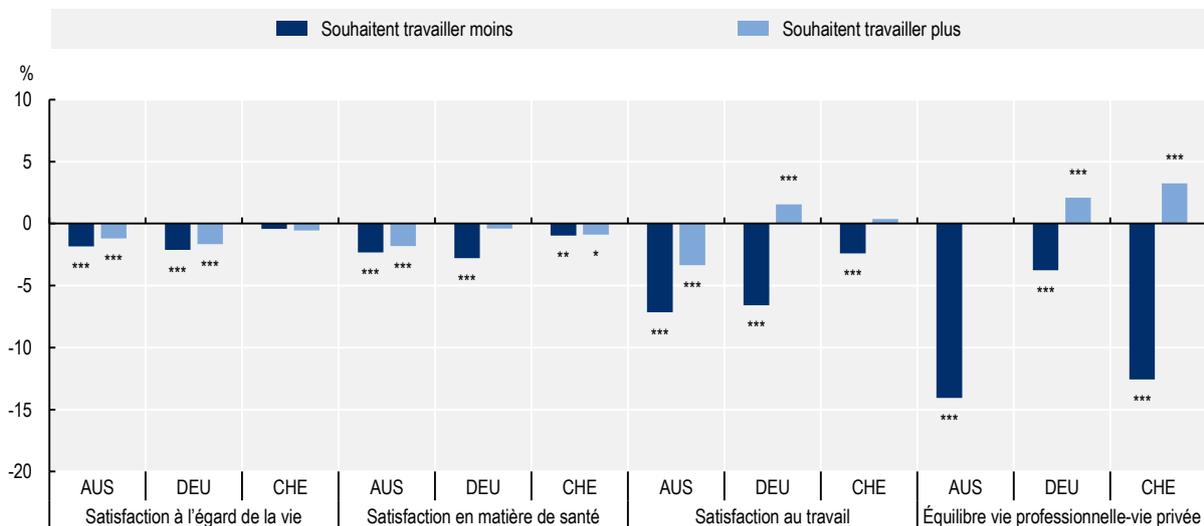
Source : Estimations de l'OCDE d'après l'Enquête sociale européenne (ESS, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour les pays européens ; l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) pour l'Australie ; l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV, 2010-19) pour la France ; le panel socioéconomique allemand (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour l'Allemagne ; l'enquête *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-17) pour le Japon ; la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) pour la Corée ; le Panel suisse de ménages (PSM, 2004-19) pour la Suisse ; et les vagues 2, 4, 6, 8 et 10 (2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) de l'enquête *Understanding Society* de l'Institute for Social and Economic Research (University of Essex) pour le Royaume-Uni.

StatLink  <https://stat.link/hkxz4s>

Enfin, et conformément aux travaux publiés, les estimations de l'OCDE disponibles pour l'Allemagne, l'Australie et la Suisse montrent également une corrélation négative significative entre, d'une part, l'inadéquation du temps de travail, à savoir le décalage entre les heures de travail souhaitées et les heures réellement travaillées, et, d'autre part, les indicateurs sélectionnés du bien-être non matériel des travailleurs. Il est intéressant de noter que cette corrélation négative s'explique principalement par les travailleurs qui souhaitent travailler *moins* plutôt que par ceux qui souhaitent travailler *plus* : les données indiquent en effet que le fait de travailler un nombre d'heures *supérieur* à celui que l'on souhaiterait effectuer (durée de travail excessive) a des effets marginaux négatifs pour l'ensemble des dimensions du bien-être non matériel, tandis que le fait de travailler un nombre d'heures *inférieur* à celui que l'on souhaiterait effectuer (durée de travail insuffisante) a des effets marginaux qui sont également négatifs mais plus faibles pour ce qui est de la satisfaction à l'égard de la vie et en matière de santé, et qui sont positifs pour ce qui concerne la satisfaction au travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée (Graphique 5.3). Les données pour l'Australie et l'Allemagne dans cette analyse se fondent sur une question d'enquête précise qui demande aux répondants d'indiquer leur préférence tout en mentionnant que leur revenu restera inchangé, mais cet élément n'est pas précisé pour la Suisse. Cette omission risque d'influencer à la baisse les estimations pour la Suisse par rapport à l'Australie et à l'Allemagne, si la plupart des travailleurs pensent que travailler moins rimerait avec gagner moins. Les limites inhérentes à une analyse de régression à effets fixes s'appliquent également ici ; il faut donc faire preuve de prudence au moment d'interpréter les résultats et d'établir les liens de cause à effet, car l'analyse ne peut pas tenir compte des effets de sélection, par exemple le fait que des travailleurs affichant des niveaux différents de satisfaction à l'égard de la vie- et en matière de santé choisiront probablement des emplois où la durée normale du travail n'est pas la même.

Graphique 5.3. Inadéquation du temps de travail et bien-être non matériel dans une sélection de pays de l'OCDE

Effets marginaux (en pourcentage), salariés âgés de 15 à 64 ans, années 2000 et années 2010



Note : Les effets marginaux (à la moyenne) sont calculés à partir de régressions probit à l'échelle des individus (c'est-à-dire la régression de l'inadéquation du temps de travail d'un individu sur le niveau de satisfaction de ce même individu). Les régressions sont estimées à partir des données d'études transversales répétées, avec des erreurs-types robustes et en tenant compte des effets fixes par année, des caractéristiques démographiques, de la composition et des revenus des ménages, des caractéristiques de l'emploi (notamment la durée de contrat) et des événements de la vie. L'inadéquation du temps de travail se fonde sur les heures de travail hebdomadaires que les salariés souhaiteraient effectuer, compte tenu du fait que ce changement pourrait avoir une incidence sur leur revenu. Toutefois, pour la Suisse, la question posée n'indique pas explicitement comment les revenus pourraient être modifiés (« Combien d'heures de travail souhaiteriez-vous effectuer par semaine pour ce qui est de votre activité principale ? »). L'équilibre vie professionnelle-vie privée renvoie aux salariés dont le travail rejailit peu, voire pas du tout, sur leur vie de famille. Pour l'Allemagne, cet indicateur se fonde sur la satisfaction eu égard aux tâches ménagères. Voir Graphique 5.1 et Graphique 5.2 pour une description des résultats en matière de satisfaction présentés dans ce graphique et Annexe 5.A pour de plus amples détails sur les définitions et les particularités des régressions par pays. ***, **, * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Exemple de lecture du graphique : En Australie, les salariés qui souhaitent travailler moins que leur temps de travail habituel auraient 1.8 % de chances en moins d'être satisfaits à l'égard de la vie que ceux qui souhaitent travailler plus ou le même nombre d'heures.

Source : Estimations de l'OCDE d'après l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) pour l'Australie ; le panel socioéconomique allemand (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour l'Allemagne ; et le Panel suisse de ménages (PSM, 2004-19) pour la Suisse.

StatLink  <https://stat.link/vw7tgm>

5.1.2. Aménagements du temps de travail et bien-être non matériel des travailleurs

A contrario, les auteurs spécialisés⁶ s'accordent généralement à souligner les effets positifs produits, sur le bien-être non matériel, par les aménagements du temps de travail *au bénéfice du salarié* que sont les horaires flexibles (qui permettent de choisir le moment où commencer et finir sa journée de travail), le télétravail et, dans une moindre mesure, le travail à temps partiel – preuve là encore que la maîtrise de son emploi du temps concourt dans une large mesure au bien-être individuel. Un double mécanisme opère ici : d'un côté, ces aménagements aident à concilier vie professionnelle et vie privée et, dans le cas particulier des horaires flexibles et du télétravail, permettent de surcroît de mieux s'adapter aux exigences du métier en plus de conférer une plus grande autonomie. Le télétravail, qui plus est, réduit le temps passé dans les transports. D'un autre point de vue, les différents aménagements envisageables peuvent aussi bien alourdir la charge de travail, favoriser les heures supplémentaires (non rémunérées) et créer de nouveaux conflits entre obligations professionnelles et personnelles (Tucker et Folkard, 2012^[29] ; Hurtado

et al., 2015^[30] ; Tavares, 2017^[31] ; Charalampous et al., 2019^[32] ; Samek Lodovici et al., 2021^[33]). L'un de ces deux mouvements l'emporte sur l'autre selon la catégorie de travailleurs et le contexte professionnel considérés ; néanmoins, il est possible de distinguer quelques tendances à la lumière des données empiriques dont on dispose à ce jour – obtenues principalement par corrélation.

Les horaires de travail flexibles ont des effets largement positifs, dans l'ensemble, sur le bien-être non matériel – on se reportera, par exemple, à l'étude de Tucker et Folkard (2012^[29]). Moen et al. (2011^[34]) constatent ainsi, à partir d'une expérience menée aux États-Unis, que l'assouplissement des horaires de travail est bénéfique pour la santé des salariés dans la mesure où ceux-ci gagnent en durée et en qualité de sommeil, ne repoussent plus comme auparavant leurs rendez-vous médicaux et consacrent davantage de temps à la pratique d'une activité physique. Si l'on en croit les indicateurs idoines, ce dispositif favorise par ailleurs l'épanouissement personnel et professionnel des travailleurs, en Europe comme aux États-Unis (Atkinson et Hall, 2011^[35] ; Golden, Henly et Lambert, 2012^[36] ; De Menezes et Kelliher, 2017^[37] ; Angelici et Profeta, 2020^[38] ; Kröll et Nüesch, 2019^[39]). D'autres études en revanche signalent quant à elles des effets nuls ou négatifs, principalement parce que leurs auteurs notent que l'assouplissement des horaires de travail va de pair avec un allongement de la durée de travail, chez les hommes notamment (Lott et Chung, 2016^[40] ; Krug, Kemna et Hartosch, 2019^[41]), et davantage de conflits entre vie professionnelle et vie familiale, pour les femmes en particulier (Kim et al., 2020^[42]). Précisons toutefois que ces effets indirects sont de moindre envergure lorsque l'analyse tient compte également des mesures d'accompagnement mises en place, comme le congé parental (voir par exemple, Wanger et Zapf (2021^[43])).

À la différence des horaires flexibles, le télétravail n'a pris son essor que récemment sous l'effet des confinements décidés par la plupart des pays de l'OCDE face à la pandémie de COVID-19 – voir OCDE (2021^[11]), pour une étude détaillée – mais il arrive fréquemment que l'un et l'autre aillent de pair. Dans la mesure où les modalités de travail hybrides, combinant travail à distance et travail sur site, sont appelées à se maintenir⁷, l'on s'intéresse de plus en plus aux effets du télétravail sur le bien-être durant la pandémie. Les éléments que l'on pourra retirer de telles études seront toutefois ambivalents en raison de l'intervention de facteurs susceptibles d'être source de confusion (voir Encadré 5.1). Des données réunies avant à la pandémie donnent à penser que le télétravail a généralement, sur le bien-être non matériel, un effet bénéfique, moins franc cependant que celui des horaires flexibles – voir par exemple les études de Tavares (2017^[31]) et de Charalampous et al. (2019^[32]). Henke et al. (2016^[44]) relèvent, par exemple, qu'il ne manque pas d'avantages sur le plan de la santé aux États-Unis, avec, entre autres, une action positive sur l'obésité, sur la consommation excessive d'alcool, sur l'inactivité physique, sur le tabagisme et sur la dépression. Le télétravail est aussi profitable à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, pour autant qu'il garde un caractère non permanent et qu'il ait lieu à domicile (et non pas dans le cadre de déplacements fréquents) (Kim et al., 2020^[42] ; Rodríguez-Modroño et López-Igual, 2021^[45] ; Pabilonia et Vernon, 2022^[46]). La régularité atténuée en effet quelques-uns des effets délétères que le télétravail produit sur ce même équilibre personnel en raison de journées plus longues et plus intenses – comme l'ont relevé, entre autres, Felstead et Henseke (2017^[47]) et Song et Gao (2020^[48]). Les effets bénéfiques semblent tenir en outre en partie à l'attitude des salariés eux-mêmes (Adamovic, 2022^[49]) et au degré perçu d'autonomie (Gajendran et Harrison, 2007^[50]), lequel passe pour réduire le stress et compenser l'intensification de la charge du travail induite par le télétravail (Curzi, Pistoiresi et Fabbri, 2020^[51]). L'effet modérateur de l'autonomie sur le bien-être non matériel des salariés demande à être mis en regard des nouveaux mécanismes qui, sous la forme, par exemple, de logiciels de surveillance, risquent de faire leur apparition pour pallier l'absence de superviseur humain, et en regard des conséquences qui pourraient s'ensuivre pour la protection de la vie privée, l'autonomie et à terme le bien-être des intéressés.

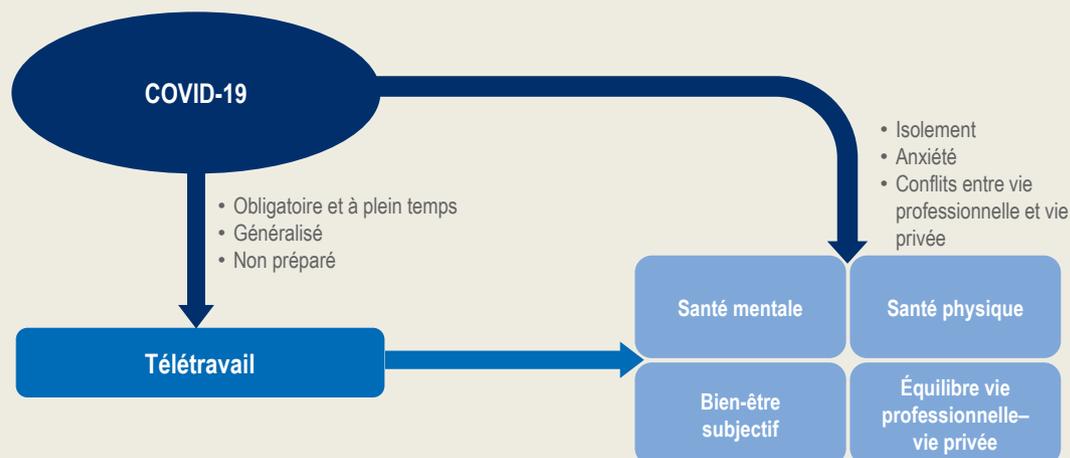
Pour ce qui est du temps passé dans les transports, Frazis (2020^[52]) et Pabilonia et Vernon (2022^[46]) estiment qu'aux États-Unis, les télétravailleurs gagnent chaque jour, sur les trajets et la toilette personnelle, entre une heure et 75 minutes qu'ils consacrent à des activités de loisirs. Si les indicateurs objectifs (problèmes de santé diagnostiqués, par exemple) restent globalement inchangés, les indicateurs

subjectifs (état de santé perçu et satisfaction en matière de santé, par exemple) sont incontestablement meilleurs chez les salariés qui se déplacent le moins, et en particulier chez les femmes et chez ceux qui se rendent au travail en voiture (Künn-Nelen, 2016^[53]). Giménez-Nadal et al. (2019^[54]) observent que le temps gagné sur les trajets exerce aussi une action positive sur la satisfaction à l'égard de la vie, chez les hommes plus que chez les femmes toutefois, ce qui pourrait tenir au fait que les premiers consacrent ce temps à des activités de loisirs tandis que les secondes en profitent pour faire davantage de tâches ménagères les jours où elles travaillent de chez elles (mais non pas à l'échelle de la semaine de travail) – si l'on en croit du moins les données sur l'emploi du temps réunies aux États-Unis (Pabilonia et Vernon, 2022^[46]). Ces observations concordent avec celles de Arntz et al. (2019^[55]), pour l'Allemagne, et de Song et Gao (2020^[48]), pour les États-Unis, qui relèvent que le télétravail a des effets positifs et non négatifs sur la satisfaction à l'égard de la vie seulement pour les hommes et les femmes sans enfant.

Encadré 5.1. Le télétravail a eu des effets mitigés sur le bien-être durant la pandémie de COVID-19

Au printemps 2020, la pandémie de COVID-19 a entraîné un recours massif au télétravail, et de plus en plus d'études se réfèrent à ce choc exogène pour analyser le lien entre le télétravail et le bien-être des travailleurs. Cependant, les restrictions imposées au titre de la lutte contre la pandémie n'ayant pas été sans incidence à la fois sur la manière dont le télétravail a été vécu et sur le bien-être des travailleurs, il n'est pas possible d'extrapoler simplement les résultats de ces études aux accords de télétravail conclus par la suite. Il importe de garder à l'esprit que le télétravail en temps de pandémie a été une expérience forcée. Les données que l'on a pu réunir avant la crise sanitaire donnent à penser que le bien-être des salariés est supérieur lorsque le télétravail est choisi et occasionnel (Rodríguez-Modroño et López-Igual, 2021^[45] ; Adamovic, 2022^[49]). Il faut ajouter que le recours au télétravail imposé par la pandémie de COVID-19 a été généralisé et qu'il a donc concerné aussi des professions dans lesquelles cette pratique est envisageable, mais non optimale – voir Eurofound (2021^[56]), par exemple. Le soutien des collègues sur site, parfois important pour que le télétravail ait un effet positif sur le bien-être (Raghuram et al., 2019^[57]), a souvent manqué durant la pandémie. La généralisation du télétravail à temps complet a par ailleurs accru les risques de conflits entre vie professionnelle et vie privée, certains salariés ayant peu d'espace à leur disposition, un équipement insuffisant, voire des proches qui devaient eux aussi télétravailler ou suivre des cours à distance (DeFilippis et al., 2020^[58] ; Bertoni et al., 2021^[59]). Enfin, le basculement vers le télétravail s'est souvent fait de manière abrupte, au mépris quasi complet des exigences de santé et de sécurité à respecter en temps normal (BIT, 2020^[60]). De ce fait, les salariés ont dû fournir en peu de temps un effort d'adaptation sans précédent, par exemple pour acquérir de nouvelles compétences en informatique, effort qui a éprouvé le moral de beaucoup, à commencer par les plus âgés (Bertoni et al., 2021^[59]).

Graphique 5.4. Facteurs de confusion quant aux effets du télétravail sur le bien-être durant la pandémie de COVID-19



Cela dit, quelques études d'ores et déjà ont été menées dans le but d'isoler les effets du télétravail sur le bien-être des individus de ceux d'autres facteurs avec lesquels ils peuvent être confondus, donnant des résultats mitigés et hétérogènes pour différentes catégories de travailleurs. Sasaki et al. (2020^[61]) relèvent ainsi que le télétravail a eu des effets positifs sur l'équilibre psychologique des travailleurs au Japon, mais en se fondant sur un corpus de données transversales très réduit. À partir des métadonnées des courriers électroniques de plus de 3 millions de personnes du monde entier, DeFilippis et al. (2020^[58]) observent que la durée moyenne de la journée de travail s'est allongée, mais leur analyse comporte un biais d'agrégation et se révèle peu concluante en ce qui concerne le bien-être des salariés. Ces relevés concordent toutefois avec les résultats d'une enquête en ligne conduite dernièrement par Eurofound (2021^[56]), dont il ressort que plus d'un cinquième des télétravailleurs auraient empiété sur leur temps libre tous les jours ouvrables ou tous les autres jours durant la pandémie, mais auraient néanmoins apprécié de ne pas avoir à se rendre au bureau, de passer plus de temps avec leurs enfants et leur conjoint, et d'être plus libres de leurs horaires. Se fondant sur des données longitudinales réunies à l'échelle européenne, Bertoni et al. (2021^[59]) constatent que le télétravail a eu des effets positifs sur la santé mentale seulement pour les hommes et pour les femmes qui n'avaient pas d'enfant à leur domicile.

Si les horaires flexibles et le télétravail sont compatibles avec l'emploi à temps plein, le travail à temps partiel, lui, ne l'est pas, et pour cause. À cet égard, le travail à temps partiel tend, dans la plupart des pays de l'OCDE, à être assorti de nombreux inconvénients : revenu plus faible, moindre sécurité de l'emploi, accès réduit aux prestations de chômage, à la formation et aux possibilités d'évolution (OCDE, 2020^[62]), qui sont autant de facteurs importants pour la qualité de l'emploi et l'épanouissement professionnel (Cazes, Hijzen et Saint-Martin, 2015^[63]). Il semble, d'un certain côté, que les inconvénients du travail à temps partiel soient en partie compensés par une meilleure santé et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée – voir, par exemple les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (2010^[64]). D'un autre point de vue, les travailleurs à temps partiel ont tendance à faire davantage d'heures supplémentaires non rémunérées que leurs collègues (Fernández-Kranz et Rodríguez-Planas, 2011^[65] ; Chung et van der Horst, 2020^[66]), ce qui peut atténuer certains des avantages au regard du bien-être non matériel dont nous venons tout juste de faire mention. Des données plus récentes confirment que le travail à temps partiel a une incidence positive sur les indicateurs de santé, qu'ils soient objectifs ou subjectifs, aux États-Unis et au Royaume-Uni (Benson et al., 2017^[67] ; Cho, 2018^[68]), ainsi que sur la satisfaction des salariés au regard de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et ce plus particulièrement dans les pays les plus avancés dans le domaine de l'égalité entre les sexes (Beham et al., 2019^[69]) ou dans ceux où le travail à temps partiel a le plus de chances d'être devenu

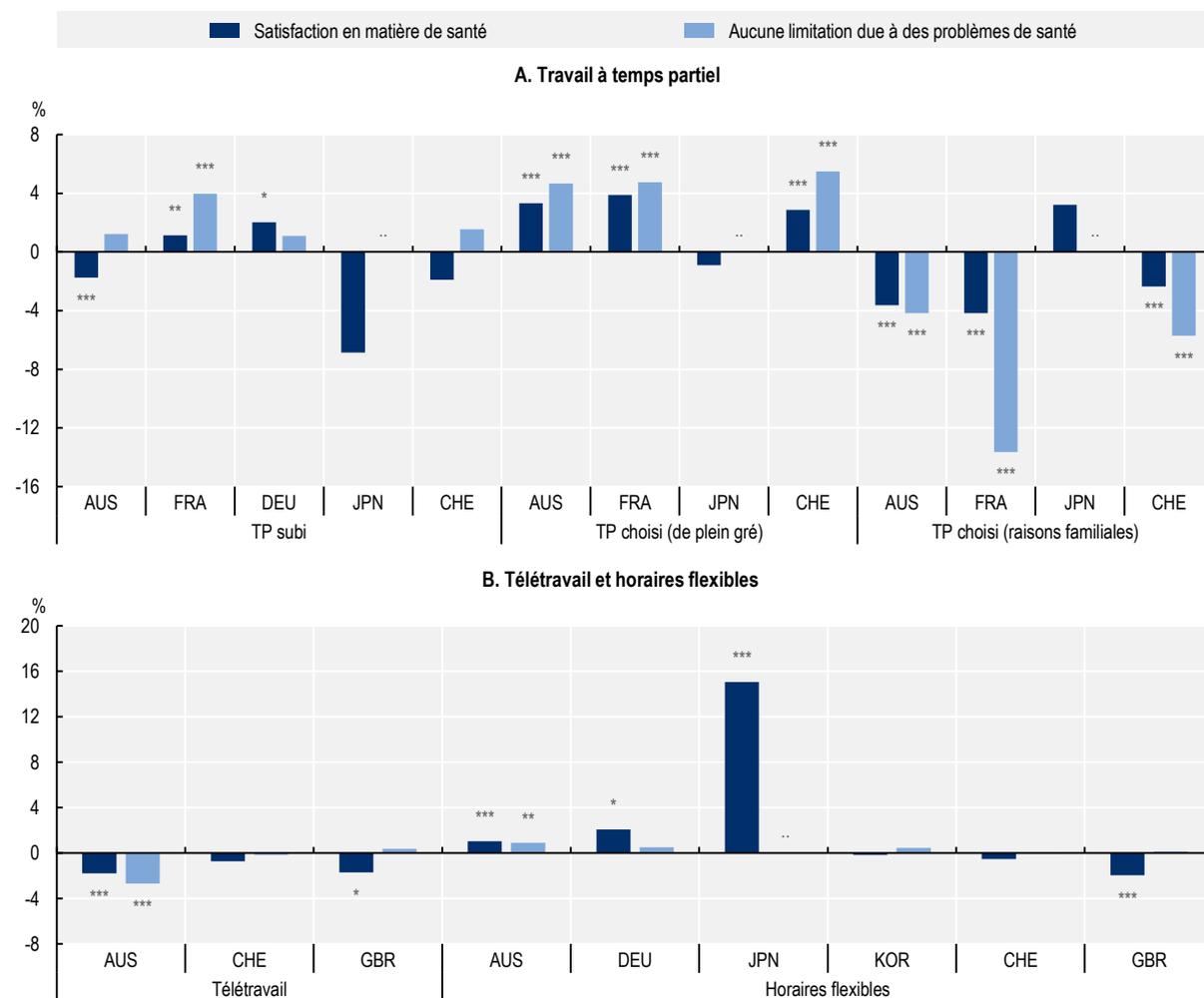
la norme (Nikolova et Graham, 2014^[70]).⁸ Or le travail à temps partiel n'est justement pas la norme dans la plupart des pays de l'OCDE, puisqu'il y concerne principalement les femmes (OCDE, 2021^[11]), dont l'évolution professionnelle s'en trouve d'ailleurs freinée (OCDE, 2019^[71]).

Enfin, les horaires flexibles, le télétravail et le travail à temps partiel n'auront de retombées positives sur le bien-être des individus que dans la mesure où ceux-ci adoptent volontairement ces aménagements (Joyce et al., 2010^[72] ; Nikolova et Graham, 2014^[70] ; Pirani, 2015^[73] ; Bell et Blanchflower, 2019^[74] ; Adamovic, 2022^[49]). Il faut compter, qui plus est, que les salariés peuvent avoir différentes raisons d'assouplir l'organisation de leur temps de travail, qui n'auront pas nécessairement la même incidence sur leur bien-être et qui peuvent dépendre aussi des motifs pour lesquels l'employeur leur offre une telle possibilité. Des universitaires ont ainsi montré que les effets corollaires négatifs – augmentation des heures supplémentaires, par exemple – étaient plus importants si l'intention première est de réduire les coûts ou d'inciter le personnel à accroître sa performance (Chung et van der Horst, 2020^[66]). Dans le même ordre d'idée, mais au-delà des seules entreprises, la promotion du travail à temps partiel n'est qu'un élément de l'action menée par les pays pour aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée, mais aussi pour lutter contre le chômage et renforcer la flexibilité du marché du travail dans le cas des emplois faiblement rémunérés (Carrillo-Tudela, Launov et Robin, 2018^[75] ; Biewen, Fitzenberger et de Lazer, 2018^[76] ; Barbieri et al., 2019^[77]). Que ce soit sous cette forme ou sous une autre, le travail à temps partiel subi peut poser problème, car non seulement il nuit au bien-être des individus dont les revenus se trouvent amputés par la réduction de leur temps de travail (Bell et Blanchflower, 2019^[74]), mais il empêche en outre la matérialisation des effets compensateurs, évoqués plus haut, sur les plans de la santé et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Les actifs qui travaillent moins qu'ils l'auraient souhaité font sans doute partie de ceux dont le bien-être s'en ressent le plus, le manque à gagner affectant leur confort matériel, comme nous l'avons vu dans la section précédente. Qui plus est, et en lien avec les écarts entre les sexes au regard du travail à temps partiel, il apparaît que ce sont plus particulièrement les femmes qui se voient contraintes d'accepter des aménagements du temps de travail, et le plus souvent un emploi à temps partiel, alors que les hommes jouissent en règle générale d'une plus grande latitude de choix, et donnent alors la préférence aux horaires flexibles (Wheatley, 2017^[78]).

De nouvelles données sur les individus réunies par l'OCDE et présentées dans ces pages (Graphique 5.5 et Graphique 5.6) éclairent la relation qui existe entre les trois types d'aménagements du temps de travail laissant une plus grande souplesse au salarié (temps partiel, horaires flexibles et télétravail) et les aspects du bien-être non matériel dont il a été question plus haut (santé, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction au travail et à l'égard de la vie). Ces données n'étant disponibles que pour trois à sept pays membres de l'Organisation en fonction du type d'aménagement considéré (Allemagne, Australie, Corée, France, Japon, Royaume-Uni et Suisse), il convient de se garder de toute généralisation hâtive. Elles n'en fournissent pas moins des résultats intéressants. Ces résultats confirment tout d'abord la tendance générale qui se dégage des publications spécialisées : sur les trois types d'aménagement du temps de travail considérés, les horaires flexibles sont associés positivement à tous les aspects du bien-être non matériel, à savoir l'état de santé auto-évalué, la satisfaction au travail et à l'égard de la vie, et l'équilibre vie professionnelle-vie privée (mesuré par la satisfaction en matière de temps libre au Japon et au Royaume-Uni). En deuxième lieu, la relation entre télétravail et bien-être non matériel est plus mitigée ; elle est négative en ce qui concerne l'état de santé subjectif, légèrement positive du point de vue de la satisfaction au travail et à l'égard de la vie et contrastée pour ce qui est de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui est particulièrement élevé en Australie et particulièrement faible, au contraire, en Suisse. Le travail à temps partiel, enfin, qu'il soit choisi ou subi, entretient une corrélation négative avec l'ensemble des indicateurs de bien-être non matériel. Il est toutefois intéressant de distinguer ceux qui ont choisi de travailler à temps partiel par simple préférence de ceux qui ont fait ce choix en raison de leurs responsabilités familiales : les effets sur le bien-être sont négatifs dans le cas de ces derniers, alors qu'ils sont nettement positifs pour ceux qui ont opté de leur plein gré pour le temps partiel. Peu d'enquêtes pour l'heure fournissent des informations aussi précises, et en aucun cas au sujet du télétravail et des horaires flexibles ; il y a là un vaste domaine à étudier dans le cadre de travaux futurs.

Graphique 5.5. État de santé auto-évalué selon le type d'aménagement du temps de travail, différents pays de l'OCDE

Effets marginaux (en pourcentage) des aménagements du temps de travail (salariés de 15 à 64 ans), années 2000 et années 2010



Note : Les effets marginaux (à la moyenne) sont dérivés de régressions probits à l'échelle des individus (c'est-à-dire la régression des aménagements du temps de travail dont bénéficie l'individu sur l'état de santé auto-évalué de ce même individu). Les régressions sont estimées à partir des données d'études transversales répétées, avec des erreurs-types robustes et la prise en compte des effets fixes par année, des caractéristiques démographiques, de la composition et des revenus des ménages, des caractéristiques de l'emploi (notamment la durée de contrat) et des événements de la vie. « TP subi » désigne les salariés à temps partiel qui n'ont pas pu trouver un emploi à temps plein ; « TP choisi » désigne les salariés à temps partiel qui préfèrent travailler à temps partiel ou ne souhaitent pas avoir un emploi à temps plein ; « TP choisi (raisons familiales) » désigne les salariés qui travaillent à temps partiel parce qu'ils sont malades ou handicapés, ont des enfants à charge, doivent prendre soin de proches handicapés ou âgés ou faire face à d'autres responsabilités personnelles ou familiales ; « Télétravail » désigne les salariés qui travaillent de chez eux, indépendamment du nombre d'heures effectué. « Horaire flexible » désigne les salariés qui peuvent décider dans une certaine mesure à quelle heure commencer et finir leur travail chaque jour. Voir au Graphique 5.1 pour la description de l'état de santé auto-évalué et à l'Annexe 5.A pour des précisions concernant la définition des horaires de travail flexibles et des spécifications par pays concernant les analyses de régression. ... : non disponible. ***, **, * : Statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. TP : temps partiel ; PT.

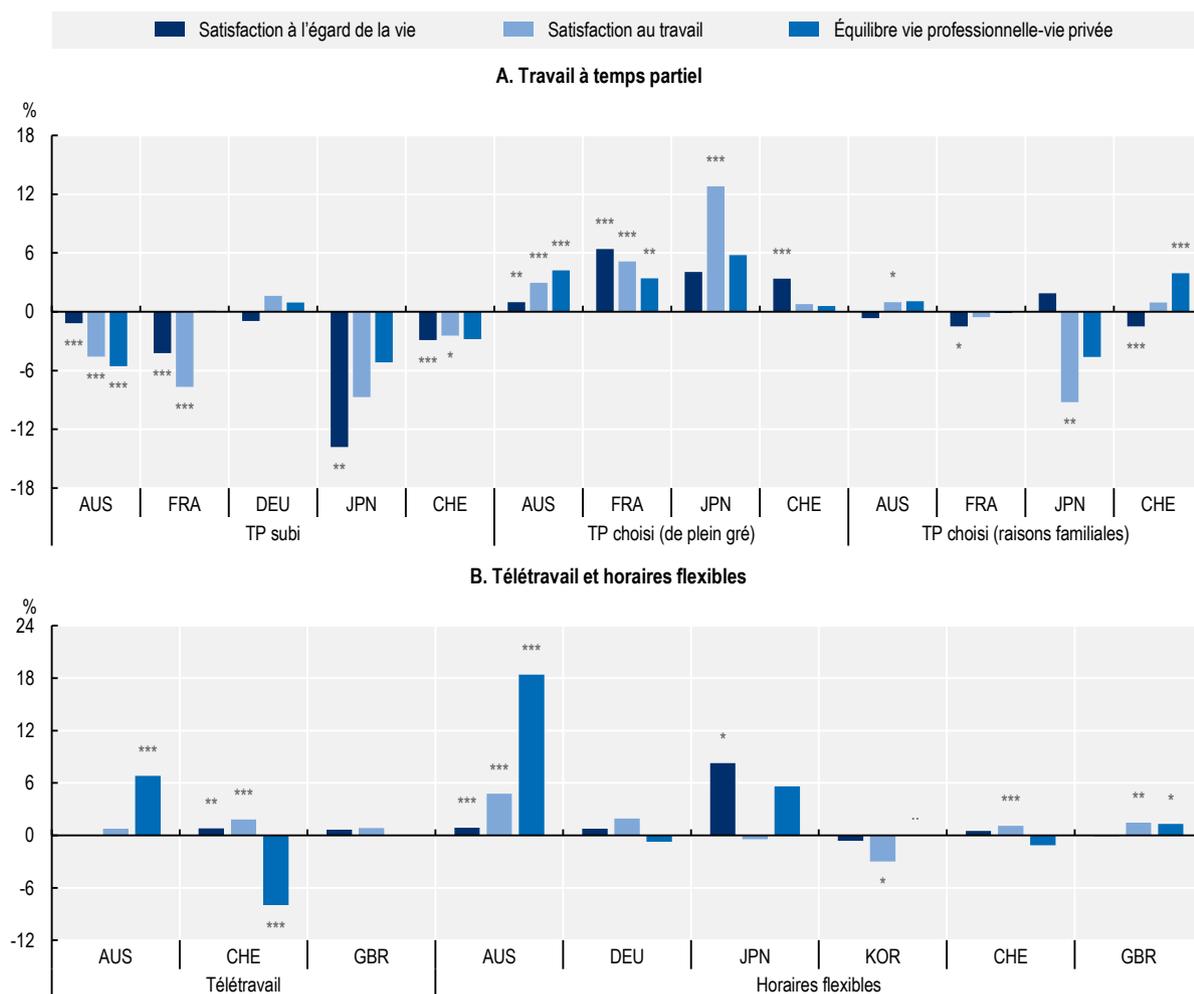
Lecture du graphique : En Australie, les salariés qui travaillent à temps partiel contre leur gré ont 1.8 % de chances en moins d'être satisfaits de leur état de santé que les salariés à plein temps et les autres salariés à temps partiel.

Source : Estimations de l'OCDE d'après l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) pour l'Australie ; l'enquête *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV, 2010-19) pour la France ; le panel socioéconomique allemand (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour l'Allemagne ; l'enquête *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-17) pour le Japon ; la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) pour la Corée ; le Panel suisse de ménages (PSM, 2004-19) pour la Suisse ; et les vagues 2, 4, 6, 8 et 10 (2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) de l'enquête *Understanding Society* de l'Institute for Social and Economic Research (University of Essex) pour le Royaume-Uni.

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

Graphique 5.6. Satisfaction au travail et à l'égard de la vie, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction en matière de temps libre, selon le type d'aménagement du temps de travail, différents pays de l'OCDE

Effets marginaux (en pourcentage) des aménagements du temps de travail (salariés de 15 à 64 ans), années 2000 et années 2010



Note : Les effets marginaux (à la moyenne) dont dérivés de régressions probits à l'échelle des individus (c'est-à-dire la régression des aménagements du temps de travail dont bénéficie l'individu sur l'état de santé auto-évalué de ce même individu). Les régressions sont estimées à partir des données d'études transversales répétées, avec des erreurs-types robustes et la prise en compte des effets fixes par année, des caractéristiques démographiques, de la composition et des revenus des ménages, des caractéristiques de l'emploi (notamment la durée de contrat) et des événements de la vie. L'équilibre vie professionnelle-vie privée renvoie à la satisfaction en matière de temps libre en ce qui concerne le Japon et le Royaume-Uni. Aucune donnée sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée en ce qui concerne la Corée. Voir le Graphique 5.3 pour une présentation des indicateurs relatifs au bien-être (satisfaction à l'égard de la vie, satisfaction au travail et équilibre vie professionnelle-vie privée), le Graphique 5.5 pour les indicateurs relatifs aux aménagements du temps de travail (TP subi, TP choisi, télétravail et horaires flexibles) et l'Annexe 5.A pour des précisions concernant la définition des horaires de travail flexibles et des spécifications par pays concernant les analyses de régression... : non disponible. ***, **, * : Statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. TP : temps partiel.

Lecture du graphique : En Australie, les salariés qui travaillent à temps partiel contre leur gré ont 1.2 % de chances en moins d'être satisfaits de leur existence que les salariés à plein temps et les autres salariés à temps partiel.

Source : Estimations de l'OCDE d'après l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) pour l'Australie ; l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV, 2010-19) pour la France ; le panel socioéconomique allemand (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) pour l'Allemagne ; l'enquête *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-17) pour le Japon ; la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) pour la Corée ; le Panel suisse de ménages (PSM, 2004-19) pour la Suisse ; et les vagues 2, 4, 6, 8 et 10 (2010, 2012, 2014, 2016 et 2018) de l'enquête *Understanding Society* de l'Institute for Social and Economic Research (University of Essex) pour le Royaume-Uni.

StatLink  <https://stat.link/5tgrz6>

5.1.3. Peut-on mieux faire ? Quels leviers de politique relative au temps de travail actionner pour améliorer le bien-être non matériel des travailleurs ?

Il ressort des publications spécialisées et des nouvelles données empiriques de l'OCDE sur le temps de travail et le bien-être non matériel des travailleurs présentés dans les paragraphes qui précèdent que les pouvoirs publics ont en main des instruments pour faire grandir ce bien-être, par exemple en intervenant sur la réglementation régissant la durée (maximale et normale) du travail. Si la plupart des pays de l'OCDE ont déjà plafonné la durée maximale du travail et les heures supplémentaires dans un souci de préserver la santé des travailleurs (OCDE, 2021^[11]), il est plus rare qu'ils voient dans l'encadrement de la durée hebdomadaire normale du travail un instrument susceptible d'être mis au service du bien-être. Pour autant, les données disponibles sur le lien entre le temps de travail et divers indicateurs du bien-être non matériel présenté plus haut autorisent à avancer prudemment l'hypothèse qu'une réduction de cette durée de travail hebdomadaire pourrait avoir une action positive sur le bien-être non matériel. Les horaires flexibles, le télétravail et le travail à temps partiel, dont il a déjà été question, sont d'autres options envisageables. Le travail à temps partiel toutefois, comme le montrent le Graphique 5.5 et le Graphique 5.6, peut, même lorsqu'il est choisi, être préjudiciable au bien-être, lorsque ce choix est motivé par des motifs personnels ou familiaux – ce qui est sans doute le cas pour une bonne partie des femmes notamment. En outre, les études, déjà nombreuses, qui lui ont été consacrées donnent à penser que, même choisi de plein gré, le travail à temps partiel n'apportera jamais qu'un surcroît limité de bien-être non matériel, pour ne rien dire du bien-être matériel. À l'inverse, les résultats présentés dans le Graphique 5.5 et le Graphique 5.6 donnent à penser que les horaires flexibles seraient un bien meilleur moyen de faire grandir le confort non matériel – et l'un des moins étudiés à ce jour.

Outre l'effet sur le bien-être non matériel, les répercussions de ces instruments sur l'emploi et la productivité demandent, elles aussi, à être appréciées, dans la mesure où ces deux aspects influent par ricochet sur le confort matériel des travailleurs. Il est capital de se demander, dans cette analyse, dans quelle mesure une réduction de la durée normale du travail serait compatible avec le maintien d'un revenu mensuel/hebdomadaire identique et, partant, avec une augmentation du salaire horaire, voire du coût du travail si l'augmentation de la productivité horaire ne suffit pas à compenser le supplément de rémunération. Les effets produits sur les niveaux d'emploi méritent eux aussi d'être étudiés attentivement.

Nous entreprendrons dans la suite du présent chapitre d'étudier comment la réduction de la durée normale du travail rejaille sur l'emploi et la productivité. Tandis que les effets du télétravail sur les différentes

dimensions du bien-être non matériel manquent de netteté, ceux sur l'emploi et la productivité sont également soupesés, compte tenu de l'ampleur accrue prise par cette pratique depuis la crise du COVID-19 – et dans la mesure où télétravail et horaires flexibles vont souvent de pair.

5.2. Temps de travail, productivité et emploi

Afin d'étudier attentivement l'applicabilité des mesures signalées précédemment pour l'action bénéfique qu'elles sont susceptibles d'avoir sur le bien-être, nous commencerons ici par un tour d'horizon des publications spécialisées consacrées aux conséquences, sur l'emploi et la productivité, des modifications des horaires normaux de travail. Cette étude bibliographique est complétée par de nouvelles données factuelles permettant d'analyser l'effet des réformes introduites par les pays de l'Union européenne dans l'objet de réduire la durée du travail et celui de la réduction du temps de travail contractuel au niveau des entreprises en Allemagne, en Corée et au Portugal. Cette double démarche empirique nous aide à apprécier les effets des réductions du temps de travail mises en œuvre concrètement selon des modalités différentes. Nous passerons enfin en revue les travaux consacrés aux effets des horaires flexibles et du télétravail sur l'emploi et la productivité (compte tenu, dans le cas du télétravail, de son importance accrue depuis la crise du COVID-19, comme nous l'avons déjà dit) et présenterons de nouvelles données factuelles montrant comment la productivité et l'emploi ont réagi à l'assouplissement des horaires de travail dans les entreprises allemandes.

5.2.1. Tour d'horizon des travaux sur les effets économiques de la réduction de la durée normale du travail

Effets sur l'emploi

Nous présentons dans les lignes qui suivent une synthèse des principaux arguments théoriques et des éléments empiriques les plus solides – une recension plus complète des travaux sur le sujet figure dans le Tableau d'annexe 5.C.1. Les prédictions théoriques de l'effet produit par une réduction de la durée normale du travail dépendent des mécanismes sous-jacents et des hypothèses prises quant à la demande de travail. Deux facteurs sont d'une importance particulière à cet égard : il faut savoir si la réduction du temps de travail se fait à rémunération mensuelle (ou annuelle) *constante* – ce qui alourdirait le coût horaire du travail et pourrait être préjudiciable à l'emploi – ou non, et si d'éventuels gains de productivité seraient susceptibles d'atténuer cet effet préjudiciable.

Les études théoriques, par exemple, partent du principe que les réductions du temps travail sont appliquées à salaire mensuel (ou annuel) constant⁹. Dans cette hypothèse, l'effet sur l'emploi est ambigu¹⁰. Nous allons exposer ici les principaux arguments de manière simplifiée (voir Kapteyn et al. (2004_[79]) pour un exposé approfondi). Si l'on suit un raisonnement de simple logique, on pourrait prendre pour hypothèse que, dans le cas d'entreprises qui ne font pas faire d'heures supplémentaires à leurs salariés de manière habituelle (c'est-à-dire pour les entreprises où la durée de normale du travail avant la réforme était optimale), la réduction du temps de travail pourrait inciter à embaucher davantage pour honorer les commandes et aurait donc un effet *positif* sur l'emploi. Ce raisonnement¹¹ suppose toutefois que la durée optimale du travail demeure inchangée après la réforme et que temps de travail et salariés soient interchangeable (ce qui revient notamment à ignorer les coûts fixes induits par chaque recrue supplémentaire). Dans les entreprises qui avaient déjà recours aux heures supplémentaires, le coût marginal d'un recrutement augmentera avec la réforme du temps de travail (puisque une part plus importante des heures travaillées devra désormais être rémunérée au tarif des heures supplémentaires), tandis que le coût marginal de chaque heure supplémentaire restera inchangé : pour compenser la réduction du temps de travail, ces entreprises pourraient choisir de payer davantage d'heures supplémentaires plutôt que d'embaucher, et dans ce cas l'effet sur l'emploi sera négatif (Cahuc et al.,

2014_[80] ; Calmfors et Hoel, 1988_[81])¹². D'une manière plus générale, l'alourdissement du coût horaire de la main-d'œuvre résultant d'une réduction de la durée normale du travail pourrait inciter les entreprises à substituer le capital au travail, au préjudice de l'emploi. L'augmentation de la rémunération horaire pourrait cependant être compensée par des gains de productivité horaire résultant de la réduction du temps de travail – avec, par exemple, des réorganisations favorisant la productivité, des investissements supplémentaires, le recrutement de travailleurs plus productifs – ou par la réaction des travailleurs à cette mesure (des effectifs plus reposés auraient une productivité horaire supérieure). Les gains de productivité horaire seraient également de nature à limiter les conséquences négatives pour l'emploi, mais supprimeraient aussi l'incitation à recruter davantage de personnel, et conduiraient donc à une situation de *statu quo*.

Pour en revenir aux résultats empiriques, des études purement corrélationnelles (dans lesquelles aucune endogénéité possible n'est prise en compte et où l'on s'attache à déterminer si les covariations sont statistiquement significatives¹³) tendent à être peu concluantes dans l'ensemble, entre celles qui indiquent que la réduction du temps de travail a une incidence *négative* sur l'emploi (Steiner, Peters et Steiner, 2000_[82] ; Sagyndykova et Oaxaca, 2019_[83]), la majorité qui relève des effets *non significatifs* (Andrews, Schank et Simmons, 2005_[84] ; Hunt, 1999_[85] ; Trejo et al., 2016_[86] ; Kramarz et al., 2008_[87] ; Brown et Hamermesh, 2019_[88]),¹⁴ et celles qui observent un effet *positif* (Fiole, Roger et Rouilleault, 2002_[89] ; Husson, 2002_[90] ; Kapteyn, Kalwij et Zaidi, 2004_[79]). Parmi les auteurs qui adoptent pour leurs recherches une démarche quasi causale (c'est-à-dire qu'à la différence des études purement corrélationnelle, certaines formes d'hétérogénéité sont prises en compte même si elles ne font pas toutes l'objet d'une correction), Crépon et Kramarz (2002_[91]) relèvent que la réduction, de 40 heures à 39 heures, de la durée légale du travail décidée en France en 1996 a eu un effet négatif sur l'emploi. Raposo et van Ours (2010_[92]) ont observé de leur côté que la réduction du temps de travail décidée au Portugal avait fait diminuer le taux de sortie de l'emploi chez les catégories de travailleurs concernés par cette mesure. Pour Crépon et al. (2004_[93]), l'emploi a progressé dans les entreprises françaises qui ont diminué le temps de travail (les auteurs pensent pouvoir attribuer cette progression à une baisse simultanée des cotisations de sécurité sociale et à une certaine rigueur salariale plutôt qu'à la réduction du temps de travail proprement dite – quand Gubian et al. (2004_[94]), dans leur méta-analyse, attribuent au contraire un effet positif plus marqué à cette dernière). Enfin, une majorité d'études quasi causales ne fait apparaître aucun effet significatif – voir, par exemple (Estevão et Sá, 2006_[95] ; Costa, 2000_[96] ; Skuterud, 2007_[97] ; Sánchez, 2013_[98] ; Chemin et Wasmer, 2009_[99] ; Kawaguchi, Naito et Yokoyama, 2017_[100]).

Il va sans dire que les études portent sur des réformes ou des contextes différents. Il s'ensuit que les écarts entre ces études peuvent être dus à la diversité des paramètres des réformes analysées, à commencer par leur envergure et la situation de départ et la manière dont ces réformes sont mises en œuvre. De même, les résultats non significatifs rapportés dans les analyses par pays peuvent être dus à des effets hétérogènes à l'échelle de l'échantillon d'entreprises étudié. Par conséquent, quand bien même le tour d'horizon que nous venons d'effectuer semble accrédi-ter l'idée que, la plupart du temps, la réduction de la durée normale du travail n'a pas d'effet significatif sur l'emploi, il ne faut pas pour autant envisager une semblable réforme sans réfléchir soigneusement à ses contours et à ses modalités de mise en œuvre.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, la prédiction théorique selon laquelle la diminution de la durée normale du travail peut avoir des conséquences néfastes sur l'emploi repose sur deux hypothèses, la première étant que les salaires mensuels (ou annuels) demeurent constants, la seconde que la productivité horaire n'augmente pas suffisamment pour maintenir les coûts unitaires de main-d'œuvre à un niveau approximativement identique. Les résultats non significatifs rapportés dans de nombreuses études empiriques pourraient s'expliquer par le fait que ni l'une ni l'autre de ces hypothèses ne résiste à l'épreuve des faits¹⁵. S'agissant de la première, deux des études mentionnées dans le Tableau d'annexe 5.C.1 ayant pris la forme de recherches quasi causales dans lesquelles les salaires sont considérés comme un résultat font effectivement apparaître des signes de diminution ou modération salariale (ce qui signifie un ralentissement de la croissance des salaires), à savoir celle de

Sanchez (2013^[98]), sur le Chili, et celle de Crépon, Leclair et Roux (2004^[93]), sur la France. Cela étant, il ressort de toutes les autres études que la diminution de la durée du travail a fait croître les salaires horaires, sans avoir pour autant de répercussions négatives sur l'emploi (Estevão et Sá, 2006^[95] ; Raposo et van Ours, 2010^[92] ; Kawaguchi, Naito et Yokoyama, 2017^[100]). L'une des explications possibles aux constats dressés dans ce second groupe d'études est que la deuxième hypothèse ne tient pas et que la productivité horaire a sans doute suffisamment progressé pour maintenir à peu près constants les coûts unitaires de main-d'œuvre. Cette possibilité est envisagée ci-après dans le tour d'horizon des travaux sur la productivité (l'on trouvera ensuite de nouveaux éléments factuels sur ce sujet dans les Sections 5.2.2 et 5.2.3).

Certaines études peuvent conclure à l'absence d'effet négatif sur l'emploi malgré l'augmentation du coût horaire de la main-d'œuvre du fait que la réduction du temps de travail intervient alors que les salaires n'avaient pas entièrement rattrapé les gains de productivité *antérieurs* : dans ce cas de figure, les entreprises peuvent absorber des coûts de main-d'œuvre plus élevés tout en préservant l'emploi grâce à la rente accumulée. Cette rente existe en règle générale sur les marchés du travail en situation de monopsonne. Sur ces marchés, caractérisés par une asymétrie entre le pouvoir de marché des travailleurs et celui des employeurs qui conduit à une répartition inefficace du temps de travail ou à une croissance insuffisante des salaires, une réduction du temps de travail qui fait croître le salaire horaire peut avoir un effet comparable à celui du relèvement du salaire minimum dans un modèle monopsonistique classique, en ce sens, par exemple, qu'elle contrecarrera le pouvoir de marché exorbitant de l'employeur sans créer de nouveaux emplois – voir par exemple Manning (2020^[101]) et Chapitre 3. La possibilité que la réduction du temps de travail puisse protéger l'emploi sur les marchés du travail en situation de monopsonne est d'ailleurs reconnue et étudiée par les auteurs spécialisés¹⁶.

Effets sur la productivité

Comparativement aux effets sur l'emploi, le lien entre temps de travail et productivité demeure relativement peu étudié dans le cadre de travaux empiriques. D'un point de vue théorique, la réduction de la durée normale du travail est à même d'entraîner un accroissement de la productivité horaire individuelle en soutenant la productivité totale de chacun¹⁷ par deux canaux au moins. Premièrement, elle peut réduire la fatigue des salariés et accroître leur investissement professionnel, avec à la clé un gain de productivité horaire. Deuxièmement, elle est susceptible d'inciter les entreprises à repenser leurs processus de production, à réaliser des investissements leur permettant de gagner en productivité et à renouveler leur organisation et leurs pratiques managériales – notamment par un éventuel remplacement des travailleurs les moins productifs pour compenser les heures de travail en moins. Au-delà de ces deux canaux, la productivité peut aussi progresser à un niveau plus global si le temps libre supplémentaire suscite des innovations et la création de nouvelles entreprises (Gomes, 2021^[102]).

Toutefois, les quelques études consacrées à la durée du travail et à la productivité s'intéressent pratiquement toutes à la manière dont la limitation de la durée du travail et des heures supplémentaires, en réduisant la fatigue des salariés, est susceptible de favoriser la productivité. Sur ce point, les éléments réunis par les auteurs spécialisés concordent¹⁸ : la productivité décroît avec les journées de travail trop longues. Les données tendant à montrer que réduire la durée normale du travail a un effet sur la productivité sont plus rares.¹⁹ Dans leur analyse du temps de travail total, Delmez et Vandenberghe (2017^[103]) (qui calculent pour cela une moyenne linéaire de l'effet de la durée normale du travail et des heures supplémentaires) mettent clairement en évidence une diminution de la productivité horaire dans les entreprises belges (où une augmentation de 1 % de la durée du travail entraîne un gain de valeur ajoutée de 0.8 %). Crépon et al. (2004^[93]), observent cependant de leur côté que la productivité totale des facteurs a légèrement diminué, en France, avec le passage de la durée normale du travail de 39 à 35 heures au début des années 2000. À l'inverse, Park et Park (2019^[104]), qui se penchent sur la réduction progressive de la durée normale du travail, de 44 à 40 heures, entre 2004 et 2011, dans les entreprises manufacturières de Corée, font le constat que même la production individuelle totale a augmenté (et non

pas seulement la productivité horaire). Des analyses internationales (Cette, Chang et Konte, 2011^[105]) et microéconomiques (Collewet et Sauermann, 2017^[106]), ont fourni des éléments tendant à montrer que les gains marginaux diminuent avec le temps de travail. Fondée sur une expérience menée auprès de travailleurs d'une plateforme d'appels aux Pays-Bas dans les années 2010 – et à ce titre particulièrement fiable – l'analyse de Collewet et Sauermann est particulièrement instructive. Elle exploite en effet les variations du temps de travail effectif (à l'exclusion des pauses, creux d'activité et temps de formation) induites par les modifications aléatoires du programme hebdomadaire dans le cas de travailleurs rémunérés à l'heure, avec une moyenne de six heures de travail par jour, quatre jours par semaine (pour un temps de travail effectif de 17.7 heures hebdomadaires). Grâce à des données précises, les auteurs mettent clairement en évidence un effet de fatigue qui fait diminuer la productivité horaire au fil du temps, y compris chez des travailleurs à temps partiel ayant une activité intense.

À la lumière des paragraphes qui précèdent, il est permis de penser que la réglementation du temps de travail pourrait favoriser la productivité davantage que la limitation de la durée du travail, lorsque celle-ci est excessive, et des heures supplémentaires et que la seule réduction de la durée normale du travail. Il s'ensuit que la durée « optimale » de la journée de travail n'a pas encore été trouvée, et qu'elle varie probablement en fonction des caractéristiques de chaque emploi (Pencavel, 2016^[107] ; Dolton, Howorth et Abouaziza, 2016^[108]).

5.2.2. Observations relatives aux retombées des réformes législatives des pays européens réduisant la durée normale du travail

Comme indiqué plus haut (voir également le Tableau d'annexe 5.C.1), une grande partie des études empiriques concernant l'incidence des réformes du temps de travail, et notamment sa réduction, se polarisent sur leur effet sur l'emploi. Celles qui en examinent les retombées sur la productivité le font souvent indépendamment des conséquences sur l'emploi, de sorte que la portée économique plus large de ces réformes (et l'éventuelle interaction entre les effets sur l'emploi et sur la productivité) demeure mal comprise. Afin de pallier ces limitations, la présente section s'appuie sur les résultats de Batut, Garnero et Tondini (2022^[109]) pour analyser l'incidence sur l'emploi et sur la productivité de plusieurs réformes du temps de travail intervenues en Europe entre 1995 et 2007, en tenant compte des effets d'équilibre général.

L'analyse se focalise sur les réformes nationales du temps de travail qui ont été mises en œuvre dans cinq pays européens de l'OCDE ; bien qu'elles aient maintenu les salaires mensuels constants, entraînant ainsi une hausse des salaires horaires, toutes n'ont pas toutes prévu de mesures compensatoires pour permettre aux entreprises d'amortir les retombées sur les coûts de main d'œuvre (voir le Tableau 5.1 qui en présente une synthèse). En regroupant plusieurs réformes menées au cours d'une période relativement courte dans des pays dotés d'un cadre législatif similaire (la Directive de l'UE sur le temps de travail) et des préférences sociétales assez semblables, l'analyse permet de présenter des effets moyens et de limiter les particularités liées à certaines réformes nationales. L'effet causal de la réduction du temps de travail sur les résultats étudiés (nombre d'heures travaillées, emploi, salaire horaire et productivité horaire) est établi par la méthode des doubles différences, qui exploite les différences initiales dans le pourcentage des travailleurs exposés aux réformes dans les différents secteurs²⁰. Le groupe de traitement est composé des secteurs des pays considérés où le pourcentage de salariés concernés était supérieur à la médiane avant la réforme, à savoir les salariés dont le nombre d'heures travaillées était supérieur au nouveau plafond défini par cette dernière (voir l'Encadré 5.2 pour un examen de la spécification). L'analyse fait appel aux informations provenant de plusieurs sources pour étudier les réformes du temps de travail dans les pays de l'Union européenne²¹. Pour les heures travaillées, l'emploi, les salaires et la productivité, elle s'appuie sur les données sectorielles de 22 pays issues de la base EU KLEMS car ce sont les sources les plus fiables aux fins de comparaisons internationales à ce niveau. Sur ces 22 pays, 17 font office de groupe témoin complet.

Le Graphique 5.7 présente les résultats obtenus pour une variable de traitement discrète (comme celle de l'Équation 5.1 à l'Encadré 5.2) et pour une mesure discrète et une mesure continue de l'exposition à la réforme (partie A et partie B de l'0, comme défini à l'Équation 5.1 et à l'Équation 5.2 de l'Encadré 5.2). Il en ressort que les réformes examinées semblent diminuer sensiblement le pourcentage de salariés dont le temps de travail dépassait le nouveau plafond instauré par la réforme (d'environ 5 points de pourcentage pour la spécification comportant la variable de traitement discrète, autrement dit une réduction d'un tiers par rapport à l'écart mesuré entre les secteurs les plus et les moins exposés avant la réforme) et le nombre annuel moyen d'heures travaillées (de 1.3 % par rapport aux secteurs se situant en deçà de la médiane avec la variable de traitement discrète, à savoir une réduction de deux tiers par rapport à l'écart observé avant la réforme²²). Les réformes n'ont cependant pas eu d'effets significatifs sur l'emploi, sur la rémunération des salariés, ou sur la productivité horaire (Graphique 5.7). Quoique non significatives, les données relatives à la réduction de l'emploi indiquent des effets très variables selon les secteurs, ce qui tient peut-être à des situations monopsonistiques d'intensité diverse sur le marché du travail ; ainsi, l'absence d'effet significatif sur l'emploi correspond sans doute à la moyenne d'effets positifs et négatifs hétérogènes.

Les résultats ne varient pas quand l'estimation porte uniquement sur l'échantillon de pays ayant appliqué une réforme (Belgique, France, Italie, Portugal et Slovénie, seules les différences sectorielles en matière d'exposition aux réformes dans ces pays étant ainsi exploitées) et résistent à des tests effectués par rapport à d'autres spécifications, échantillons et estimations²³.

Tableau 5.1. Grandes lignes des réformes visant à réduire la durée normale du travail en Europe, 1995-2007

Pays	Année	Mise en œuvre	Réduction du temps de travail hebdomadaire	Salaire mensuel	Mesures compensatoires pour les entreprises
Portugal	1996	1997-98	44h -> 40h	Constant	Aucune
Italie	1997	1998	48h -> 40h	Pas d'ajustement particulier	Aucune
France	1998	2000	39h -> 35h	Constant	Baisse des cotisations de sécurité sociale
Belgique	2001	2002	40h -> 38h	Constant	Baisse des cotisations de sécurité sociale
Slovénie	2002	2003	42->40h	Constant	Aucune

Note : la colonne « Année » se rapporte à l'année d'adoption de la législation, la colonne « Mise en œuvre » à celle durant laquelle celle-ci a été effectivement appliquée.

En 1997 et 2002, la Pologne a également réduit le temps de travail hebdomadaire, mais les données des enquêtes relatives à la population active concernant ce pays ne couvrent pas ces années ; c'est pourquoi ces réformes ne font pas partie de l'analyse présentée ici.

Source : Batut C., Garnero A., et Tondini A. (2022^[109]) « *The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms* », FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Encadré 5.2. Estimer l'incidence des réductions du temps de travail en Europe

Batut, Garnero et Tondini (2022^[109]) estiment l'incidence des réductions du temps de travail sur la valeur ajoutée par heure travaillée, sur l'emploi et sur les salaires au moyen de la spécification suivante :

$$Y_{i,c,t} = \gamma_{i,c} + \beta Treated_{i,c} \times Post_{c,t} + \gamma_{i,c} + \theta_{c,t} + \theta_{i,t} + X'_{i,c,t} + \varepsilon_{i,c,t} \quad \text{Équation 5.1}$$

où Y représente la variable dépendante (productivité, emploi, etc.), X' est un vecteur de contrôles sectoriels et variant dans le temps au niveau des pays (pourcentage de travailleurs indépendants, sexe, temps partiel, contrat temporaire, profession, niveau d'instruction et âge), γ et θ sont des effets fixes (respectivement effets fixes secteur \times pays, secteur \times année et pays \times année), ε est le terme d'erreur, i représente le secteur, c le pays et t l'année. *Treated* est une variable binaire qui indique si un secteur se situe au-dessus de la médiane du pourcentage de travailleurs concernés avant la réforme (ceux dont le temps de travail dépasse le plafond spécifié par celle-ci) mise en interaction avec *Post* qui indique la mise en œuvre échelonnée de la réforme dans les différents pays. Le coefficient qui nous intéresse, $+\beta$, est identifié par l'évolution des secteurs plus touchés par rapport aux moins touchés par la réforme au moment où les pays la mettent en application.

Deux mises en garde s'imposent concernant le coefficient β : premièrement, il n'est déterminé que par une variation dans les pays réformateurs ; les pays non réformateurs ne jouent donc un rôle que dans l'estimation de l'ensemble des effets fixes secteur \times année ; deuxièmement, il ne représente qu'un effet relatif, à savoir l'effet des secteurs faisant l'objet d'un traitement plus approfondi par rapport à ceux faisant l'objet d'un traitement moins approfondi.

Par ailleurs, une deuxième spécification est testée qui introduit une mesure continue de l'exposition sectorielle à la réforme (et non une mesure discrète comme dans l'Équation 5.1). Cela permet également d'obtenir un effet relatif, en exploitant pleinement la variation de l'exposition à la réforme, si l'on suppose une relation linéaire entre l'effet et la mesure de l'exposition. L'Équation 5.1 est reformulée comme suit :

$$Y_{i,c,t} = \gamma_{i,c} + \beta Exposure_{i,c} \times Post_{c,t} + \gamma_{i,c} + \theta_{c,t} + \theta_{i,t} + X'_{i,c,t} + \varepsilon_{i,c,t} \quad \text{Équation 5.2}$$

où « exposition » correspond au pourcentage de salariés se situant au-dessus du plafond fixé par la réforme dans chaque secteur.

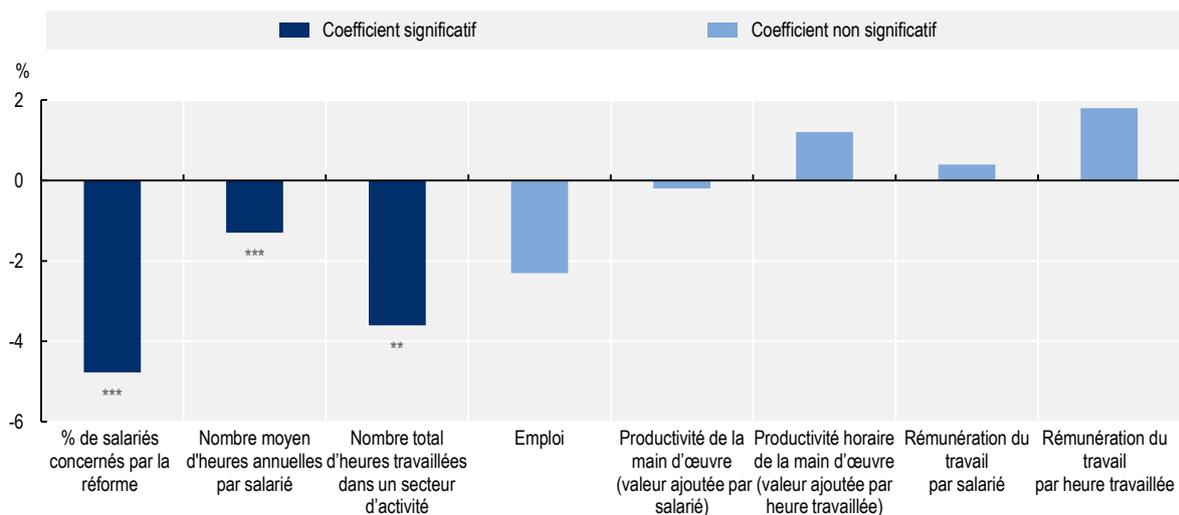
Source : Batut C., Garnero A., et Tondini A. (2022^[109]) « *The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms* », FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Plusieurs éléments pourraient expliquer ces résultats, qui font écho aux arguments théoriques analysés à la section 5.2.1. D'abord, entre 1995 et 2007, tous les pays européens (à l'exception de l'Italie) ont connu une croissance plutôt vigoureuse, conjuguée à une hausse de la productivité et des salaires (la situation étant cependant très variable selon les secteurs et pays) et à un taux d'inflation faible et stable. Il est donc possible que, même dans le cadre d'un modèle concurrentiel type, la réduction du temps de travail et l'augmentation du coût du travail par heure travaillée aient pu être rapidement absorbées sans aucun effet sur l'emploi (conformément aux résultats observés de l'effet non significatif, mais positif, sur la productivité). Ensuite, une autre explication partielle serait que les hypothèses classiques ne se vérifient

pas, et que les réductions du temps de travail qui maintiennent le salaire mensuel constant fonctionnent comme une augmentation du salaire minimum dans un modèle de monopsonie (la hausse du coût horaire du travail induit par la réduction du temps de travail neutralisant par exemple le pouvoir de marché excessif préexistant des employeurs comme décrit à la section 5.2.1). Une troisième explication pourrait être que certains mécanismes ont effectivement limité la hausse des coûts du travail, comme la baisse des cotisations de sécurité sociale (à l'exemple des réformes menées en France et en Belgique²⁴) ou une modération volontaire des revendications des partenaires sociaux dans le cadre des négociations salariales. Enfin, comme indiqué auparavant, même s'il n'est pas significatif sur le plan statistique, l'effet moyen estimé sur l'emploi est négatif, et n'est pas faible : en comparaison aux secteurs moins exposés, l'emploi aurait reculé de 2.3 % dans les secteurs plus exposés. Ces résultats laissent entendre que l'effet moyen estimé pourrait résulter de l'agrégation d'effets positifs et négatifs hétérogènes dans différents secteurs et sur différents marchés locaux du travail, par exemple parce que certains de ces marchés sont plus monopsonistiques et d'autres plus concurrentiels (voir le chapitre 3).

Graphique 5.7. Effet différentiel moyen de la réduction du temps de travail normal entre les secteurs où l'intensité des heures de travail est supérieure et inférieure à la médiane, 1995-2007

Effet lié à l'emploi dans un secteur dont le pourcentage de salariés exposés avant la réforme est supérieur à la médiane



Note : ce graphique présente des estimations fondées sur l'Équation 5.1 figurant à l'Encadré 5.2 (variable de traitement discrète), les erreurs-type étant groupées au niveau pays × secteur, et comprenant des contrôles au niveau sectoriel (niveau à deux chiffres de la NACE Rév.1.1. à partir d'une extraction ponctuelle effectuée par EUROSTAT) par âge, niveau d'instruction, sexe, type de contrat, ancienneté et profession. Le pourcentage de salariés touchés par la réforme correspond au pourcentage de salariés dont les heures de travail sont supérieures au nombre spécifié par la législation en vigueur (pour les pays n'ayant pas procédé à une réforme) ou instauré par la réforme (pour les pays ayant procédé à une réforme). Les secteurs sont pondérés par la part de l'emploi dans le pays au cours de la période précédant la réforme.

Source : Batut C., Garnero A., et Tondini A. (2022^[109]) « *The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms* », FBK-IRVAPP Working Papers Series.

StatLin <https://stat.link/azpbvn>

5.2.3. À l'échelon des entreprises : quelle est l'incidence de la réduction du temps de travail contractuel sur la productivité, les salaires et l'emploi ?

Pour obtenir des données supplémentaires sur les corrélations entre la réduction du temps de travail normal, l'emploi et la productivité, cette section examine la façon dont ces liens se matérialisent au niveau

des entreprises. Se fondant sur des données de panel recueillies à ce niveau, elle étudie l'effet des cas observés de réduction du temps de travail contractuel moyen sur la croissance de la productivité par salarié, l'emploi et le salaire moyen dans trois pays pour lesquels on dispose de données, à savoir l'Allemagne, la Corée et le Portugal. L'analyse adopte un cadre de doubles différences, comparant les variations logarithmiques de la productivité par travailleur (au moyen des informations relatives à la valeur ajoutée et au nombre de travailleurs contenues dans les données), du nombre de salariés et du salaire moyen entre des entreprises qui ont réduit le temps de travail contractuel et des entreprises similaires qui ne l'ont pas fait²⁵ à l'époque de ce changement. Les entreprises traitées sont appariées à des entreprises témoins sur la base d'un ensemble de variables descriptives concernant notamment leur évolution, avant la réforme, en matière de valeur ajoutée par salarié, d'emploi total et de salaire moyen. La méthode d'identification détaillée est présentée à l'Encadré 5.3.

Encadré 5.3. En quoi les réductions du temps de travail contractuel sont-elles corrélées à la productivité et l'emploi ? Une méthode d'identification à l'échelon des entreprises

La méthode d'identification appliquée dans cette analyse suppose de disposer de données de panel recueillies au niveau des entreprises comportant des informations sur les heures de travail contractuelles (par opposition aux heures effectives, qui prennent en compte les heures supplémentaires et les congés de maladie, et ne permettent donc pas de mesurer correctement l'incidence d'une modification du temps de travail normal). Ces informations sont disponibles dans trois pays : l'Allemagne, la Corée et le Portugal.

Pour l'Allemagne, l'analyse utilise des données tirées du panel d'entreprises de l'IAB, une enquête représentative nationale menée auprès des employeurs par l'Institut allemand de recherche sur l'emploi (IAB). Des données concernant les caractéristiques propres aux entreprises et de nombreux sujets liés aux politiques de l'emploi sont recueillies chaque année auprès des employeurs de 15 500 entreprises allemandes, de toutes tailles et de tous les secteurs. Le jeu de données longitudinales remonte à 1993 pour l'Allemagne de l'Ouest et à 1996 pour l'Allemagne de l'Est et permet d'obtenir des informations sur les variations d'une année sur l'autre de la valeur ajoutée par salarié (à partir des renseignements concernant le chiffre d'affaires et les facteurs de production à moyen terme), des effectifs et du salaire annuel moyen (à savoir la masse salariale totale divisée par le nombre de travailleurs au cours d'une année donnée).

L'ensemble de données utilisé dans l'analyse concernant le Portugal provient de deux sources, les *Quadros de Pessoal* (QP) et le *Sistema de Contas Integrado das Empresas* (SCIE). La base QP est une base de données administratives employeur-salarié appariées couvrant toutes les entreprises portugaises du secteur privé comptant au moins un salarié. Les données relatives aux salariés, ainsi que certaines données sur les entreprises (secteur d'activité, ventes, structure de propriété, taille, forme juridique, etc.) sont recueillies chaque année depuis 1985. Celles concernant les entreprises sont complétées par des informations provenant du SCIE, un ensemble de données compilé par l'Institut de statistiques portugais (INE) à partir du système en ligne d'information simplifiée sur les entreprises (IES) utilisé par l'administration fiscale, le ministère de la Justice, la Banco de Portugal et l'Institut lui-même. Toutes les entreprises non financières figurent dans la base de données, qui existe depuis 2004¹. Le jeu de données du SCIE comprend des informations détaillées sur le bilan et le compte de résultat annuels des entreprises, ainsi que des variables sur la valeur ajoutée annuelle, l'emploi total annuel et les frais de personnel bruts annuels qui permettent d'obtenir les trois variables dépendantes utilisées dans l'analyse (variations sur un an de la valeur ajoutée par salarié, du salaire annuel moyen et du nombre de salariés). L'échantillon final couvre donc toutes les entreprises non financières du secteur privé entre 2004 et 2019.

Enfin, les données sur la Corée proviennent de la *Korean Workplace Panel Survey* (WPS), une enquête longitudinale que l'Institut coréen du travail mène tous les deux ans, depuis 2005, auprès de 4 300 entreprises comptant plus de 30 salariés de tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture et des mines. L'enquête WPS recueille des informations sur les diverses caractéristiques de chaque entreprise et couvre un large éventail de thèmes liés à l'emploi, notamment le chiffre d'affaires, l'emploi et la masse salariale, ce qui permet de dégager des informations sur l'évolution du chiffre d'affaires par salarié, de l'emploi et du salaire moyen (masse salariale totale divisée par le nombre de travailleurs) d'une vague de l'enquête à l'autre.

Le traitement est défini comme une réduction du temps de travail contractuel au niveau de l'entreprise et identifié par périodes : une période traitée est constituée de quatre années², à savoir l'année au cours de laquelle la réduction du temps de travail est observée, ainsi qu'une année antérieure et deux années postérieures sans réforme du temps de travail. Plusieurs périodes de traitement peuvent donc être définies pour une même entreprise. Les périodes pendant lesquelles une *augmentation* du temps de travail intervient sont exclues de l'échantillon, mais la possibilité que les entreprises fassent davantage appel aux heures supplémentaires du fait de la réduction du temps de travail contractuel est prise en compte en appariant les entreprises en fonction de leur recours à ces dernières avant la réforme et en ajoutant un contrôle spécifique à la régression ci-dessous - voir l'Équation 5.3).

Pour estimer l'effet du traitement sur la productivité et l'emploi, un groupe de contrôle est défini par la procédure d'appariement suivante. Les périodes sont regroupées en grappes par séries de quatre années³, par secteur d'activité et par taille d'entreprise. Chaque grappe contient des périodes traitées et non traitées. Des variables muettes d'événement (t-1, t, t+1, t+2)⁴ permettent une définition commune du temps dans les différentes grappes. À l'intérieur des grappes, on fait appel à un algorithme du plus proche voisin pour appairer les périodes traitées avec les cinq périodes non traitées les plus proches. L'algorithme d'appariement utilise les caractéristiques des entreprises suivantes à t-1⁵ dans les trois pays : la variation en pourcentage d'une année sur l'autre⁶ du nombre de salariés, de la valeur ajoutée par salarié⁷ et du salaire moyen, une variable muette indiquant si l'entreprise a recours aux heures supplémentaires et une variable catégorielle décrivant la situation bénéficiaire de l'entreprise. Les autres variables consistent en une variable muette signalant l'existence d'une représentation des travailleurs (comité d'entreprise par ex.) en Allemagne et en Corée, le niveau de négociation de la convention collective couvrant l'entreprise et la part des exportations dans le chiffre d'affaires au Portugal et en Allemagne, le pourcentage de travailleurs hautement qualifiés au Portugal et le niveau d'instruction moyen des salariés de la catégorie professionnelle la plus importante en Corée, ainsi que la proportion de salariés permanents et de salariés à temps plein, la part des investissements dans la valeur ajoutée et la variation du chiffre d'affaires au Portugal. On peut ainsi obtenir trois échantillons équilibrés⁸ composés de périodes traitées regroupées et de leurs contrôles appariés – le Tableau d'annexe 5.D.1 présente les statistiques descriptives de l'échantillon équilibré dans chaque pays.

L'équation (3) est ensuite estimée sur chaque échantillon équilibré (un par pays) :

$$Y_{f,t} = \alpha Treatment_f \times Post + \mu X_{f,t} + \gamma t + \delta f + \beta matchgroup + \varepsilon_{f,t}$$

Équation 5.3

où α est le coefficient observé, Y représente la variable de résultat analysée (à savoir la variation logarithmique de la valeur ajoutée par salarié, du nombre de salariés, ou du salaire annuel moyen par travailleur) dans l'entreprise f au moment t ; $Treatment_f$ est une variable muette identifiant les périodes traitées ; $Post$ est un vecteur de variables muettes de temps après traitement. $X_{f,t}$ est un vecteur de caractéristiques observables de l'entreprise variant dans le temps et de facteurs de confusion potentiels, à savoir : la variation logarithmique annuelle de la rémunération salariale réelle

par travailleur, l'évolution du recours aux heures supplémentaires par l'entreprise, l'investissement dans les technologies de communication et le traitement de données, le niveau de la convention collective applicable et la région. Enfin, γ_t représente les effets fixes par année, δf les « effets fixes par période », $\beta_{matchgroup}$ est un effet fixe pour chaque groupe composé d'une période traitée et de ses cinq contrôles appariés, et $\varepsilon_{f,t}$ est un terme d'erreur idiosyncratique. Les erreurs sont regroupées au niveau de la période.

Trois grandes sources d'erreurs sont associées à cette méthode d'identification. Premièrement, l'autosélection : les entreprises dont le *taux de croissance de la productivité est déjà plus élevé* pourraient décider de réduire le temps de travail contractuel. Néanmoins, comme les périodes traitées sont appariées à des périodes non traitées dont la trajectoire de productivité était comparable l'année précédant le changement, cette source d'erreur devrait être en grande partie neutralisée. Deuxièmement, la causalité inverse : une augmentation de la croissance de la productivité par salarié pourrait entraîner une réduction des heures de travail, et non en découler. Ce problème devrait aussi être partiellement résolu par l'utilisation de résultats antérieurs au changement dans l'algorithme d'appariement - bien que cela soit insuffisant pour exclure la possibilité qu'une variation de la croissance de la productivité entraîne *simultanément* une réduction du temps de travail. Troisièmement, les facteurs de confusion non observés : les facteurs de confusion invariants dans le temps sont en principe neutralisés par l'introduction d'effets fixes par période et par l'appariement des entreprises sur les variables de résultat ; toutefois, des facteurs de confusion non observés *variant dans le temps* peuvent également entrer en jeu. Certaines entreprises peuvent par exemple instaurer une réduction du temps de travail en même temps qu'un processus de réorganisation (ou juste après celui-ci) qui augmente par ailleurs leur productivité (par des procédures plus efficaces ou le recrutement de travailleurs plus productifs p. ex.). Cette méthode d'identification ne peut remédier à cette dernière source d'erreur.

1. la fusion des deux jeux de données réduit de fait l'échantillon portugais à la période 2004-19.
2. sauf dans les données coréennes, où les périodes sont des périodes de cinq ans identifiées sur au moins trois vagues d'enquête consécutives sur les quatre dont on dispose (2007, 2009, 2011 et 2013).
3. cinq ans dans les données coréennes.
4. dans les données coréennes, ceci n'est faisable que pour t-2, t et t+2.
5. t-2 dans les données coréennes.
6. comme les analyses portent davantage sur les taux de croissance que sur les niveaux, on utilise également des variables de taux de croissance (et non de niveaux) dans l'algorithme d'appariement.
7. en Corée, la productivité est mesurée par la variation logarithmique du *chiffre d'affaires* par salarié en raison d'un trop grand nombre de variables manquantes dans les données sur la valeur ajoutée.
8. à t-1, aucun écart statistiquement significatif n'est observable, dans aucun des trois pays, concernant les variables dépendantes étudiées (variations logarithmiques de la valeur ajoutée par travailleurs, du nombre de salariés et du salaire moyen) entre l'ensemble des observations traitées et celui des observations de contrôle, ce qui signifie que les évolutions antérieures au changement des variables indépendantes entre t-2 et t-1 (t-4 et t-2 en Corée) sont parallèles. Comme indiqué au Tableau d'annexe 5.D.1, les échantillons des trois pays sont équilibrés s'agissant du niveau et des variations en pourcentage du nombre total de salariés, de la taille des entreprises, du secteur d'activité, de l'évolution du chiffre d'affaires, de la situation bénéficiaire, de la part des exportations dans le chiffre d'affaires, du pourcentage de salariés à temps plein, du pourcentage de salariés permanents, du recours aux heures supplémentaires et de son évolution, du degré d'instruction, du niveau de la convention collective applicable et, pour l'Allemagne et la Corée seulement, de la couverture conventionnelle salariale et de l'existence d'un comité d'entreprise et, pour l'Allemagne et le Portugal seulement, de la croissance de l'investissement, de la part de l'investissement dans la valeur ajoutée ou le chiffre d'affaires, et de l'investissement dans les technologies. Les échantillons coréen et allemand sont également équilibrés en ce qui concerne les niveaux et les variations en pourcentage de la valeur ajoutée par salarié et du salaire moyen. Au Portugal, l'échantillon est équilibré s'agissant des variations en pourcentage et en logarithme, mais pas en ce qui concerne les *niveaux* de valeur ajoutée par salarié et le salaire moyen : les entreprises qui réduisent le temps de travail ont un niveau de valeur ajoutée par salarié et un salaire moyen plus élevés en t-1. Cela n'a pas d'incidence sur la méthode d'identification puisque l'analyse est basée sur la *croissance* et non sur les niveaux. Néanmoins, pour corriger ce déséquilibre, on ajoute des contrôles pour les niveaux de valeur ajoutée par salarié et de salaire moyen avant le changement dans l'analyse de référence pour le Portugal, dont les résultats présentés au Graphique 5.8 ci-dessous rendent par conséquent compte.

Les résultats pour les trois pays sont présentés au Graphique 5.8. Ils font apparaître des corrélations positives et significatives avec la croissance de la productivité dans deux pays sur trois (Allemagne et Corée, bien que les effets cumulatifs à $t+2$ ²⁶ disparaissent en Allemagne ; les résultats sont positifs mais non significatifs au Portugal). S'agissant de la croissance de l'emploi, ils mettent en évidence des associations non significatives dans deux pays sur trois (Allemagne et Corée), mais une relation négative significative dans le troisième (Portugal). Enfin, on constate des associations non significatives avec la croissance des salaires en Corée et au Portugal, et des résultats significatifs positifs concernant celle-ci en Allemagne.

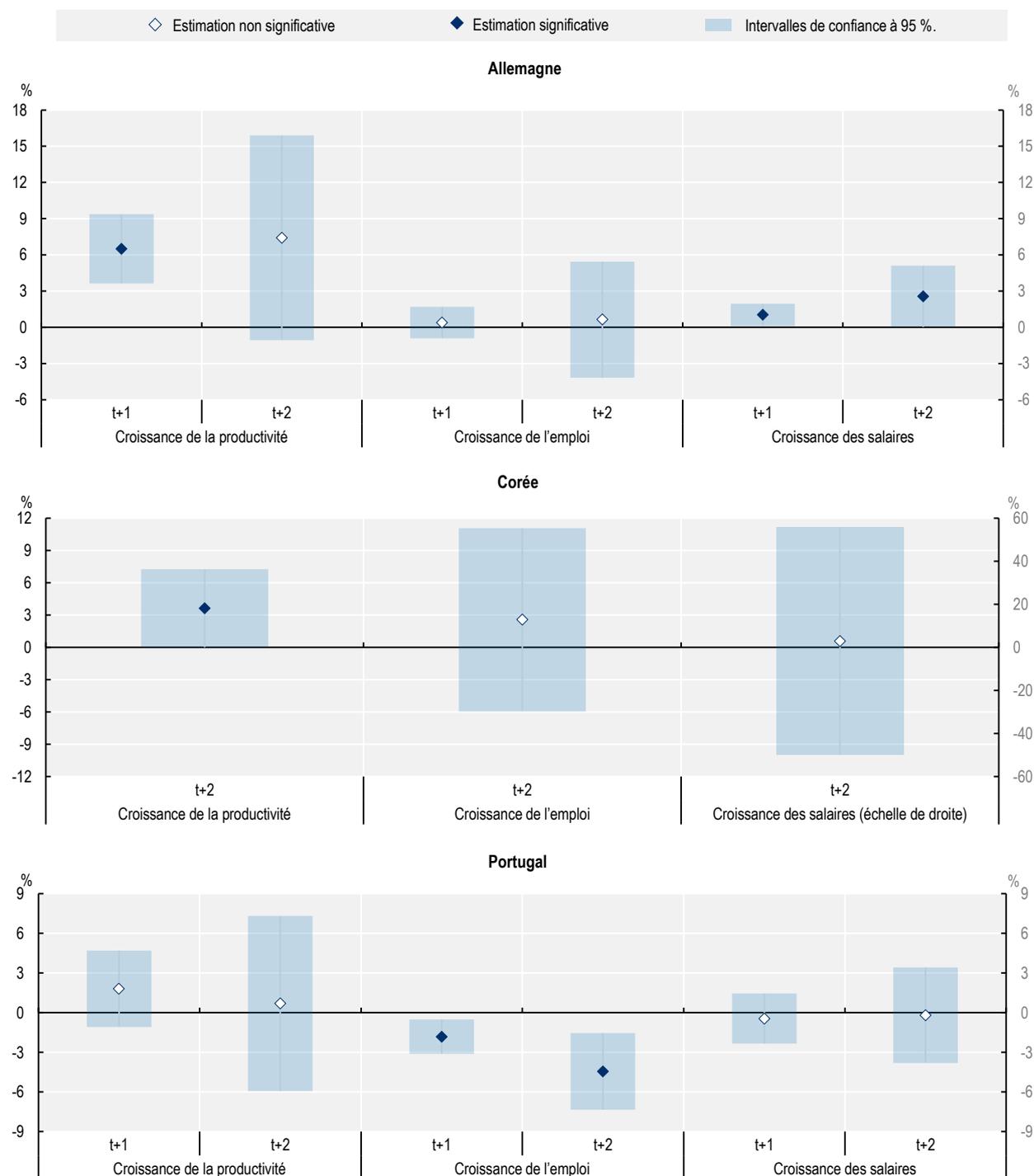
Si l'on examine les résultats par pays, le Graphique 5.8 indique qu'en Allemagne, les cas de réduction du temps de travail contractuel observés dans les données ont dans l'ensemble renforcé la croissance de la productivité et des salaires, alors qu'ils n'ont pas influé de manière significative sur celle de l'emploi. L'analyse exploite la variation de l'emploi, de la productivité par salarié et du salaire annuel moyen observée au cours de 204 périodes (soit 3.7 % des périodes comprises dans l'échantillon)²⁷ de réduction du temps de travail (correspondant en moyenne à une réduction de 2.1 heures par semaine), par rapport à la variation observée dans les périodes de contrôle appariées. La corrélation entre la réduction du temps de travail contractuel et la variation logarithmique de l'emploi est non significative au cours des deux années suivant le changement. L'évolution de la productivité par salarié, en revanche, est significativement et positivement corrélée à cette réduction à $t+1$ - mais la relation devient non significative à $t+2$. La variation logarithmique du salaire moyen réel est positivement et significativement associée à la réduction des heures contractuelles à $t+1$, corrélation qui demeure statistiquement significative à $t+2$. Les périodes de réduction du temps de travail sont plus concentrées en 2002, 2004 et 2006²⁸ ; les résultats se maintiennent lorsqu'on écarte les années 2004 et 2006 de l'analyse à titre de test de robustesse ; en revanche, lorsqu'on exclut 2002, l'effet sur la croissance moyenne des salaires devient non significatif pour les deux années, et l'effet positif sur la productivité observé à $t+1$ persiste à $t+2$. Les résultats sont également robustes si l'on ajoute un contrôle pour l'existence d'un comité d'entreprise, les changements organisationnels et l'investissement total.

Pour vérifier l'hypothèse selon laquelle la corrélation positive avec la productivité est induite par une augmentation de l'investissement provoquée par la modification des heures contractuelles, on estime également l'Équation 5.3 en prenant la croissance de l'investissement total pour variable de résultat. La corrélation entre la réduction des heures contractuelles et l'augmentation de l'investissement total est positive et significative à $t+1$ (et perd sa signification à $t+2$), ce qui conforte l'idée selon laquelle l'effet positif sur la productivité pourrait être induit par un pic d'investissement des entreprises à la suite de la réduction du temps de travail.

Pour la Corée, le scénario qui ressort du Graphique 5.8 correspond à celui de l'Allemagne : les cas de réduction des heures contractuelles observés dans les données coréennes ont dans l'ensemble entraîné une hausse de la croissance de la productivité par salarié, alors qu'ils n'ont pas influé de manière significative sur celle de l'emploi. Contrairement au cas allemand, on constate aussi une influence non significative sur la croissance des salaires. L'échantillon sur lequel reposent ces résultats comporte 31 périodes (soit 5.5 % du nombre total de périodes contenues dans l'échantillon) de réduction du temps de travail - de 4 heures par semaine en moyenne. La structure des données coréennes (vagues d'enquêtes fondées sur des échantillons de taille limitée) ne permet de rechercher les périodes de réduction des heures contractuelles que sur deux années, 2009 et 2011. Cela correspond à la période de mise en application d'une réforme destinée à réduire la durée normale du travail en Corée : entre 2004 et 2011, le temps de travail hebdomadaire normal a été ramené de 44 à 40 heures par semaine - soit la réduction moyenne observée dans notre échantillon. La réforme a été mise en œuvre progressivement afin de donner aux petites entreprises plus de temps pour s'adapter (Hijzen et Thewissen, 2020_[110]). Comme les entreprises traitées et témoins sont appariées dans des groupes similaires du point de vue des secteurs d'activité et de la taille des entreprises, cette mise en œuvre échelonnée n'invalide pas la méthode d'identification décrite à l'Encadré 5.3.

Graphique 5.8. Comment les réductions des heures contractuelles sont-elles liées aux variations de la productivité, de l'emploi et des salaires en Allemagne, en Corée et au Portugal ?

Variation logarithmique exprimée en pourcentage



Note : résultats d'une régression mesurant le lien entre, d'une part, l'interaction entre l'appartenance au groupe traité et le temps et, d'autre part, la variation logarithmique de la valeur ajoutée par travailleur, le nombre de salariés et la variation du salaire moyen. Les effets à t+1 rendent compte des variations entre t et t+1, les effets à t+2 de l'effet cumulatif observé à t+2 (c'est-à-dire la variation entre t et t+2). Voir l'Encadré 5.3 pour les spécifications détaillées.

Allemagne : la régression est estimée à partir de 2 955 observations pour la variation logarithmique de la valeur ajoutée réelle par travailleur (dont 434 sont traitées) ; de 3 305 observations pour la variation logarithmique du nombre de salariés (470 traitées) ; et de 3 316 observations pour la variation logarithmique du salaire réel moyen (472 traitées).

Corée : la régression est estimée à partir de 498 observations pour la variation logarithmique du chiffre d'affaires réel par salarié (dont 74 sont traitées) ; de 506 observations pour la variation logarithmique du nombre de salariés (76 traitées) ; et de 506 pour la variation logarithmique du salaire réel moyen (76 traitées). Les résultats ne peuvent être mesurés qu'à t+2 dans les données coréennes. La productivité est mesurée par la variation logarithmique du chiffre d'affaires par salarié (le nombre de variables manquantes dans les données sur la valeur ajoutée est trop élevé). Les données ne sont disponibles que tous les deux ans, de sorte que nous ne pouvons mesurer les effets que deux ans après le changement.

Portugal : la régression est estimée à partir de 15 745 observations pour la variation logarithmique de la valeur ajoutée réelle par salarié (dont 2 625 sont des observations traitées) ; 15 503 observations pour la variation logarithmique du nombre de salariés (2 594 traitées) et 15 745 observations pour la variation logarithmique du salaire réel moyen (2 625 traitées). Pour éviter des problèmes lors du calcul de la productivité logarithmique liés à la présence de cas négatifs de la variable de la valeur ajoutée dans les données SCIE, le panel de données résultant de la fusion des bases PQ et SCIE est tronqué (avant appariement) de 5.8 % dans la partie inférieure ; pour assurer l'équilibre de l'échantillon, le même pourcentage d'observations est supprimé au sommet de la distribution de la valeur ajoutée (autrement dit, 11.6 % des données sont supprimées au total - ce qui correspond à 339 038 observations).

Source : estimations de l'OCDE fondées sur le panel d'entreprises de l'IAB (1993-2018) pour l'Allemagne ; l'enquête *Workplace Panel Survey* (2007-13) pour la Corée ; et *Quadros de Pessoal* (1986-2019) et *Sistema de Contas Integradas das Empresas* (2004-19) pour le Portugal.

StatLink  <https://stat.link/bgd3o5>

La corrélation entre la réduction des heures contractuelles et la variation logarithmique de la productivité par salarié en Corée est positive et significative à t+2. En revanche, les associations avec la variation logarithmique du nombre de salariés et celle du salaire réel moyen ne sont pas significatives. L'interprétation des résultats de l'analyse concernant la Corée doit tenir compte de la petite taille des échantillons ; les résultats sont cependant robustes à l'utilisation d'une spécification alternative de la variable de négociation collective et à l'ajout d'un contrôle pour le changement organisationnel.

Enfin, le scénario observé dans les données portugaises diffère de celui qui ressort des analyses portant sur l'Allemagne et la Corée. Au Portugal, en moyenne, les cas observés de réduction des heures contractuelles dans les données n'ont pas significativement influé sur la croissance de la productivité et des salaires, mais ils ont exercé une influence négative sur celle de l'emploi. Ce constat se fonde sur les données de 668 périodes de réduction des heures de travail observées dans l'échantillon portugais (soit 4.2 % du nombre de périodes contenu dans l'échantillon) au cours desquelles le temps de travail contractuel a été diminué de 3 heures par semaine en moyenne. La corrélation entre les réductions des heures contractuelles et la croissance de la valeur ajoutée par salarié n'est pas significative dans les deux années suivant le changement. De même, il n'y a pas de lien significatif entre la croissance moyenne des salaires réels et les réductions des heures contractuelles. En revanche, la croissance de l'emploi est significativement et négativement corrélée à ces dernières lorsque l'on considère à la fois les changements entre t et t+1, et ceux entre t et t+2)²⁹. Les résultats se maintiennent lorsque l'on exclut de l'analyse les années 2012 et 2013, qui présentent une plus forte concentration de cas³⁰, et lorsque l'on remplace le contrôle pour l'investissement dans les technologies par un contrôle plus précis pour l'investissement dans les logiciels (pour vérifier la possibilité que des solutions numériques soient adoptées pour compenser les heures de travail perdues).

Alors que les résultats non significatifs observés dans l'analyse relative à la Corée (sur la croissance de l'emploi et la croissance moyenne des salaires) pourraient être difficiles à interpréter en raison de la taille limitée des échantillons disponibles, les données de panel utilisées pour les analyses relatives à l'Allemagne et au Portugal sont suffisamment riches pour que l'on puisse donner de ces résultats (à savoir ceux concernant la croissance de l'emploi en Allemagne et la progression de la valeur ajoutée par salarié et la croissance moyenne des salaires au Portugal) une interprétation prudente et y voir une absence globale de corrélation statistique (peut-être due à des effets hétérogènes s'annulant mutuellement) plutôt que l'effet d'une faible puissance statistique. Dans l'ensemble, ces résultats montrent que la réduction des heures contractuelles peut avoir des retombées favorables sur la croissance de la productivité et ne pas influencer sur la croissance moyenne de l'emploi dans certains cas (l'Allemagne par exemple), mais peut ne

pas jouer sur la croissance de la productivité et avoir des retombées négatives sur la progression de l'emploi dans d'autres (comme au Portugal). Globalement, ils semblent indiquer (sans pour autant prouver) l'existence, dans certains cas, d'un cercle vertueux - qui ne se matérialise cependant pas toujours - en vertu duquel la hausse de la productivité limiterait celle du coût unitaire du travail et, partant, l'incidence éventuellement négative sur la croissance de l'emploi.

S'agissant des causes de l'accroissement de la productivité faisant suite à une réduction des heures contractuelles, les analyses ci-dessus ne permettent pas d'apporter une réponse définitive. Il ressort de certains éléments que la hausse de l'investissement induite par la réduction des heures de travail pourrait exercer une influence (en Allemagne p.ex.), d'autres mécanismes pouvant cependant intervenir, comme les changements organisationnels, la recomposition de la main-d'œuvre ou une moindre fatigue des salariés. Indépendamment des facteurs à l'origine de l'augmentation de la productivité, il conviendra d'analyser ultérieurement les raisons pour lesquelles la réduction des heures de travail a intensifié sa croissance en Allemagne et en Corée, mais pas au Portugal ; on peut postuler, sous toutes réserves, que cela tient aux différences entre les organismes de représentation collective et de négociation au niveau de l'entreprise dans ces pays, et (ou) aux différents contextes institutionnels dans lesquels la réduction des heures contractuelles est intervenue.

Au-delà de la croissance de la productivité, d'autres facteurs (examinés à la section 5.2.1 ci-dessus) pourraient avoir atténué l'incidence sur le coût unitaire du travail, expliquant ainsi l'absence de répercussions négatives sur l'emploi en Allemagne et en Corée : la modération salariale ou les subventions publiques destinées à compenser la hausse de la rémunération horaire des salariés. Si la modération salariale peut être écartée en Allemagne et en Corée (étant donné l'absence de retombées négatives sur la croissance moyenne des salaires), on ignore si les subventions publiques ont joué un rôle ou non. C'est peu probable dans le cas de l'Allemagne, dont l'analyse se fonde sur l'observation de périodes de réduction du temps de travail sur plus de 20 ans, mais en Corée, comme expliqué ci-dessus, la majorité des périodes de réduction observées sont le fruit d'une réforme législative qui prévoyait des mesures d'accompagnement pour les entreprises - mais pas de subventions directes (Hijzen et Thewissen, 2020^[110])³¹. Enfin, hormis quelques effets limités sur le coût unitaire de la main-d'œuvre, l'absence d'effet significatif sur la croissance de l'emploi en Corée et en Allemagne pourrait s'expliquer par le fait que l'augmentation du salaire horaire induite par la réduction des heures contractuelles a été absorbée par une rente de profit préexistante dans les entreprises, générée par exemple si la croissance salariale et la réduction du temps de travail n'ont pas fait suite aux hausses de productivité antérieures - ce qui serait typiquement le cas sur les marchés du travail monopsonistiques décrits au chapitre 3.

5.2.4. L'incidence économique des mesures visant à encourager les aménagements du temps de travail et le télétravail : tour d'horizon des études spécialisées

Incidence sur l'emploi

Dans les études, les horaires variables et le télétravail sont théoriquement censés avoir un effet positif sur l'emploi, principalement parce qu'ils permettent parfois aux salariés de conserver un emploi à temps plein lorsqu'ils sont confrontés à des horaires contraignants ou à des responsabilités familiales - voir par exemple Chung et van der Horst (2018^[111]) et Fuller et Hirsh (2019^[112]). Ces dispositifs pourraient notamment offrir un moyen de renforcer la participation des femmes au marché du travail - et entraîner par ailleurs une hausse de leurs revenus (voir plus loin). Leur incidence escomptée sur l'avancement professionnel est toutefois moins nette - et pourrait dépendre du caractère exceptionnel ou relativement généralisé de leur utilisation dans une entreprise donnée.

Les données empiriques à leur égard restent à ce jour principalement corrélationnelles, indiquant des effets globalement³² positifs sur les résultats en matière d'emploi. Les analyses font systématiquement apparaître une incidence favorable des horaires variables, et du télétravail en particulier, sur la capacité à

attirer les travailleurs (He, Neumark et Weng, 2021^[113] ; Wiswall et Zafar, 2016^[114] ; Mas et Pallais, 2017^[115] ; Maestas et al., 2018^[116]) et à réduire en partie les taux d'érosion des effectifs (Bloom et al., 2015^[117] ; Kröll et Nüesch, 2019^[39]). Les salariés des pays de l'OCDE apprécient ces aménagements - une considération qui pourrait gagner en importance pour les entreprises désireuses d'attirer des compétences en période de pénurie de main d'œuvre. Conformément aux attentes, les horaires variables et le télétravail semblent bien offrir un moyen efficace pour renforcer la participation des femmes à la vie active, surtout après la naissance d'un enfant (Chung et van der Horst, 2018^[111] ; Arntz, Sarra et Berlingieri, 2019^[55]). Cela dit, on manque encore de données solides sur l'effet (ventilé par genre) de ces dispositifs sur l'avancement professionnel à long terme ; il serait utile d'y consacrer des travaux ultérieurs.

L'incidence sur les salaires

L'effet théorique du télétravail et des horaires flexibles sur les salaires n'est pas clair. Ces dispositifs risquent d'abaisser les salaires s'ils sont coûteux pour les employeurs, mais peuvent aussi les augmenter s'ils améliorent la productivité (Arntz, Sarra et Berlingieri, 2019^[55]). Sur le plan du genre, les horaires variables et le télétravail sont des moyens d'accroître la participation des femmes au marché du travail et peuvent donc entraîner une hausse de leurs revenus. Néanmoins, ces aménagements risquent aussi d'accentuer l'écart salarial entre les sexes si les femmes voient dans la flexibilité un avantage et acceptent un salaire inférieur en contrepartie, alors que les hommes peuvent la considérer comme une exigence professionnelle et choisir des emplois qui offrent une majoration salariale en échange (Pabilonia et Vernon, 2022^[46]).

Des études empiriques menées au Canada et en Allemagne constatent que les horaires flexibles et le télétravail ont une incidence favorable sur le salaire des femmes, mais laissent entendre que celle-ci tient en grande partie à la réduction des obstacles à leur emploi dans les entreprises où les salaires sont plus élevés : alors que les femmes semblent percevoir des salaires plus élevés lorsqu'elles obtiennent un emploi qui prévoit des horaires flexibles et le télétravail, c'est moins souvent le cas lorsqu'elles optent pour ces aménagements tout en restant dans la même entreprise (Fuller et Hirsh, 2019^[112] ; Arntz, Sarra et Berlingieri, 2019^[55]). Les auteurs supposent que cela pourrait être dû à une stigmatisation de la flexibilité qui touche davantage les femmes, ou à ce que le pouvoir de négociation des femmes au sein des entreprises est plus faible que celui des hommes lorsqu'il s'agit de renégocier les salaires. Dans l'ensemble, toutefois, bien qu'il soit difficile d'obtenir des estimations généralisables de l'effet sur les salaires en raison de la concentration des horaires variables et du télétravail dans un nombre limité d'emplois, les estimations existantes de l'incidence de ces deux dispositifs à cet égard sont globalement positives (Bonacini, Gallo et Scicchitano, 2020^[118] ; Weeden, 2005^[119] ; Pabilonia et Vernon, 2022^[46] ; Oettinger, 2011^[120] ; White, 2019^[121] ; Fuller et Hirsh, 2019^[112]) - mais mitigées pour les femmes et pour les parents.

S'agissant des seuls horaires variables, alors que Weeden (Weeden, 2005^[119]) constate que les majorations salariales correspondantes aux États-Unis ne varient pas en fonction du sexe, des données plus récentes provenant d'Allemagne indiquent que seuls les hommes en bénéficient (Lott et Chung, 2016^[40]). Giménez-Nadal et al. (2019^[54]) observent une relation en forme de U entre les horaires variables et les taux de rémunération des mères et des pères aux États-Unis, les parents qui travaillent selon des horaires très flexibles ou des horaires très rigides percevant les salaires les plus élevés. En parallèle, Yu et Kuo (2017^[122]) constatent que les pénalités salariales souvent subies par les femmes après la naissance d'un enfant (OCDE, 2019^[71]) sont moins importantes dans les entreprises qui proposent des horaires variables.

En ce qui concerne le télétravail, il ressort de données expérimentales provenant des États-Unis que le travailleur moyen est disposé à renoncer à 8 % de son salaire en contrepartie de la possibilité de télétravailler - cela dit, même si les femmes apprécient jusqu'à deux fois plus le télétravail que les hommes, cette préférence ne peut expliquer une bonne part des écarts salariaux existant entre les sexes (Mas et

Pallais, 2017^[115]). Or, en analysant des données détaillées sur l'utilisation du temps aux États-Unis, et non un cadre expérimental, Pabilonia et Vernon (2022^[46]) constatent bien l'existence de majorations salariales liées à l'adoption effective du télétravail, mais pas pour tout le monde : pour les pères, quelle que soit la fréquence de leur télétravail, et pour les femmes sans enfants qui le pratiquent occasionnellement. À cet égard, les données de l'Italie montrent qu'en l'absence de mesures spécifiques, le développement du télétravail augmenterait le salaire des salariés de sexe masculin, plus âgés, très instruits et bien rémunérés, mais pas celui des autres, creusant ainsi les inégalités de revenus (Bonacini, Gallo et Scicchitano, 2020^[118]).

L'incidence sur la productivité

L'incidence du télétravail et des horaires variables sur l'emploi et les salaires dépend en partie de leur influence sur la productivité des salariés. Cette dernière a fait l'objet d'une plus grande attention ces dernières années, bien que les données à ce propos demeurent lacunaires. La majorité des études réalisées avant la pandémie³³ examinent conjointement les retombées de ces deux dispositifs (tous deux étant généralement proposés ensemble, et donc difficiles à distinguer), et analysent leur incidence sur la productivité des entreprises qui donnent aux salariés la possibilité de choisir à la fois *où* et *quand* travailler. Comme l'intégration du télétravail et des horaires souples dans les pratiques de travail standard suppose de passer d'un système de contrôle des facteurs de production et d'enregistrement du temps de travail à un système de contrôle des résultats, qui évalue ces derniers à l'aune d'objectifs mesurables autres que le temps passé au travail, ces dispositifs ont parfois été qualifiés d'aménagements « fondés sur la confiance ». Viète et Erdsiek (2018^[123]), par exemple, constatent que les entreprises allemandes qui font appel à ces pratiques ont vu leur productivité augmenter grâce aux équipements TIC mobiles. Par ailleurs, une expérience aléatoire réalisée sur un échantillon de salariés d'une grande entreprise italienne montre que ceux qui pratiquent le « travail intelligent » (autre terme désignant l'association du télétravail et des horaires variables) un jour par semaine ont une productivité plus élevée (Angelici et Profeta, 2020^[38]). Beckmann (2016^[124]) observe également un effet positif de l'instauration de pratiques « d'autogestion », en vertu desquelles les travailleurs définissent la durée, les horaires et leur lieu de travail, sur la productivité des entreprises. Dans un article ultérieur, Beckmann et al. (2017^[125]) expliquent cet effet par le fait que les salariés qui bénéficient de ces aménagements déploient des efforts plus importants que leurs homologues assujettis à des horaires de travail fixes. En conséquence, Godart et al. (2017^[126]) constatent que les entreprises allemandes qui adoptent des pratiques de travail fondées sur la confiance (s'agissant des horaires et du lieu de travail) sont plus susceptibles d'améliorer les produits et de se lancer dans l'innovation de procédés.

Concernant le seul télétravail³⁴, Bloom et al. (2015^[117]) ont mené une expérience dans un centre d'appel chinois où ils ont affecté de manière aléatoire les salariés au télétravail et au travail au bureau, et ont constaté que le télétravail entraînait une amélioration de 13 % des résultats. Monteiro et al., en revanche, (2019^[127]) ont observé un effet négatif faible, mais significatif, sur la productivité dans les entreprises portugaises qui autorisent le télétravail, avec toutefois une forte hétérogénéité : l'effet était positif dans les entreprises menant des activités de R-D, mais négatif dans les autres, notamment dans les petites entreprises du secteur protégé employant une main-d'œuvre au niveau de qualification inférieur à la moyenne. L'expérience menée par Dutcher (2012^[128]) a montré que le télétravail pouvait également avoir sur la productivité des effets variables selon la nature des *tâches* concernées, ceux-ci étant négatifs pour les tâches répétitives, mais positifs pour les tâches créatives.

S'agissant des horaires variables, l'expérience menée par Boltz et al. (2020^[129]) auprès de salariés exerçant des emplois répétitifs en Colombie a révélé qu'en permettant aux travailleurs de décider de leurs heures de début et de fin de journée, on augmentait la productivité totale par salarié de pas moins de 50 %. Ces gains de productivité seront sans doute évalués à l'aune des coûts organisationnels induits par le passage aux modalités de travail flexibles ; la pandémie de COVID-19 a cependant amené les

entreprises à recenser les tâches adaptées à ces modalités, et bon nombre d'entre elles ont déjà payé les coûts fixes de cette transition (Pabilonia et Vernon, 2020^[130]).

En résumé, la majorité des études empiriques réalisées à ce jour mettent en évidence des retombées favorables ou neutres du télétravail et des horaires variables sur l'emploi et la productivité, les résultats étant cependant plus hétérogènes pour le télétravail. En même temps, les données montrent que leur incidence sur les salaires accentue les disparités et les écarts de rémunération préexistants entre les sexes si aucune mesure compensatoire (politiques de transparence des salaires et mécanismes similaires p. ex. (OCDE, 2021^[131])) n'est mise en place pour renforcer le pouvoir de négociation des femmes dans les entreprises qui adoptent ces deux dispositifs. De futures études devraient s'attacher à analyser systématiquement, dans la mesure du possible, ces effets sexospécifiques. Elles devraient avoir pour autre objectif essentiel de remédier à deux des principales failles des études existantes, à savoir le manque de comparabilité des définitions du télétravail et des horaires variables utilisées, et le fait que de nombreuses études prennent uniquement en compte les entreprises qui adoptent spontanément le télétravail, ce qui limite l'extrapolation éventuelle des résultats à l'ensemble des entreprises (OCDE, à paraître^[132]). De manière générale, d'autres données sont nécessaires concernant l'incidence du télétravail et des horaires flexibles sur la productivité, l'emploi et les salaires. La section qui suit a pour ambition de contribuer à ces travaux en examinant comment l'adoption d'horaires flexibles agit sur l'emploi et la productivité au niveau des entreprises en Allemagne.

5.2.5. Comment l'adoption des horaires variables influe-t-elle sur la productivité et l'emploi au niveau des entreprises ? Une analyse des données allemandes

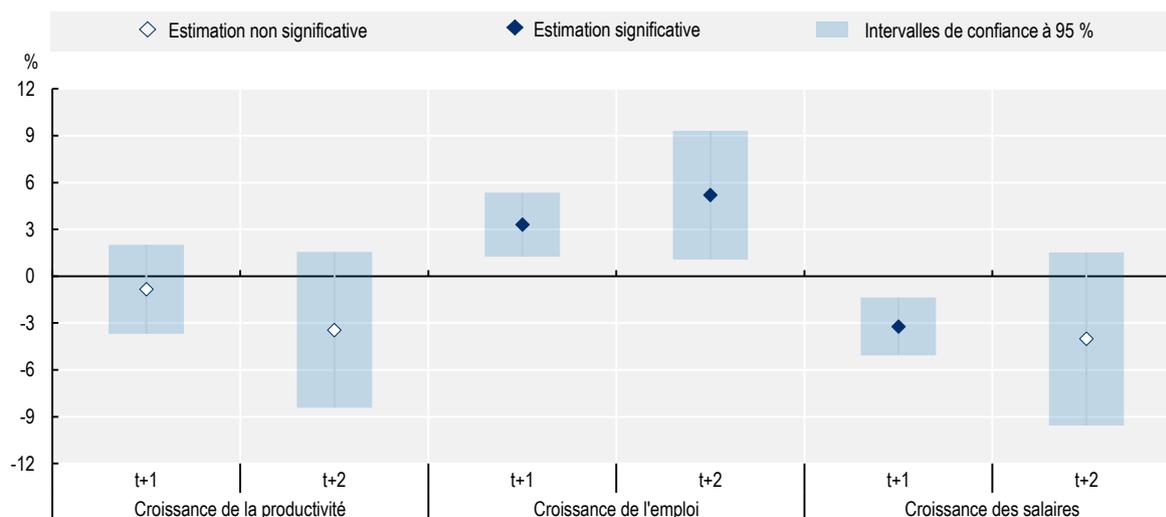
Les données tirées du panel d'entreprises de l'IAB allemand utilisé pour l'analyse relative à la réduction du temps de travail contractuel à l'échelon des entreprises présentée plus haut comportent également des éléments indiquant si les entreprises ont mis en place, ou pas, un régime d'horaires variables (en vertu duquel les salariés peuvent déterminer librement leurs heures d'arrivée et de sortie). Cela permet de reproduire l'analyse, en adaptant la méthode d'identification décrite à l'Encadré 5.3. Le traitement est ici défini comme l'adoption d'horaires variables par une entreprise qui ne proposait pas ce régime auparavant ; il est toujours défini par des périodes : une période traitée est constituée d'une période de 4 ans, à savoir l'année au cours de laquelle l'adoption des horaires flexibles est observée, ainsi qu'une année antérieure au moins et deux années postérieures sans modification des horaires. Les périodes de contrôle sont des périodes stables de non-adoption (périodes de quatre années consécutives pendant lesquelles une entreprise qui n'appliquait pas les horaires variables continue à ne pas les pratiquer). L'analyse utilise le même algorithme d'appariement et la même spécification de régression que ceux décrits à l'Encadré 5.3, y ajoutant une variable sur la proportion de salariés ayant suivi une formation universitaire et une variable muette indiquant si l'entreprise a modifié son recours aux heures supplémentaires (si elle a commencé à y faire appel ou a cessé de le faire) cette année-là afin d'obtenir un échantillon équilibré. Le Tableau d'annexe 5.D.2 présente des statistiques descriptives de l'échantillon équilibré sur lequel repose cette analyse.

Les résultats sont présentés au Graphique 5.9. L'adoption d'horaires variables n'est pas significativement corrélée à la croissance de la productivité par salarié en t+1 ou t+2. Elle est en revanche positivement et significativement associée à celle de l'emploi en t+1 et t+2. Ce résultat est conforme aux conclusions des études spécialisées, selon lesquelles les horaires variables ont une incidence favorable en ce qu'ils contribuent à attirer et fidéliser les salariés³⁵. Enfin, la mise en place de ce régime est significativement et négativement liée à la croissance moyenne des salaires au cours de la première année suivant le changement (la relation devenant non significative à t+2). En conséquence, un affaiblissement de la croissance moyenne des salaires est observé, dans l'ensemble, dans les entreprises qui instaurent les horaires variables au cours de l'année suivant ce changement. Une interprétation possible est que la plus grande autonomie dont bénéficient les salariés pour déterminer leurs heures de travail dans le cadre de

ce régime pourrait en fait être obtenue au détriment d'augmentations de salaire lors des négociations salariales, comme le suggèrent d'autres résultats d'études.

Graphique 5.9. Comment l'adoption d'horaires variables est-elle associée à l'évolution de la productivité, de l'emploi et des salaires en Allemagne ?

Variation logarithmique exprimée en pourcentage



Note : résultats d'une régression mesurant le lien entre, d'une part, l'interaction entre l'appartenance au groupe traité et le temps et, d'autre part, la variation logarithmique de la valeur ajoutée par travailleur, le nombre de salariés et la variation du salaire moyen. La régression est estimée à partir de 2 944 observations pour la variation logarithmique de la valeur ajoutée réelle par salarié (dont 504 sont traitées) ; de 3 322 observations pour la variation logarithmique du nombre de salariés (563 traitées) ; et de 3 330 observations pour la variation logarithmique du salaire réel moyen (565 traitées). Les effets à t+1 rendent compte des variations entre t et t+1, les effets à t+2 de l'effet cumulatif observé à t+2 (c'est-à-dire la variation entre t et t+2). Se reporter à l'Encadré 5.3 pour la description détaillée de la spécification utilisée. À la différence de la méthode décrite dans l'encadré, le traitement est ici défini comme l'adoption d'horaires variables par une entreprise, et par des périodes : une période traitée est constituée d'une période de 4 ans, à savoir l'année au cours de laquelle l'adoption des horaires flexibles est observée, ainsi qu'une année antérieure au moins et deux années postérieures sans modification aux horaires. Deux variables ont par ailleurs été ajoutées à l'algorithme d'appariement pour obtenir un échantillon équilibré : le pourcentage de salariés ayant suivi un enseignement universitaire et une variable muette représentant l'évolution du recours aux heures supplémentaires.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur le panel d'entreprises de l'IAB (1993-2018).

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

5.3. Conclusions

Ce chapitre examine les avantages et les inconvénients des diverses mesures en matière de temps de travail dont disposent les responsables politiques désireux d'améliorer le bien-être des travailleurs, tout en tenant compte de leurs effets négatifs potentiels sur l'emploi, les salaires et la productivité. Les résultats des études à ce sujet, ainsi que les nouvelles données empiriques présentées ici, inclinent à penser que la réduction du temps de travail normal et l'assouplissement du recours aux horaires variables pourraient, dans certaines circonstances, contribuer à améliorer le bien-être non matériel des travailleurs. La première pourrait notamment rehausser le degré de satisfaction des salariés vis-à-vis de leur temps libre, de leur emploi et de leur vie en général ; la seconde pourrait également amener une amélioration sur ces trois plans, et accroître en outre la satisfaction en matière de santé. D'autres analyses des retombées de ces mesures sur la productivité et l'emploi laissent entendre qu'elles pourraient, dans certaines circonstances, constituer des solutions valables que les responsables politiques auraient intérêt à examiner, mais que

leurs effets sur la productivité et l'emploi devraient être suivis de près suite à leur mise en œuvre. Il serait malvenu de formuler des recommandations d'ordre général car les politiques relatives au temps de travail doivent toujours être analysées dans leur contexte institutionnel et national concret.

Réduction du temps de travail normal

Les données présentées dans ce chapitre permettent de penser que si elle est conçue et mise en œuvre avec discernement, la réduction du temps de travail normal peut améliorer le bien-être des travailleurs sans nuire à l'emploi et à la productivité. L'analyse des retombées de diverses réformes législatives nationales et réductions des heures contractuelles au niveau des entreprises indique que l'abaissement du temps de travail (à salaire mensuel ou annuel constant) peut préserver l'emploi et rehausser le bien-être des salariés si son incidence sur les coûts unitaires de main-d'œuvre demeure limitée, soit en raison de gains de productivité induits suffisants ou de subventions publiques, soit parce que cette réduction intervient dans une situation monopsonistique préexistante sur le marché du travail. Toute réduction du temps de travail envisagée à l'avenir doit par conséquent être définie avec soin de manière à exploiter les possibilités qu'elle offre d'accroître la productivité, ceci afin de créer une boucle de rétroaction positive et de préserver l'emploi. Des mesures d'accompagnement visant à limiter son incidence sur les coûts unitaires de main-d'œuvre pourraient également être mises à l'étude.

L'une des questions fondamentales ici étant de déterminer comment faire en sorte que la réduction des horaires de travail normaux génère des gains de productivité suffisants, une façon prometteuse de structurer les études préalables à l'élaboration des politiques consisterait à examiner, dans chaque pays, sinon dans chaque secteur, les différents moyens d'associer cette réduction à des gains de productivité ou de les stimuler (augmentation des investissements, réorganisation de la gestion et innovation par exemple). Les réformes devraient être conçues de manière à fournir les incitations appropriées pour les activer. Elles pourraient par exemple prévoir des incitations à investir dans les technologies de l'information ou dans les innovations organisationnelles afin d'optimiser le potentiel d'amélioration de la productivité que présente la réduction du temps de travail.

Outre les mesures favorisant les gains de productivité, un autre paramètre important à prendre en considération a trait aux augmentations salariales négociées au cours de la période de mise en œuvre. À cet égard, négocier la réduction du temps de travail et les hausses de salaire conjointement, sous la forme d'un accord global à plus long terme, permettrait de lisser l'augmentation induite des salaires horaires sur une plus longue période, et donc de limiter la hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre.

Plus généralement, il convient d'accorder une attention particulière au processus de mise en œuvre :

- D'abord, *le nombre initial d'heures hebdomadaires normales* en vigueur dans le pays et l'ampleur de leur réduction sont aussi des éléments essentiels susceptibles d'influer sur l'incidence de l'abaissement du temps de travail.
- Ensuite, *le moment où la mesure est prise*, car une croissance économique vigoureuse, accompagnée d'une hausse de la productivité et des salaires, permettrait de réduire la pression sur les coûts unitaires de main-d'œuvre.
- Troisièmement, *le mode d'adoption*, par voie législative ou dans le cadre de la négociation collective par exemple, est également important : les réformes législatives peuvent garantir une couverture maximale de la mesure, mais risquent en revanche d'être perçues comme un carcan dans certains secteurs ou entreprises ; en ce sens, la négociation collective s'est avérée un outil efficace pour négocier la réduction des heures au niveau sectoriel ces dernières années (OCDE, 2019^[133]). En même temps, si les décisions relatives au temps de travail sont trop individualisées et ne sont pas influencées par des règles légales ou négociées, la politique en la matière risque de perdre toute son efficacité en tant qu'instrument d'action.

- Quatrièmement, les responsables politiques pourraient aussi envisager l'*instauration progressive* de la réduction du temps de travail, par exemple pour donner aux petites entreprises plus de temps pour s'adapter.
- Enfin, les *effets contre-productifs* doivent être soigneusement analysés, par exemple pour prévenir les effets hétérogènes sur les entreprises et les salariés et éviter qu'une réduction des heures n'accroisse l'intensité du travail pour les travailleurs.

Encourager le recours aux horaires variables

Comme les horaires variables figurent aussi parmi les mesures susceptibles d'accroître le bien-être non matériel des travailleurs, le chapitre examine l'incidence de leur adoption sur l'emploi et la productivité. Il ressort des études spécialisées que ce régime peut offrir un moyen efficace d'accroître la participation au marché du travail des mères de famille et leur permettre en parallèle de conserver leur emploi, leur profession et leur niveau de qualification (par opposition aux femmes qui choisissent le temps partiel et doivent souvent opter pour des emplois moins bien rémunérés et des professions autorisant ce type d'aménagement). Les estimations contenues dans les études sont généralement positives en ce qui concerne l'incidence des horaires variables sur les salaires, mais signalent un risque d'accroissement des disparités et des écarts de rémunération préexistants entre les sexes si aucune mesure compensatoire (comme des politiques de transparence des salaires et des mécanismes analogues) n'est mise en place pour renforcer le pouvoir de négociation des femmes dans les entreprises qui adoptent le télétravail et les horaires souples.

Les résultats d'une analyse menée dans des entreprises allemandes montrent que les entreprises qui adoptent ce régime voient également la croissance moyenne des salaires diminuer - ce qui indique que, conformément aux hypothèses théoriques, un arbitrage entre les augmentations salariales et une plus grande autonomie en matière de détermination des horaires est également possible. Dans ce contexte, la question pertinente pour les entreprises pourrait de plus en plus consister à définir comment appliquer un régime d'horaires variables leur permettant de demeurer attractives pour les travailleurs tout en obtenant des résultats optimaux dans d'autres domaines, comme la productivité et l'emploi. Si des analyses supplémentaires, menées dans d'autres contextes, s'imposent avant de tirer des conclusions générales, les résultats de l'étude concernant les entreprises allemandes montrent que cela est possible : l'adoption d'horaires souples s'est dans l'ensemble traduite par une hausse de l'emploi, alors qu'elle n'a pas influé de manière significative sur la productivité par salarié dans l'échantillon d'entreprises examiné.

Suivre le développement du télétravail

Compte tenu de son développement généralisé à la suite de la crise du COVID-19, le chapitre examine également les relations entre le télétravail et les résultats en matière de bien-être non matériel, d'emploi, de salaires et de productivité. Il constate que le lien entre le télétravail et le bien-être non matériel des travailleurs est plus ambigu que celui observé pour les horaires variables : les résultats des études et des nouvelles observations empiriques varient selon les domaines et les pays. Les résultats empiriques, notamment, font apparaître une corrélation négative avec la santé auto-évaluée et des associations contrastées avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les différents pays. Concernant la productivité et l'emploi, les corrélations avec le télétravail dans les études empiriques réalisées jusqu'ici sont généralement positives, s'agissant notamment de la capacité à attirer et retenir les travailleurs, ainsi que du renforcement de la participation des femmes au marché du travail, mais la situation varie selon les études et les catégories de tâches. Les études indiquent également qu'en l'absence de mesures compensatoires spéciales, l'adoption du télétravail risque d'avoir une incidence particulièrement favorable sur le salaire des travailleurs de sexe masculin, âgés, au niveau d'instruction élevé et bien rémunérés, mais pas sur celui des autres, et de creuser ainsi les inégalités globales de revenus.

Il ressort de ces observations que les responsables politiques doivent s'attacher à garantir un droit exécutoire d'accès au télétravail *de tous les groupes* pour limiter les disparités entre salariés liées à des cadres juridiques divers - à cet égard, la typologie de l'OCDE sur l'accès au télétravail pourrait offrir une base utile (OCDE, 2021^[131]). Point crucial, compte tenu du nombre limité de résultats disponibles à ce jour, il conviendra d'assurer un suivi étroit de l'incidence du télétravail sur différents résultats à l'avenir. À cet égard, il faudra remédier au problème important que présente l'absence de données de qualité. Il faut impérativement définir dès maintenant des stratégies de collecte de données appropriées pour assurer des études de qualité, capables d'éclairer l'élaboration des politiques et de prendre en considération les nombreuses répercussions ultérieures possibles (sur les disparités entre les sexes, sur les disparités géographiques, etc.).

Références

- Adamovic, M. (2022), « How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework », *International Journal of Information Management*, vol. 62, p. 102437, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>. [49]
- Adams, Z., L. Bishop et S. Deakin (2010), *CBR Labour Regulation Index (dataset of 117 countries)*, Centre for Business Research, Cambridge. [154]
- Ahn, T. (2016), « Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? », *Health Economics*, vol. 25/8, pp. 969-983, <https://doi.org/10.1002/hec.3198>. [5]
- Andrews, M. et al. (2015), « More hours, more jobs? The employment effects of longer working hours », *Oxford Economic Papers*, vol. 67/2, pp. 245-268, <https://doi.org/10.1093/OEP/GPU026>. [142]
- Andrews, M., T. Schank et R. Simmons (2005), « Does worksharing work? Some empirical evidence from the iab-establishment panel », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52/2, pp. 141-176, <https://doi.org/10.1111/J.0036-9292.2005.00339.X>. [84]
- Angelici, M. et P. Profeta (2020), « Smart-Working: Work Flexibility Without Constraints », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3556304>. [38]
- Arntz, M., B. Sarra et F. Berlingieri (2019), « Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3383408>. [55]
- Askenazy, P. (2004), « Shorter Work Time, Hours Flexibility, and Labor Intensification », *Eastern Economic Journal*, vol. 30/4, <https://www.jstor.org/stable/40326151> (consulté le 24 novembre 2021). [19]
- Atkinson, C. et L. Hall (2011), « Flexible working and happiness in the NHS », *Employee Relations*, vol. 33/2, pp. 88-105, <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>. [35]
- Barbieri, P. et al. (2019), « Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work? », *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 60/4, pp. 249-268, <https://doi.org/10.1177/0020715219849463>. [77]
- Barrero, J., N. Bloom et S. Davis (2021), *Why Working from Home Will Stick*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w28731>. [153]

- Bassanini et Caroli (2015), « Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice », [21]
Annals of Economics and Statistics 119/120, p. 13,
<https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.119-120.13>.
- Batut, C., A. Garnero et A. Tondini (2022), « The Employment Effects of Working Time [109]
 Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms », *FBK-IRVAPP Working Papers*
Series, pp. 2022-04.
- Beckmann, M. (2016), « Self-managed working time and firm performance: Microeconomic [124]
 evidence », *WWZ Working Papers*, WWZ, Université de Bâle, <https://edoc.unibas.ch/61322/>.
- Beckmann, M., T. Cornelissen et M. Kräkel (2017), « Self-managed working time and employee [125]
 effort: Theory and evidence », *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 133,
 pp. 285-302, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.013>.
- Beham, B. et al. (2019), « Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative [69]
 analysis of satisfaction with work–life balance », *European Societies*, vol. 21/3, pp. 378-402,
<https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473627>.
- Bell, D. et D. Blanchflower (2019), « The well-being of the overemployed and the underemployed [74]
 and the rise in depression in the UK », *Journal of Economic Behavior & Organization*,
 vol. 161, pp. 180-196, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.03.018>.
- Bell, D., S. Otterbach et A. Sousa-Poza (2012), « Work Hours Constraints and Health », [22]
Annals of Economics and Statistics 105/106, pp. 35-54, <https://www.jstor.org/stable/23646455>
 (consulté le 9 février 2022).
- Benson, R. et al. (2017), « Do work and family care histories predict health in older women? », [67]
European Journal of Public Health, vol. 27/6, pp. 1010-1015,
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx128>.
- Berniell, I. et J. Bietenbeck (2020), « The effect of working hours on health », [17]
Economics & Human Biology, vol. 39, p. 100901, <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100901>.
- Bertoni, M. et al. (2021), « Remote working and mental health during the first wave of Covid-19 [59]
 pandemic », *IZA Discussion Paper Series*, vol. No. 14773.
- Beswick, J. et J. White (2003), « Working Long Hours », *Health and safety laboratory working [3]
 papers* HSL/2003/02, <http://www.si-whp.eu/resources/working-long-hours.pdf> (consulté le
 9 février 2022).
- Biewen, M., B. Fitzenberger et J. de Lazzer (2018), « The role of employment interruptions and [76]
 part-time work for the rise in wage inequality », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 7/1,
 p. 10, <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0070-y>.
- BIT (2020), *Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après - Guide pratique*, Bureau [60]
 international du Travail, Genève, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---
 protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf).
- Bloom, N. et al. (2015), « Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment [117]
 * », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130/1, pp. 165-218,
<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.

- Boltz, M. et al. (2020), « How Does Working-Time Flexibility Affect Workers' Productivity in a Routine Job? Evidence from a Field Experiment », *SSRN Electronic Journal*, [129]
<https://doi.org/10.2139/SSRN.3725302>.
- Bonacini, L., G. Gallo et S. Scicchitano (2020), « Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19 », *Journal of Population Economics*, vol. 34/1, pp. 303-360, <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>. [118]
- Brachet, T., G. David et A. Drechsler (2012), « The effect of shift structure on performance », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4/2, pp. 219-246, <https://doi.org/10.1257/app.4.2.219>. [152]
- Brown, C. et D. Hamermesh (2019), « Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done? », *SSRN*, <https://doi.org/10.3386/W25942>. [88]
- Burke, R. et al. (2009), « Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers », *Europe's Journal of Psychology*, vol. 5/2, <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.264>. [23]
- Cahuc, P. et al. (2014), *Labor Economics*, MIT press. [80]
- 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, https://doi.org/10.1086/674987/SUPPL_FILE/11256DATA.ZIP. [143]
- Calmfors, L. et M. Hoel (1988), « Work Sharing and Overtime », *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 90/1, p. 45, <https://doi.org/10.2307/3440149>. [81]
- Carrillo-Tudela, C., A. Launov et J. Robin (2018), « The Fall in German Unemployment: A Flow Analysis », *IZA Discussion Paper Series No. 11442*, <https://www.iza.org/publications/dp/11442/the-fall-in-german-unemployment-a-flow-analysis> (consulté le 14 décembre 2021). [75]
- Caruso, C. et al. (2006), « Long working hours, safety, and health: Toward a national research agenda », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 49/11, pp. 930-942, <https://doi.org/10.1002/ajim.20373>. [24]
- 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://doi.org/10.1787/5jrp02kqw1mr-en>. [63]
- Cette, G., S. Chang et M. Konte (2011), « The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data », *Applied Economics Letters*, vol. 18/17, pp. 1677-1682, <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.558473>. [105]
- Charalampous, M. et al. (2019), « Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 28/1, pp. 51-73, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>. [32]
- Chemin, M. et E. Wasmer (2009), « Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France », *Journal of Labor Economics*, vol. 27/4, pp. 487-524, <https://doi.org/10.1086/605426>. [99]

- Cho, Y. (2018), « Part-time employment and worker health in the United States », *The Social Science Journal*, vol. 55/2, pp. 97-107, <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.09.004>. [68]
- Chung, H. et M. van der Horst (2020), « Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status », *Social Indicators Research*, vol. 151/2, pp. 495-520, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>. [66]
- Chung, H. et M. van der Horst (2018), « Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking », *Human Relations*, vol. 71/1, pp. 47-72, <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>. [111]
- Collewet, M. et J. Sauermann (2017), « Working hours and productivity », *Labour Economics*, vol. 47, pp. 96-106, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>. [106]
- Contensou, F. et R. Vranceanu (2000), « A Model of Working Time under Utility Competition in the Labor Market on JSTOR », *Journal of Economics*, vol. 67/2, pp. 145-166, <https://www.jstor.org/stable/41770445>. [139]
- Costa, D. (2000), « Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938-1950 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53/4, p. 648, <https://doi.org/10.2307/2696141>. [96]
- Crépon, B. et F. Kramarz (2002), « Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek », *Journal of Political Economy*, vol. 110/6, pp. 1355-1389, <https://doi.org/10.1086/342807>. [91]
- Crépon, B., M. Leclair et S. Roux (2004), « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, vol. 376/1, pp. 55-89, <https://doi.org/10.3406/ESTAT.2004.7234>. [93]
- Criscuolo, C. et al. (2021), « The role of telework for productivity during and post-COVID-19 : Results from an OECD survey among managers and workers », *OECD Productivity Working Papers*, n° 31, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>. [156]
- Curzi, Y., B. Pistoiesi et T. Fabbri (2020), « Understanding the stressful implications of remote e-working: Evidence from Europe », *DEMB Working Paper Series* n° 165, https://doi.org/10.25431/11380_1196359. [51]
- De Menezes, L. et C. Kelliher (2017), « Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements », *Human Resource Management*, vol. 56/6, pp. 1051-1070, <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>. [37]
- DeFilippis, E. et al. (2020), *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w27612>. [58]
- Delmez, F. et V. Vandenberghe (2017), *Working long hours: less productive but less costly? Firm-level evidence from Belgium*. [103]
- Dembe, A. (2005), « The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States », *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 62/9, pp. 588-597, <https://doi.org/10.1136/oem.2004.016667>. [7]

- Dolton, P., C. Howorth et M. Abouaziza (2016), *The Optimal Length of the Working Day : Evidence from Hawthorne Experiments.*, <https://www.ucl.ac.uk/ioe/events/2017/oct/optimal-length-working-day-evidence-hawthorne-experiments>. [108]
- Elridge, L. et S. Pabilonia (2010), « Bringing work home: implications for BLS productivity measures », *Monthly Labor Review*, vol. 133/12, pp. 18-35, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2010/article/bringing-work-home-implications-for-bls-productivity-measures.htm> (consulté le 2 mai 2022). [151]
- Estevão, M. et F. Sá (2006), « Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? », *Document de travail du FMI*, <https://www.imf.org/-/media/Websites/IMF/imported-full-text-pdf/external/pubs/ft/wp/2006/wp06251.ashx>. [95]
- Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/what-just-happened-covid-19-lockdowns-and-change-in-the-labour-market> (consulté le 22 novembre 2021). [56]
- Fagnart, J., M. Germain et B. Van der Linden (2020), « Working Time Reduction and Employment in a Finite World, IZA - Institute of Labor Economics », *IZA DP*, n° 13880, IZA, Bonn, <https://www.iza.org/publications/dp/13880/working-time-reduction-and-employment-in-a-finite-world> (consulté le 5 janvier 2022). [135]
- Felstead, A. et G. Henseke (2017), « Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance », *New Technology, Work and Employment*, vol. 32/3, pp. 195-212, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>. [47]
- Fernández-Kranz, D. et N. Rodríguez-Planas (2011), « The part-time pay penalty in a segmented labor market », *Labour Economics*, vol. 18/5, pp. 591-606, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.001>. [65]
- Fiole, M., M. Roger et H. Rouilleault (2002), « Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail ; suivi d'un commentaire de Henri Rouilleault », *Économie et Statistique*, vol. 357/1, pp. 3-22, https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2002_num_357_1_7661 (consulté le 26 novembre 2021). [89]
- Frazis, H. (2020), « Who Telecommutes? Where is the Time Saved Spent? », *BLS Working Papers* n° 523, <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2020/ec200050.htm> (consulté le 29 novembre 2021). [52]
- Friedland, D. et R. Price (2003), « Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers », *American Journal of Community Psychology*, vol. 32/1-2, pp. 33-45, <https://doi.org/10.1023/A:1025638705649>. [14]
- Friesen, J. (2001), « Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada », *Labour Economics*, vol. 8/6, pp. 691-720, [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00053-7](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00053-7). [140]
- Frijters, P., D. Johnston et X. Meng (2009), « The mental health cost of long working hours: the case of rural Chinese migrants », *mimeo*, https://conference.iza.org/conference_files/LabEco2009/frijters_p931.pdf (consulté le 9 février 2022). [25]

- Fuller, S. et C. Hirsh (2019), « “Family-Friendly” Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum », *Work and Occupations*, vol. 46/1, pp. 3-44, <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>. [112]
- Gajendran, R. et D. Harrison (2007), « The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. », *Journal of Applied Psychology*, vol. 92/6, pp. 1524-1541, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>. [50]
- Giménez-Nadal, J., J. Molina et J. Velilla (2019), « Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey », *International Journal of Manpower*, vol. 41/2, pp. 184-206, <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0134>. [54]
- Glenn Dutcher, E. (2012), « The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks », *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 84/1, pp. 355-363, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>. [128]
- Godart, O., H. Görg et A. Hanley (2017), « Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data », *ILR Review*, vol. 70/4, pp. 894-918, <https://doi.org/10.1177/0019793916676259>. [126]
- Golden, L., J. Henly et S. Lambert (2012), « Work Schedule Flexibility for Workers: A Path to Employee Happiness? », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2129520>. [36]
- Gomes, P. (2021), *Friday is the New Saturday: How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, The History Press Ltd, Londres. [102]
- Gray, M. et al. (2004), « Long Work Hours and the Wellbeing of Fathers and their Families | Australian Journal of Labour Economics », *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 7/4, pp. 255-273, <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/jelapa.072475979217429>. [13]
- Grund, C. et K. Tilkes (2021), « Working Time Mismatch and Job Satisfaction – the Role of Employees’ Time Autonomy and Gender », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3934749>. [27]
- Gubian, A. et al. (2004), « Les effets de la RTT sur l’emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post », *Economie et Statistique*, vol. 376/1, pp. 25-54, <https://doi.org/10.3406/ESTAT.2004.7233>. [94]
- Hamermesh, D., D. Kawaguchi et J. Lee (2017), « Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 44, pp. 1-12, <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.003>. [11]
- Hart, A. et S. Krall (2007), « 220: Productivity: Do 8-9 Hour Shifts Make a Difference? », *Annals of Emergency Medicine*, vol. 50/3, pp. S69-S70, <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2007.06.372>. [150]
- He, H., D. Neumark et Q. Weng (2021), « Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment », *Journal of Labor Economics*, vol. 39/3, pp. 709-738, <https://doi.org/10.1086/711226>. [113]
- Henke, R. et al. (2016), « The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health », *American Journal of Health Promotion*, vol. 30/8, pp. 604-612, <https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>. [44]

- Hewlett, S. et C. Luce (2006), « Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. », [12]
Harvard Business Review, vol. 84/12, pp. 49-59, 162,
<https://europepmc.org/article/med/17183793> (consulté le 9 février 2022).
- Heyes, J. et M. Tomlinson (2021), « Underemployment and well-being in Europe », [15]
Human Relations, vol. 74/8, pp. 1240-1266, <https://doi.org/10.1177/0018726720912297>.
- Hijzen, A. et S. Thewissen (2020), « The 2018-2021 working time reform in Korea: A preliminary [110]
assessment », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 248, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0e828066-en>.
- Holly, S. et A. Mohnen (2012), « Impact of Working Hours on Work-Life Balance », [28]
SSRN Electronic Journal, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2135453>.
- Hunt, J. (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany? », [85]
The Quarterly Journal of Economics, vol. 114/1, pp. 117-148, <https://www.jstor.org/stable/2586949>.
- Hurtado, D. et al. (2015), « Schedule control and mental health: the relevance of coworkers' [30]
reports », *Community, Work & Family*, vol. 18/4, pp. 416-434,
<https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080663>.
- Husson, M. (2002), « Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation », [90]
Revue de l'IRES, vol. 38, pp. 80-108, <http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/2757-reduction-du-temps-de-travail-et-emploi-une-nouvelle-evaluation>.
- Joyce, K. et al. (2010), « Flexible working conditions and their effects on employee health and [72]
wellbeing », *base de données des revues systématiques Cochrane*,
<https://doi.org/10.1002/14651858.cd008009.pub2>.
- Kapteyn, A., A. Kalwij et A. Zaidi (2004), « The myth of worksharing », [79]
Labour Economics, vol. 11/3, pp. 293-313, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2003.08.001>.
- Kawaguchi, D., H. Naito et I. Yokoyama (2017), « Assessing the effects of reducing standard [100]
hours: Regression discontinuity evidence from Japan », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 43, pp. 59-76, <https://doi.org/10.1016/J.JJIE.2016.12.002>.
- Ker, D., P. Montagnier et V. Spiezia (2021), « Measuring telework in the COVID-19 pandemic », [155]
Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique, n° 314, Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- Kim, J. et al. (2020), « Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender », [42]
Journal of Marriage and Family, vol. 82/3, pp. 892-910, <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>.
- Kivimäki, M. et al. (2015), « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a [6]
systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838
individuals », *The Lancet*, vol. 386/10005, pp. 1739-1746, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1).
- Kramarz, F. et al. (2008), « Working Time Developments in Germany », dans Boeri, T., M. Burda [87]
et F. Kramarz (dir. pub.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA : Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford University Press,
<https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSO/9780199231027.003.0009>.

- Kröll, C. et S. Nüesch (2019), « The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 30/9, pp. 1505-1525, <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>. [39]
- Krug, G., K. Kemna et K. Hartosch (2019), « Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit von Beschäftigten », *IAB-Discussion Paper*, vol. 1, <http://hdl.handle.net/10419/204848> (consulté le 6 décembre 2021). [41]
- Künn-Nelen, A. (2016), « Does Commuting Affect Health? », *Health Economics*, vol. 25/8, pp. 984-1004, <https://doi.org/10.1002/hec.3199>. [53]
- Lee, J. et Y. Lee (2016), « Can working hour reduction save workers? », *Labour Economics*, vol. 40, pp. 25-36, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>. [16]
- Lepinteur, A. (2019), « The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France », *Labour Economics*, vol. 58, pp. 204-220, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010>. [18]
- Lott, Y. et H. Chung (2016), « Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany », *European Sociological Review*, vol. 32/6, pp. 752-765, <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>. [40]
- Lu, S. et L. Lu (2017), « Do mandatory overtime laws improve quality? Staffing decisions and operational flexibility of nursing homes », *Management Science*, vol. 63/11, pp. 3566-3585, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2523>. [149]
- Maestas, N. et al. (2018), *The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25204>. [116]
- Manning, A. (2020), « Monopsony in Labor Markets: A Review », *ILR Review*, vol. 74/1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>. [101]
- Marimon, R. et F. Zilibotti (2000), « Employment and distributional effects of restricting working time », *European Economic Review*, vol. 44/7, pp. 1291-1326, [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(00\)00032-5](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(00)00032-5). [137]
- Mas, A. et A. Pallais (2017), « Valuing Alternative Work Arrangements », *American Economic Review*, vol. 107/12, pp. 3722-3759, <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>. [115]
- Moen, P. et al. (2011), « Changing Work, Changing Health », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 52/4, pp. 404-429, <https://doi.org/10.1177/0022146511418979>. [34]
- Monteiro, N., O. Straume et M. Valente (2019), « Does Remote Work Improve or Impair Firm Labour Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal », *CESifo Working Paper Series*, https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_7991.html (consulté le 28 juillet 2020). [127]
- Nikolova, M. et C. Graham (2014), « Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3/1, <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-5>. [70]

- OCDE (2021), « Le temps de travail et sa réglementation dans les pays de l'OCDE : combien de temps travaillons-nous et comment ? », dans *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/ae5f0e8a-fr>. [1]
- OCDE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>. [131]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [62]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [133]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/q2g9ed68-fr>. [71]
- OCDE (2016), *Comment va la vie ? 2015 : Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/how_life-2015-fr. [2]
- OCDE (2010), « Le travail à temps partiel : une bonne option? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-5-fr. [64]
- OCDE (à paraître), « Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris. [132]
- Oettinger, G. (2011), « The Incidence and Wage Consequences of Home-Based Work in the United States, 1980–2000 », *Journal of Human Resources*, vol. 46/2, pp. 237-260, <https://doi.org/10.3368/jhr.46.2.237>. [120]
- Olds, D. et S. Clarke (2010), « The effect of work hours on adverse events and errors in health care », *Journal of Safety Research*, vol. 41/2, pp. 153-162, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.02.002>. [148]
- Pabilonia, S. et V. Vernon (2022), « Telework, Wages, and Time Use in the United States », *Review of Economics of the Household*, <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601-1>. [46]
- Pabilonia, S. et V. Vernon (2020), « Telework and Time Use in the United States », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3601959>. [130]
- Park, W. et Y. Park (2019), « When Less is More: The Impact of the Regulation on Standard Workweek on Labor Productivity in South Korea », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 38/3, pp. 681-705, <https://doi.org/10.1002/pam.22136>. [104]
- Pencavel, J. (2016), « Recovery from Work and the Productivity of Working Hours », *Economica*, vol. 83/332, pp. 545-563, <https://doi.org/10.1111/ecca.12206>. [107]
- Pencavel, J. (2015), « The Productivity of Working Hours », *The Economic Journal*, vol. 125/589, pp. 2052-2076, <https://doi.org/10.1111/eoj.12166>. [147]

- Pirani, E. (2015), « On the Relationship Between Atypical Work(s) and Mental Health: New Insights from the Italian Case », *Social Indicators Research*, vol. 130/1, pp. 233-252, <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1173-5>. [73]
- Raghuram, S. et al. (2019), « Virtual Work: Bridging Research Clusters », *Academy of Management Annals*, vol. 13/1, pp. 308-341, <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020>. [57]
- Raposo, P. et J. van Ours (2010), « How working time reduction affects jobs and wages », *Economics Letters*, vol. 106/1, pp. 61-63, <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.10.001>. [92]
- Rocheteau, G. (2002), « Working time regulation in a search economy with worker moral hazard », *Journal of Public Economics*, vol. 84/3, pp. 387-425, [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(01\)00087-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(01)00087-1). [138]
- Rodríguez-Modroño, P. et P. López-Igual (2021), « Job Quality and Work — Life Balance of Teleworkers », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18/6, p. 3239, <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>. [45]
- Rogers, A. et al. (2004), « The Working Hours Of Hospital Staff Nurses And Patient Safety », *Health Affairs*, vol. 23/4, pp. 202-212, <https://doi.org/10.1377/hlthaff.23.4.202>. [146]
- Rudolf, R. (2013), « Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy », *Journal of Happiness Studies*, vol. 15/5, pp. 1139-1163, <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9468-1>. [20]
- Sagyndykova, G. et R. Oaxaca (2019), « Raising the Overtime Premium and Reducing the Standard Workweek: Short-Run Impacts on U.S. Manufacturing », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3445823>. [83]
- Salo, P. et al. (2014), « Work Time Control and Sleep Disturbances: Prospective Cohort Study of Finnish Public Sector Employees », *Sleep*, vol. 37/7, pp. 1217-1225, <https://doi.org/10.5665/sleep.3842>. [26]
- Samek Lodovici, M. (dir. pub.) (2021), *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, Publication de la Commission de l'emploi et des affaires sociales, Département thématique des politiques économiques, scientifiques et de la qualité de la vie du Parlement européen, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)662904) (consulté le 17 mai 2022). [33]
- Sánchez, R. (2013), « Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile », *Labour Economics*, vol. 20, pp. 24-37, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.10.001>. [98]
- Sasaki, N. et al. (2020), « Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan », *Journal of Occupational Health*, vol. 62/1, <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>. [61]
- Schank, T. (2015), « Employment effects of longer working hours », *IZA World of Labor*, <https://doi.org/10.15185/izawol.216>. [136]
- Schank, T. (2005), « Are overtime plants more efficient than standard-time plants? A stochastic production frontier analysis using the IAB Establishment Panel », *Empirical Economics* 30, pp. 693-710, <https://doi.org/10.1007/s00181-005-0257-5>. [145]

- Shepard, E. et T. Clifton (2000), « Are longer hours reducing productivity in manufacturing? », [144]
International Journal of Manpower, vol. 21/7, pp. 540-552,
<https://doi.org/10.1108/01437720010378999>.
- Skuterud, M. (2007), « Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy », [97]
Journal of Labor Economics, vol. 25/2, pp. 265-287, <https://doi.org/10.1086/511379>.
- Song, Y. et J. Gao (2020), « Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at [48]
Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers », *Journal of Happiness Studies*,
vol. 21/7, pp. 2649-2668, <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>.
- Sparks, K. et al. (1997), « The effects of hours of work on health: a meta analytic review », [4]
Journal of occupational and environmental medicine.
- Steiner, V., R. Peters et V. Steiner (2000), « Employment effects of work sharing: an [82]
econometric analysis for West Germany », <https://www.econstor.eu/handle/10419/24367>
(consulté le 7 janvier 2022).
- Tavares, A. (2017), « Telework and health effects review », *International Journal of Healthcare*, [31]
vol. 3/2, p. 30, <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>.
- Trejo, S. et al. (2016), « Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks? », [86]
ILR Review, vol. 56/3, pp. 530-551, <https://doi.org/10.1177/001979390305600310>.
- Tucker, P. et S. Folkard (2012), « Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis [29]
Paper », *Série des conditions de travail et d'emploi, Bureau international du Travail* n° 31,
https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm.
- Useche, S. (dir. pub.) (2020), « The negative impact of long working hours on mental health in [9]
young Korean workers », *PLOS ONE*, vol. 15/8, p. e0236931,
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>.
- Vegso, S. et al. (2007), « Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case- [8]
crossover study of workers in manufacturing », *American Journal of Industrial Medicine*,
vol. 50/8, pp. 597-603, <https://doi.org/10.1002/ajim.20486>.
- Viete, S. et D. Erdsiek (2018), *Trust-Based Work Time and the Productivity Effects of Mobile [123]
Information Technologies in the Workplace*, Elsevier BV,
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3159890>.
- Virtanen, M. et al. (2008), « Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II [10]
Study », *American Journal of Epidemiology*, vol. 169/5, pp. 596-605,
<https://doi.org/10.1093/aje/kwn382>.
- Wanger, S. et I. Zapf (2021), « For better or worse: How more flexibility in working time [43]
arrangements and parental leave experiences affect fathers' working and childcare hours in
Germany », *Journal of Family Research*, <https://doi.org/10.20377/jfr-644>.
- Weeden, K. (2005), « Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the [119]
United States », *Social Science Research*, vol. 34/2, pp. 454-482,
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.04.006>.
- Wheatley, D. (2017), « Employee satisfaction and use of flexible working arrangements », [78]
Work, Employment and Society, vol. 31/4, pp. 567-585, <https://doi.org/10.1177/09500170166631447>.

- White, D. (2019), « Agency Theory and Work from Home », *LABOUR*, vol. 33/1, pp. 1-25, [121]
<https://doi.org/10.1111/labr.12135>.
- Wiswall, M. et B. Zafar (2016), *Preference for the Workplace, Human Capital, and Gender*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w22173>. [114]
- Yu, S. et D. Peetz (2018), « Non-Standard Time Wage Premiums and Employment Effects: Evidence from an Australian Natural Experiment », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 57/1, pp. 33-61, <https://doi.org/10.1111/bjir.12412>. [141]
- Yu, W. et J. Kuo (2017), « The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers? », *American Sociological Review*, vol. 82/4, pp. 744-769, <https://doi.org/10.1177/0003122417712729>. [122]
- Zwickl, K., F. Disslbacher et S. Stagl (2016), « Work-sharing for a sustainable economy », *Ecological Economics*, vol. 121, pp. 246-253, [134]
<https://doi.org/10.1016/J.ECOLECON.2015.06.009>.

Annexe 5.A. Informations complémentaires concernant l'incidence des horaires de travail et des aménagements du temps de travail sur le bien-être des salariés

Spécification de la régression

L'incidence des facteurs liés au temps de travail sur le bien-être non matériel des salariés analysés à la section 5.1 est établie sur la base des effets marginaux résultant de chacune des régressions probit calculées au moyen de données transversales répétées, les erreurs type étant agrégées au niveau individuel (effet fixe par pays pour les estimations basées sur l'Enquête sociale européenne) et un effet fixe par année tenant compte des caractéristiques démographiques, de la composition et du revenu des ménages, des caractéristiques de l'emploi (durée du contrat comprise) et des événements de vie :

$$Pr(W_{it} = 1 | H_{it}, X_{it}, \delta t) = \Phi(H'_{it} \alpha + X'_{it} + \beta + \delta t)$$

où i et t sont des suffixes individuels et temporels, et δ des effets fixes par année. W est le résultat en matière de bien-être du salarié, H , l'indicateur des horaires de travail ou de l'aménagement du temps de travail et X , les variables de contrôle (caractéristiques démographiques, du ménage et de l'emploi de l'individu concerné et variables des événements de la vie). L'effet marginal de l'indicateur des horaires de travail sur le bien-être du travailleur est alors calculé comme suit :

$$\mu(H, \alpha) = \frac{\partial \Phi(H, \alpha)}{\partial H}$$

Données

L'analyse a été effectuée sur deux types de sources de données (voir le Tableau d'annexe 5.A.1) :

- des données de panel nationales, qui présentent l'avantage de contenir un large éventail d'informations sur les caractéristiques des individus et des ménages, les horaires de travail et les événements de la vie ;
- des données d'enquêtes sociales transversales, qui permettent de couvrir un grand nombre de pays, mais pour un ensemble plus limité de variables.

Comme la plupart des indicateurs et des données ne sont disponibles que depuis le début des années 2000, l'analyse a été menée, dans la mesure du possible, sur les deux dernières décennies ; par ailleurs, compte tenu de l'incidence indéniable de la pandémie de COVID-19 sur les horaires de travail et les aménagements du temps de travail, les années suivant 2019 n'ont pas été prises en considération. Pour terminer, on a réduit les échantillons de manière à ne conserver que les années communes présentant tous les indicateurs requis pour l'analyse.

Tableau d'annexe 5.A.1. Sources des données

Enquête	Pays couvert	Type de données	Années	Obs.
Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)	Australie	Données de panel	2005-19	132 189
Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV) ;	France	Données de panel	2010-19	66 216
Panel socioéconomique (SOEP)	Allemagne	Données de panel	2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 et 2018	114 038
Enquête Japan Household Panel Survey (KHPS/JHPS)	Japon	Données de panel	2010-17	8047
Korean Labor and Income Panel Survey (KLIPS)	Corée	Données de panel	2005-19	79 764
Panel suisse de ménages PSM	Suisse	Données de panel	2004-19	69 822
UK Household Longitudinal Study ou « Understanding Society » (UKHLS)	Royaume-Uni	Données de panel	2010-11, 2012-13, 2014-15, 2016-17 et 2018-19	98 162
Enquête sociale européenne (ESS)	Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse	Données d'enquête sociale transversale	2010, 2012, 2014, 2016 et 2018	91 608

Santé autoévaluée et autres résultats en matière de bien-être non matériel

La santé des travailleurs est analysée au moyen de deux indicateurs autoévalués : la satisfaction en matière de santé et les limitations dues à des problèmes de santé physique et (ou) mentale (voir le Tableau d'annexe 5.A.2).

La satisfaction en matière de santé est généralement mesurée dans les différentes enquêtes sur une échelle allant de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (très satisfait) et regroupée en variables muettes, les salariés satisfaits étant définis comme ceux dont le score est compris entre 6 et 10. Cependant, pour les pays couverts par l'Enquête sociale européenne (ESS), la Corée et la France, la satisfaction en matière de santé se rapporte à l'auto-évaluation de l'état de santé, les salariés satisfaits étant ceux qui sont en bonne ou très bonne santé.

Les limitations dues à un problème de santé désignent l'existence de limitations dans l'activité professionnelle (oui ou non) pour l'Australie et la Corée, et leur fréquence dans l'activité quotidienne et au travail sur une échelle allant de 1 (toujours) à 5 (jamais) pour les pays couverts par l'Enquête sociale européenne (ESS), l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni. Pour la Suisse, la question porte sur leur intensité, codée sur une échelle allant de 1 (pas du tout) à 10 (beaucoup). La période de référence à laquelle se rapporte l'évaluation de ces limitations par le salarié varie d'une enquête à l'autre : les quatre dernières semaines pour l'Allemagne, l'Australie et le Royaume-Uni, les six derniers mois pour la Corée et la France, et une évaluation générale sans période de référence pour l'ESS et la Suisse.

Tableau d'annexe 5.A.2. Satisfaction en matière de santé et limitations dues à un problème de santé

Pays	Satisfaction en matière de santé	Aucune limitation due à des problèmes de santé
Allemagne (SOEP)	<p>Q : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre état de santé actuel ? »</p> <p>R : échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 0-5 Insatisfait 1 = 6-10 Satisfait</p>	<p>Q : « Combien de fois, au cours des quatre dernières semaines, en raison de problèmes de santé physiques, avez-vous été limité dans le type de tâches que vous pouvez accomplir dans le cadre de votre travail ou de vos activités quotidiennes ? »</p> <p>R : échelle allant de 1 (toujours) à 5 (jamais)</p> <p>Recodée sous la forme suivante :</p> <p>Q : « Combien de fois, au cours des quatre dernières semaines, en raison de problèmes psychologiques ou émotionnels, avez-vous été moins performant dans votre travail ou vos activités quotidiennes que vous n'en aviez effectivement l'intention ? »</p> <p>R : échelle allant de 1 (toujours) à 5 (jamais)</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = en cas de réponse 1 ou 2 à l'une de ces questions : limitations dues à un problème de santé physique 1 = en cas de réponse 3 à 5 aux deux questions : aucune limitation due à des problèmes de santé</p>
Australie (HILDA)	<p>Q : « Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre santé ? »</p> <p>R : échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 0-5 Insatisfait 1 = 6-10 Satisfait</p>	<p>Q : « Au cours des quatre dernières semaines, avez-vous éprouvé l'un des problèmes suivants au travail ou dans le cadre d'autres activités quotidiennes régulières du fait de votre santé physique ? »</p> <p>R : « J'ai éprouvé des difficultés à effectuer mon travail ou d'autres activités (par exemple, cela m'a demandé un effort supplémentaire). »</p> <p>Q : « Au cours des quatre dernières semaines, avez-vous éprouvé l'un des problèmes suivants au travail ou dans le cadre d'autres activités quotidiennes régulières en raison de problèmes émotionnels (sentiment de dépression ou d'anxiété par exemple) ? »</p> <p>R : « Je n'ai pas effectué mon travail ou d'autres activités aussi soigneusement que d'habitude »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = si la réponse est « oui » à l'une de ces questions : limitations dues à un problème de santé physique 1 = si la réponse aux deux questions est « non » : aucune limitation due à des problèmes de santé</p>
Corée (KLIPS)	<p>Q : « Comment évaluez-vous votre état de santé général ? »</p> <p>R : 1 : « excellent » ; 2 : « bon » ; 3 : « assez bon » ; 4 : « mauvais » ; 5 : « très mauvais »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0=4 ou 5 : mauvais état de santé 1=1 à 3 : bon état de santé</p>	<p>Q : « Avez-vous éprouvé des difficultés persistantes - c'est-à-dire pendant six mois ou plus - à effectuer les activités suivantes en raison d'un problème physique, mental ou émotionnel ? »</p> <p>R : « Difficultés à travailler (activité économique) »</p> <p>0 = limitations dues à un problème de santé physique 1 = aucune limitation due à des problèmes de santé</p>

Pays	Satisfaction en matière de santé	Aucune limitation due à des problèmes de santé
Europe et Israël (ESS)	<p>Q : « D'une manière générale, dans quel état de santé (physique et mentale) êtes-vous ? »</p> <p>R : 1 : « très bon » ; 2 : « bon » ; 3 : « assez bon » ; 4 : « mauvais » ; 5 : « très mauvais »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0=4 ou 5 : mauvais état de santé 1=1 à 3 : bon état de santé</p>	<p>Q : « Êtes-vous gêné (limité, restreint), d'une manière ou d'une autre, dans vos activités quotidiennes par une maladie de longue durée, un handicap, une infirmité ou un problème de santé mentale ? »</p> <p>R : 1 : « Oui, fortement » ; 2 : « Oui, dans une certaine mesure » ; 3 : « Non »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 1 ou 2 : limitations dues à un problème de santé 1 = 3 : aucune limitation due à des problèmes de santé</p>
France (SRCV)	<p>Q : « D'une manière générale, dans quel état de santé êtes-vous ? »</p> <p>R : 1 : « très bon » ; 2 : « bon » ; 3 : « assez bon » ; 4 : « mauvais » ; 5 : « très mauvais »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0=4 ou 5 : mauvais état de santé 1=1 à 3 : bon état de santé</p>	<p>Q : « Depuis au moins six mois, en raison de problèmes de santé (inconfort, difficultés, effets secondaires d'accidents), êtes-vous limité(e) dans l'accomplissement d'activités ordinaires ? »</p> <p>A : « Oui, fortement limité(e) » ; « Oui, limité(e) » ; « Non, pas limité(e) du tout ».</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 1 ou 2 : limitations dues à un problème de santé 1 = 3 : aucune limitation due à des problèmes de santé</p>
Japon (KHPS/ JHPS)	<p>Q : « Que pensez-vous de votre état de santé actuel ? »</p> <p>R : échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 0-5 Insatisfait 1 = 6-10 Satisfait</p>	
Royaume-Uni (UKHLS)	<p>Q : « Sur une échelle allant de 1 à 7 où 1 signifie « pas du tout satisfait » et 7 signifie « très satisfait », dans quelle mesure êtes-vous insatisfait ou satisfait de votre état de santé ? »</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = 1-4 : Insatisfait 1 = 5-7 : Satisfait</p>	<p>Q : « Au cours des quatre dernières semaines, combien de fois avez-vous éprouvé l'un des problèmes suivants au travail ou dans le cadre d'autres activités quotidiennes régulières du fait de votre santé physique ? »</p> <p>R : « accompli moins que je vous ne l'auriez souhaité ». Échelle allant de 1 (« tout le temps ») à 5 (« jamais »)</p> <p>Q : « Au cours des quatre dernières semaines, combien de fois avez-vous éprouvé l'un des problèmes suivants au travail ou dans le cadre d'autres activités quotidiennes régulières en raison de problèmes émotionnels (sentiment de dépression ou d'anxiété par exemple) ? »</p> <p>R : « accompli moins que je vous ne l'auriez souhaité ». Échelle allant de 1 (« tout le temps ») à 5 (« jamais »)</p> <p>Recodée sous la forme suivante : 0 = si la réponse à l'une de ces questions est 1 ou 2 : limitations dues à un problème de santé physique 1 = en cas de réponse 3 à 5 aux deux questions : aucune limitation due à des problèmes de santé</p>

Pays	Satisfaction en matière de santé	Aucune limitation due à des problèmes de santé
Suisse PSM	Q : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre état de santé, sur une échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« entièrement satisfait ») ? Recodée sous la forme suivante : 0 = 0-5 Insatisfait 1 = 6-10 Satisfait	Q : « Dans quelle mesure, d'une manière générale, estimez-vous que votre santé vous gêne dans vos activités quotidiennes, vos tâches domestiques, votre travail ou vos loisirs ? 0 signifiant « pas du tout » et 10 « beaucoup » R : échelle allant de 0 (« pas du tout ») à 10 (« très fortement ») Recodée sous la forme suivante : 0 = 5-10 : limitations dues à un problème de santé physique 1 = 0-4 : peu ou aucune limitation due à des problèmes de santé

Note : Q : question ; R : réponses.

Les autres résultats relatifs au bien-être non matériel (voir le Tableau d'annexe 5.A.3) se rapportent à l'évaluation de la satisfaction des salariés à l'égard de la vie en général, de la santé, de leur emploi, de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et du temps libre. La satisfaction est généralement mesurée dans les différentes enquêtes sur une échelle de 0 (extrêmement insatisfait) à 10 (extrêmement satisfait). Dans le cas du Royaume-Uni, elle est mesurée sur une échelle allant de 1 (totalement insatisfait) à 7 (totalement satisfait), et pour la Corée sur une échelle allant de 1 (très satisfait) à 5 (très insatisfait). Les indicateurs de l'équilibre vie professionnelle-vie privée se fondent généralement sur des questions concernant les difficultés à concilier travail et obligations familiales, sauf pour l'Allemagne où cette variable se réfère à la satisfaction à l'égard des tâches domestiques. Pour la France, la satisfaction en matière de temps libre a trait à la satisfaction à l'égard des loisirs, sans référence précise au temps qui leur est consacré.

Tableau d'annexe 5.A.3. Satisfaction à l'égard de la vie, satisfaction au travail, équilibre vie professionnelle-vie privée et satisfaction en matière de temps libre

Résultat	Pays	Question	Réponse	Recodage
1. Satisfaction à l'égard de la vie	Australie (HILDA)	« Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Europe et Israël (ESS)	« Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie actuelle ? »	Échelle allant de 0 (« extrêmement insatisfait ») à 10 (« extrêmement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	France (SRCV)	« Sur une échelle allant de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (pleinement satisfait), veuillez indiquer votre degré de satisfaction globale à l'égard de la vie »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« pleinement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Allemagne (SOEP)	« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie actuelle ? »	Échelle allant de 0 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Japon (KHPS/JHPS)	« Quel est votre sentiment quant à votre situation actuelle dans la vie en général ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Corée (KLIPS)	« Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait ou insatisfait de votre vie ? »	1 : très satisfait ; 2 : satisfait ; 3 : ni satisfait ni insatisfait ; 4 : insatisfait ; 5 : très insatisfait	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponse 1 à 2
	Suisse PSM	« De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie, sur une échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« entièrement satisfait ») ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« entièrement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Royaume-Uni (UKHLS)	« Sur une échelle allant de 1 à 7 où 1 signifie « totalement insatisfait » et 7 signifie « totalement satisfait », dans quelle mesure êtes-vous insatisfait ou satisfait de votre vie en général ? »	Échelle allant de 1 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 1 à 4 Satisfait : réponses 5 à 7
2. Satisfaction vis-à-vis de l'emploi	Australie (HILDA)	« Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	France (SRCV)	« Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (pleinement satisfait), veuillez indiquer votre degré de satisfaction globale à l'égard de votre emploi principal »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« pleinement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10

Résultat	Pays	Question	Réponse	Recodage
	Allemagne (SOEP)	« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi ? »	Échelle allant de 0 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Japon (KHPS/JHPS)	« Quel est votre sentiment à l'égard de votre emploi actuel ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« pleinement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Corée (KLIPS)	« Quel est votre sentiment à l'égard de votre emploi actuel (travail, tâches) ? » Je suis satisfait de mon emploi actuel	1 : pas du tout d'accord ; 2 : pas d'accord ; 3 : neutre ; 4 : d'accord ; 5 : tout à fait d'accord	Insatisfait : réponses 1 à 3 Satisfait : réponses 4 ou 5
	Suisse PSM	« Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (totalement satisfait), veuillez indiquer votre degré de satisfaction pour chacun des points suivants »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Royaume-Uni (UKHLS)	« Sur une échelle allant de 1 à 7 où 1 signifie « totalement insatisfait » et 7 signifie « totalement satisfait », dans quelle mesure êtes-vous insatisfait ou satisfait de votre emploi actuel ? »	Échelle allant de 1 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 1 à 4 Satisfait : réponses 5 à 7
3. Équilibre vie professionnelle-vie privée	Australie (HILDA)	« Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des aménagements en place pour concilier engagements professionnels et non professionnels (dans votre emploi principal) ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)	Mauvais équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 0 à 5 Bon équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 6 à 10
	France (SRCV)	« Jugez-vous difficile de concilier obligations professionnelles et familiales ? »	1 : « toujours » ; 2 : « souvent » ; 3 : « parfois » ; 4 : « jamais »	Mauvais équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 1 ou 2 Bon équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 3 ou 4
	Allemagne (SOEP)	« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait en ce qui concerne vos tâches domestiques ? »	Échelle allant de 0 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Mauvais équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 0 à 5 Bon équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 6 à 10
	Suisse (PSM)	Dans quelle mesure votre travail empiète-t-il sur vos activités privées et vos obligations familiales, plus que vous ne le souhaiteriez, sur une échelle où 0 signifie « pas du tout » et 10 « très fortement » ?	Échelle allant de 0 (« pas du tout ») à 10 (« très fortement »)	Mauvais équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 5 à 10 Bon équilibre vie professionnelle – vie privée : réponses 0 à 4
4. Satisfaction en matière de temps libre	Australie (HILDA)	« Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait du temps libre dont vous disposez ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« très satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	France (SRCV)	« Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (pleinement satisfait), veuillez indiquer votre degré de satisfaction globale à l'égard de vos loisirs »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« pleinement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Allemagne (SOEP)	« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre temps libre ? »	Échelle allant de 0 (« totalement insatisfait ») à 10 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Japon (KHPS/JHPS)	« Quel est votre sentiment à l'égard du temps libre dont vous disposez actuellement ? »	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« pleinement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10

Résultat	Pays	Question	Réponse	Recodage
	Suisse (PSM)	« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du temps libre dont vous disposez, sur une échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« complètement satisfait ») ?	Échelle allant de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« entièrement satisfait »)	Insatisfait : réponses 0 à 5 Satisfait : réponses 6 à 10
	Royaume-Uni (UKHLS)	« Sur une échelle allant de 1 à 7 où 1 signifie « totalement insatisfait » et 7 signifie « totalement satisfait », dans quelle mesure êtes-vous insatisfait ou satisfait du temps libre dont vous disposez ? »	Échelle allant de 1 (« totalement insatisfait ») à 7 (« totalement satisfait »)	Insatisfait : réponses 1 à 4 Satisfait : réponses 5 à 7

Horaires de travail et aménagements du temps de travail

L'incidence des horaires de travail et de l'aménagement du temps de travail (voir le Tableau d'annexe 5.A.4) est évaluée par les heures de travail hebdomadaires effectives, les raisons qui ont motivé le choix du temps partiel, l'inadéquation des horaires, le télétravail et les horaires variables. Les heures de travail hebdomadaires effectives comprennent les heures supplémentaires et excluent les heures de trajet entre le domicile et le travail (et, si indiqué, les heures de repas). Elles ont été recodées sous forme de variables muettes selon un plafond croissant d'heures travaillées (de 20 à 55 heures), puis intégrées une à une dans les régressions afin de vérifier l'incidence de leur augmentation sur le bien-être des travailleurs. Les données relatives au travail à temps partiel subi, au travail à temps partiel choisi pour des raisons familiales et au temps partiel librement choisi se fondent sur les raisons déclarées par les salariés pour justifier ce choix et sont disponibles pour l'Allemagne (uniquement pour le temps partiel subi), l'Australie, la France, le Japon et la Suisse. Le temps partiel subi se rapporte aux salariés qui n'ont pas réussi à trouver un emploi à temps plein. Dans le cas de l'Allemagne, cet indicateur fait référence aux salariés à temps partiel pour lesquels les heures habituellement travaillées ne sont pas suffisantes. Le temps partiel librement choisi concerne les salariés à temps partiel qui préfèrent ce système (Australie et Japon) ou qui ne sont pas intéressés par un emploi à temps plein (France et Suisse) ; le temps partiel choisi pour des raisons familiales concerne les salariés qui travaillent à temps partiel en raison d'une maladie ou d'un handicap, parce qu'ils doivent s'occuper d'enfants, de parents handicapés ou âgés, ou en raison d'autres responsabilités personnelles ou familiales. S'agissant du Japon, le temps partiel choisi pour des raisons familiales a trait aux salariés qui occupent un emploi à temps partiel parce qu'ils ne peuvent pas travailler à temps plein pour des raisons personnelles ou autres.

L'inadéquation des heures (pour ceux qui souhaitent travailler davantage ou moins) se fonde sur les heures de travail hebdomadaires que les salariés souhaiteraient effectuer, en tenant compte du fait que ce changement peut influencer sur leur revenu. Cet indicateur n'est disponible que pour l'Allemagne, l'Australie et la Suisse. Pour ce dernier pays, la question posée ne prend pas formellement en compte l'incidence éventuelle sur le revenu (« Combien d'heures par semaine souhaitez-vous travailler dans le cadre de votre activité principale ? »).

Dans le cas de l'Australie et du Royaume-Uni, les informations concernant le télétravail sont très proches de la définition habituelle. En effet, pour identifier les salariés en télétravail, les enquêtes HILDA et « Understanding Society » demandent d'abord si ce mode d'organisation est accepté ou autorisé par l'employeur, et ensuite si le salarié effectue au moins une heure de télétravail. Pour l'Allemagne, le télétravail désigne les salariés qui travaillent à domicile et, pour la Suisse, ceux qui effectuent toujours ou parfois des heures supplémentaires à domicile et utilisent un ordinateur au travail.

Les informations relatives aux salariés bénéficiant d'horaires variables font référence à une question spécifique sur ce mode d'aménagement du temps de travail pour le Royaume-Uni ; pour l'Allemagne, l'Australie, la Corée et le Royaume-Uni, les informations sur les horaires flexibles découlent des questions concernant l'organisation du travail et la possibilité pour les salariés de déterminer leurs horaires de travail. Les horaires variables se rapportent aux salariés qui considèrent que leurs horaires de travail peuvent être flexibles pour l'Australie (note de 6 à 10 sur une échelle allant de 0 [pas du tout d'accord] à 10 [tout à fait d'accord]), aux salariés qui décident eux-mêmes de leurs horaires de travail pour l'Allemagne (« temps de travail autodéterminé ») et le Japon (« régime d'horaires souples, le salarié décidant lui-même du début et de la fin de sa journée de travail dans un créneau horaire donné »), la Corée (« horaires de travail déterminés à la discrétion du salarié ») et la Suisse (horaires variables d'un jour à l'autre et définis par le salarié).

Tableau d'annexe 5.A.4. Indicateurs des aménagements du temps de travail

Enquête	Inadéquation des horaires	Raisons du travail à temps partiel	Télétravail	Horaires variables
Allemagne (SOEP)	Q : « Si vous pouviez choisir vos propres horaires de travail, en tenant compte du fait que votre revenu varierait en fonction du nombre d'heures : combien d'heures souhaiteriez-vous travailler ? »	L'emploi à temps partiel subi est mesuré indirectement par le statut de temps partiel et le souhait de travailler moins.	Q : « Vous arrive-t-il d'effectuer votre travail à la maison ? » R : 1 « Oui »	Q : « Il existe aujourd'hui des modalités de travail très différentes. Laquelle des suivantes s'applique le mieux à votre travail ? » R : 3 « Temps de travail autodéterminé »
Australie (HILDA)	Q : « Si vous pouviez choisir votre nombre d'heures de travail chaque semaine, et en considération de l'incidence que ce choix aurait sur votre revenu, préféreriez-vous travailler »	Q : « Vous avez dit que (actuellement) vous travaillez habituellement moins de 35 heures par semaine. Quelle est la principale raison pour laquelle vous travaillez-vous à temps partiel plutôt qu'à temps plein ? » Recodée sous la forme suivante : Emploi à temps partiel subi : 6 « N'a pas trouvé d'emploi à temps plein » ou 12 « A choisi cet emploi, qui impose le temps partiel » Emploi à temps partiel choisi : 7 « Préfère travailler à temps partiel » Emploi à temps partiel choisi (raisons familiales) : 1 « Maladie ou handicap personnels » ; 2 « Pour s'occuper des enfants » ; 3 « pour s'occuper de parents handicapés ou âgés (et non d'enfants) » ; 4 « Autres responsabilités personnelles ou familiales »	Q : « Les heures de travail effectuées à domicile le sont-elles dans le cadre d'un accord formel avec votre employeur ? » R : 1 « Oui » Q : « Dans le cadre de votre emploi principal, effectuez-vous une partie de vos heures de travail habituelles à domicile (c'est-à-dire à l'adresse de votre lieu de résidence habituel) ? » R : 1 « Oui »	Q : « Mes horaires de travail peuvent être variables » R : Échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord) Recodée sous la forme suivante : 1 = 6-7 : horaires variables 0 = 1-5 pas d'horaires variables
Corée (KLIPS)				Q : « Comment les heures de travail sont-elles déterminées ? » R : 4 « À la discrétion du salarié »

Enquête	Inadéquation des horaires	Raisons du travail à temps partiel	Télétravail	Horaires variables
France (SRCV)		<p>A : Parmi les suivantes, quelle est la principale raison pour laquelle vous travaillez, en moyenne, moins de 30 heures par semaine (tous emplois confondus) ?</p> <p>Recodée sous la forme suivante :</p> <p>Emploi à temps partiel subi : 4. « Bien que vous souhaitiez travailler davantage, vous n'arrivez pas à trouver un emploi offrant plus d'heures de travail », ou 6. « Le volume horaire total de vos différents emplois équivaut à un temps plein »</p> <p>Emploi à temps partiel choisi : 5. « Vous ne souhaitez pas travailler davantage »</p> <p>Emploi à temps partiel choisi (raisons familiales) : 2. « Vous avez des problèmes de santé (maladie ou handicap) » ou 3. « Vous avez des tâches domestiques, vous occupez de vos enfants, d'autres enfants ou d'autres personnes »</p>		
Japon (KHPS/ JHPS)	-	<p>Q : « Pourquoi travaillez-vous à temps partiel ? »</p> <p>Recodée sous la forme suivante :</p> <p>Emploi à temps partiel subi : 1 « Je voulais un emploi normal mais aucune entreprise ne m'a embauché »</p> <p>Emploi à temps partiel choisi : 2 « Le salaire et les conditions de travail sont bons »</p> <p>Emploi à temps partiel choisi (raisons familiales) : 3 « Je ne peux occuper un emploi normal pour des raisons personnelles » ou 4 : « Autres raisons »</p>	-	<p>Q : « Lequel des régimes suivants se rapproche le plus de votre régime de travail (régime d'horaires) ? »</p> <p>R : 2 « Régime d'horaires variables (autodétermination du début et de la fin de la journée de travail dans un créneau horaire donné) »</p>

Enquête	Inadéquation des horaires	Raisons du travail à temps partiel	Télétravail	Horaires variables
Royaume-Uni (UKHLS)			<p>Q : « Je voudrais vous interroger sur les modalités de travail dans votre entreprise. Parmi les modalités suivantes, lesquelles sont disponibles sur votre lieu de travail ? Travail à domicile régulier »</p> <p>R : 1 « Oui »</p> <p>Q : « Travaillez-vous actuellement selon l'une de ces modalités ? Travail à domicile régulier »</p> <p>R : 1 « Oui »</p>	<p>Q : « Je voudrais vous interroger sur les modalités de travail dans votre entreprise. Parmi les modalités suivantes, lesquelles sont disponibles sur votre lieu de travail ? Horaires variables »</p> <p>R : 1 « Oui »</p> <p>Q : « Travaillez-vous actuellement selon l'une de ces modalités ? Horaires variables »</p> <p>R : 1 « Oui »</p>
Suisse (PSM)	<p>Q : « Combien d'heures de travail hebdomadaire souhaiteriez-vous effectuer dans le cadre de votre activité principale ? »</p>	<p>Q : « Pourquoi travaillez-vous à temps partiel ? »</p> <p>Recodée sous la forme suivante :</p> <p>Emploi à temps partiel subi : 4 « parce que vous n'avez pas réussi à trouver un emploi à temps plein »</p> <p>Emploi à temps partiel choisi : 5 « parce que vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein »</p> <p>Emploi temporaire choisi (raisons familiales) : 1 « pour des raisons familiales/m'occuper de mes enfants ou de proches » ou 3 « en raison d'un handicap ou d'une maladie »</p>	<p>Q : « Vous arrive-t-il de travailler à domicile ? »</p> <p>R : 1 : Oui, en heures supplémentaires ; 2 Oui, à l'occasion ; 3 Oui, toujours</p> <p>Q : « Utilisez-vous un ordinateur dans le cadre de votre travail ? »</p> <p>R : 1 « Oui »</p>	<p>Q : « Vos horaires de travail sont-ils... » (type d'horaires de travail)</p> <p>R : 4 « Ils varient d'un jour à l'autre, c'est vous qui décidez »</p>

Note : Q : question ; R : réponses.

Variable de contrôle complémentaire

Pour tenir compte des effets de composition et des facteurs susceptibles d'influencer la perception du bien-être non matériel des travailleurs, les régressions prévoient quatre catégories de variables de contrôle :

Les caractéristiques sociodémographiques du salarié : sexe, tranche d'âge, situation matrimoniale et statut migratoire ;

Les caractéristiques du ménage : composition (nombre de membres et nombre d'enfants âgés de 0 à 4 ans, de 5 à 9 ans, et de 10 à 14 ans) et déciles du revenu brut du ménage ;

Les caractéristiques de l'emploi : autonomie au travail, durée du contrat (contrat permanent ou temporaire, ou bien régulier ou irrégulier pour la Corée), type de contrat (emploi à temps plein ou à temps partiel), exercice d'autres emplois, ancienneté dans l'emploi, profession, responsabilités d'encadrement, déciles de salaire horaire, secteur d'activité, secteur (public ou privé), taille de l'entreprise et, si possible, règles relatives aux heures supplémentaires et à leur rémunération ; événements de la vie au cours de l'année antérieure : grossesse et (ou) naissance, décès de parents ou d'amis proches, changement de résidence, changement de situation matrimoniale, changement professionnel (promotion, cessation d'emploi etc.), maladie du salarié ou d'un membre du ménage, autres événements graves de la vie (violence, conflit, prison, etc.).

Dans le cas de l'Enquête sociale européenne (ESS), les variables de contrôle sur les caractéristiques de l'emploi et les événements de la vie sont plus limitées en nombre que pour les autres sources de données ; la prudence s'impose donc lorsque l'on compare les résultats de cette enquête à d'autres (voir le Tableau d'annexe 5.A.5). Pour les autres pays, les trois premières séries de contrôles dont on dispose sont relativement complètes, à l'exception de l'autonomie au travail (uniquement disponible pour l'Australie et le Royaume-Uni), de l'exercice d'un emploi secondaire (Allemagne et Corée), de l'ancienneté dans l'emploi (France et Suisse, mais cette variable est calculée par approximation par l'expérience professionnelle, et Royaume-Uni en raison du manque d'informations fiables sur les dates de prise de fonction dans l'emploi actuel), des responsabilités d'encadrement (Allemagne, Corée et Japon) et des règles régissant les heures supplémentaires et leur rémunération (uniquement disponibles pour l'Allemagne et la Corée). Les événements de la vie renferment une quantité variable d'informations qu'il n'a pas toujours été possible de trouver ou de dégager de la plupart des enquêtes. Les données australiennes contiennent de loin le plus grand nombre d'informations car l'enquête a posé des questions portant spécifiquement sur les événements de la vie au cours de l'année précédente. Pour les autres données de panel (Allemagne, Corée, France, Japon, Royaume-Uni et Suisse), les informations ont été établies à partir des renseignements concernant les membres du ménage et de ceux concernant le même individu l'année précédente. S'agissant de l'enquête sociale européenne (ESS), les informations sont rares et concernent principalement la violence et la discrimination.

Tableau d'annexe 5.A.5. Variables de contrôle

Variable de contrôle	ESS	GWP	HILDA	SRCV	SOEP	KHPS / JHPS	KLIPS	PSM	UKHLS
1. Caractéristiques démographiques									
Sexe, tranches d'âge et éducation	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Situation matrimoniale	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Statut migratoire	•	•	•	•	•			•	•
2. Caractéristiques du ménage									
Région de résidence	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Déciles de revenu	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Nombre de membres	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Nombre d'enfant(s)	•	•	•	•	•	•	•	•	•
3. Caractéristiques de l'emploi									
Autonomie au travail	•	•[1]	•						•
Durée du contrat (permanent ou temporaire)	•		•	•	•	•[2]	•[2]	•	•
Contrat (temps complet ou temps partiel)		•	•	•	•	•	•	•	•
Emplois secondaires			•	•		•		•	•
Ancienneté			•	•[3]	•	•	•	•[3]	
Profession	•		•	•	•	•	•	•	•
Responsabilités d'encadrement			•	•				•	•
Déciles de salaire horaire			•	•	•	•	•	•	•
Secteur d'activité	•		•	•	•	•	•	•	•
Secteur (public ou privé)	•		•	•	•	•	•	•	•
Taille de l'entreprise	•		•	•	•	•	•	•	•
Rémunération des heures supplémentaires et règles les régissant					•		•		
4. Événements de la vie intervenus au cours de l'année précédente									
Grossesse et (ou) naissance			•	•	•	•	•	•	•
Décès de parents ou amis proches			•	•	•	•	•	•	
Changement de résidence			•	•	•	•	•	•	•
Changement de situation matrimoniale			•	•	•	•	•	•	•
Changement professionnel			•	•		•			•
Maladie du salarié ou d'un membre du ménage			•					•	
Autre événement grave de la vie (violence, conflit, prison, etc.)	•	•	•					•	

Note : [1] salariés qui exercent leur emploi. [2] Contrats réguliers ou irréguliers selon la définition nationale. [3] Expérience professionnelle cumulée dans un emploi rémunéré permanent. ESS : Enquête sociale européenne ; GWP : Gallup World poll ; HILDA : *Household Income and Labour Dynamics in Australia* ; SRCV : Statistiques sur les ressources et conditions de vie (France) ; SOEP : Panel socioéconomique (Allemagne) ; KHPS / JHPS : *Japan Household Panel Survey* (Japon) ; KLIPS : *Korean Labor and Income Panel Survey* (Corée) ; PSM : Panel suisse de ménage (Suisse) ; UKHLS : *UK Household Longitudinal Study* ou « *Understanding Society* » (Royaume-Uni).

Annexe 5.B. Informations complémentaires concernant l'incidence des réductions du temps de travail en Europe

Tableau d'annexe 5.B.1. Effet différencié moyen de la réduction du temps de travail normal entre les secteurs où l'intensité des heures de travail est supérieure et inférieure à la médiane, 1995-2007

	A. Variable de traitement discrète		B. Mesure continue de l'exposition initiale	
	Sans contrôles	Avec contrôles	Sans contrôles	Avec contrôles
Pourcentage de salariés touchés par la réforme	-4.863*** (1.369)	-4.773*** (1.381)	-34.124*** (10.939)	-33.909*** (10.933)
Logarithme des heures annuelles moyennes par salarié	-0.014*** (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.063*** (0.018)	-0.059*** (0.019)
Logarithme du nombre d'heures total travaillées dans un secteur d'activité	-0.040** (0.018)	-0.036** (0.017)	-0.184** (0.093)	-0.172** (0.088)
Logarithme de l'emploi	-0.026 (0.017)	-0.023 (0.027)	-0.120 (0.086)	-0.113 (0.080)
Logarithme de la productivité de la main d'œuvre (valeur ajoutée par salarié)	-0.003 (0.023)	-0.002 (0.022)	0.102 (0.120)	0.110 (0.115)
Logarithme de la productivité horaire de la main d'œuvre (valeur ajoutée par heure travaillée)	0.011 (0.023)	0.012 (0.022)	0.165 (0.112)	0.169 (0.119)
Logarithme de la rémunération par salarié	0.001 (0.011)	0.004 (0.010)	0.008 (0.062)	0.007 (0.057)
Logarithme de la rémunération par heure travaillée	0.015 (0.012)	0.018 (0.011)	0.071 (0.062)	0.066 (0.055)

Note : ce tableau donne les estimations de l'Équation 5.1 et de l'Équation 5.2 présentées à l'Encadré 5.2 du pourcentage de travailleurs se situant au-dessus du seuil défini, ainsi que le logarithme des heures moyennes par travailleur, de l'emploi, de la valeur ajoutée par heure et de la rémunération horaire. Le pourcentage de salariés touchés par la réforme correspond au pourcentage de salariés dont les heures de travail sont supérieures au nombre spécifié par la législation en vigueur (pour les pays n'ayant pas procédé à une réforme) ou instauré par la réforme (pour ceux qui ont procédé à une réforme). Les secteurs sont pondérés par le pourcentage de l'emploi dans le pays au cours de la période précédant la réforme. Les erreurs types sont regroupées au niveau du pays × secteur. La partie A présente les résultats de l'Équation 5.1 avec une variable de traitement discrète. La partie B présente les résultats de l'équation 2 avec une mesure continue de l'exposition initiale (le pourcentage de salariés situés au-dessus du seuil défini). La partie A montre l'effet lié à l'emploi dans un secteur situé au-dessus de la médiane des salariés exposés avant la réforme ; la partie B, l'effet lié au passage de 0 % à 100 % des salariés exposés à la réforme. Les contrôles correspondent au niveau à deux chiffres de la Nace Rév.1.1. à partir d'une extraction ponctuelle effectuée par EUROSTAT, et comprennent l'âge, l'éducation, le sexe, le type de contrats, l'ancienneté et la profession. Les régressions sont calculées avec 7 345 observations.

Source : Batut C., Garnero A., et Tondini A. (2022^[109]) « *The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms* », FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Annexe 5.C. Inventaire complet des études relatives à l'incidence de la modification du temps de travail sur l'emploi

Tableau d'annexe 5.C.1. Inventaire complet des études relatives à l'incidence de la modification du temps de travail sur l'emploi

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Théorique	(Zwickl, Disslbacher et Stagl, 2016 ^[134])	<i>Work sharing for a sustainable economy</i>	Analyse théorique	s.o.	Réduction des heures de travail	Chômage	s.o.	Peu d'effet attendu des réductions du temps de travail sur l'emploi et les juge prometteuses pour atténuer le chômage dans une conjoncture de faible croissance.
Théorique	(Fagnart, Germain et Van der Linden, 2020 ^[135])	<i>Working Time Reduction and Employment in a Finite World</i>	Modélisation théorique	s.o.	Réduction des heures de travail	Nombre d'heures travaillées, revenu par travailleur, emploi, chômage, salaire horaire	s.o.	L'incidence des réductions du temps de travail sur le chômage/l'emploi et le salaire horaire devrait être fonction de la rareté relative des ressources naturelles utilisées dans l'économie. Si le flux de ressources était illimité, une réduction du temps de travail se traduirait par une baisse des niveaux d'emploi et de salaire à long terme. Lorsque le flux de ressources est limité, l'économie tend vers un état stationnaire caractérisé par un niveau de production limité. Si la ressource est suffisamment rare, notamment si les progrès techniques relatifs aux facteurs humains (travail et capital) sont sans limite, une réduction du temps de travail a un effet favorable sur l'emploi et sur le salaire horaire.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Théorique	(Calmfors et Hoel, 1988) ^[81]	<i>Work Sharing and Overtime</i>	Modélisation théorique	s.o.	Réduction du temps de travail légal	Emploi, heures supplémentaires	s.o.	Une réduction des heures légales devrait porter le coût par salarié à un niveau plus élevé que celui des heures supplémentaires, avec pour conséquence que les entreprises substituent les heures supplémentaires aux travailleurs. Lorsque la production est déterminée par la demande, cet effet de substitution risque de diminuer l'emploi. Deuxièmement, lorsque les entreprises choisissent un niveau de production visant à optimiser les bénéfices, l'augmentation des coûts due à une réduction du temps de travail normal produit en outre un effet d'échelle négatif sur l'emploi. Si le niveau de production est fixe, une augmentation de l'emploi est cependant possible, en associant une hausse de la rémunération des heures supplémentaires et une réduction du temps de travail normal, ce qui produit un effet de substitution dans la bonne direction.
Théorique	(Schank, 2015) ^[136]	<i>Employment effects of longer working hours</i>	Modélisation théorique	s.o.	Augmentation des heures de travail négociées	Emploi, salaires	s.o.	L'allongement du temps de travail peut diminuer l'emploi à court terme, mais l'augmenter à long terme si le salaire horaire demeure constant (ce qui signifie un recul du bien-être pour les travailleurs). L'allongement de la durée normale du travail pourrait également préserver les emplois dans les entreprises soumises à une pression concurrentielle.
Théorique	(Marimon et Zilibotti, 2000) ^[137]	<i>Employment and distributional effects of restricting working time</i>	Modélisation théorique	s.o.	Réduction des heures de travail	Emploi, bénéfices, production.	s.o.	De faibles réductions du temps de travail, à partir de la solution d'équilibre fondée sur le laissez-faire, se traduisent toujours par une légère augmentation de l'emploi d'équilibre, tandis que des réductions plus importantes diminuent l'emploi. La réglementation profite aux travailleurs, qu'ils soient chômeurs ou salariés (même si les salaires baissent et si l'emploi recule), mais diminue les bénéfices et la production.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Théorique	(Rocheteau, 2002 ^[138])	<i>Working time regulation in a search economy with worker moral hazard</i>	Modélisation théorique	s.o.	Réduction des heures de travail	Emploi, bien-être des travailleurs	s.o.	Quand le chômage est élevé, la réduction du temps de travail augmente l'emploi global. À l'inverse, dans les pays où le taux de chômage est faible, elle aggrave la situation sur le marché du travail. Si la réduction du temps de travail n'entraîne aucune perte de salaire, le modèle prédit une augmentation sans équivoque du taux de chômage d'équilibre.
Théorique	(Contensou et Vranceanu, 2000 ^[139])	<i>A model of working time under utility competition in the labour market</i>	Modélisation théorique	s.o.	Réduction des heures de travail	Emploi	s.o.	Si on impose une limite au temps de travail à un régime initialement libre, il se peut qu'on obtienne, dans un premier temps, un effet favorable sur l'emploi pour un niveau d'utilité constant des travailleurs. Une contrainte trop « forte » sur le temps de travail aurait un effet pernicieux sur la demande de travailleurs.
Corrélatif	(Andrews, Schank et Simmons, 2005 ^[84])	<i>Does worksharing work? Some empirical evidence from the IAB establishment panel</i>	Analyse de régression à effets fixes	Au niveau des entreprises	Réduction du temps de travail contractuel.	Emploi, heures supplémentaires	Allemagne	Une analyse de régression de la réduction des heures sur le niveau d'emploi aboutit à des résultats non significatifs dans la plupart des cas, sauf dans les petites usines du secteur non tertiaire en Allemagne de l'Est, où les effets sont fortement positifs.
Corrélatif	(Brown et Hamermesh, 2019 ^[88])	<i>Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done?</i>	Analyse documentaire	s.o.	Applicabilité du taux de rémunération des heures supplémentaires	Demande d'heures supplémentaires, heures de travail hebdomadaires, emploi	États-Unis	Les dispositions relatives aux heures supplémentaires n'ont qu'une incidence modérée sur la situation du marché du travail : elles diminuent la demande d'heures supplémentaires de la part des employeurs, et réduisent légèrement le nombre d'heures de travail hebdomadaires. La loi a probablement pour effet de répartir l'emploi entre un nombre légèrement plus élevé de participants au marché du travail, malgré une baisse probable du facteur travail total - heures par travailleur multipliées par l'emploi - du fait que les heures diminuent davantage que l'emploi n'augmente. À long terme, elle n'a aucune retombée sur les taux de chômage.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Corrélatif	(Sagyndykova et Oaxaca, 2019 ^[83])	<i>Raising the overtime premium and reducing the standard workweek: short-run impacts on US manufacturing</i>	Estimation du modèle	Au niveau individuel	Augmentation de la majoration pour heures supplémentaires et réduction des heures légales de travail	Emploi, salaires, utilisation du capital, heures de travail hebdomadaires	États-Unis	Il ressort des résultats de la simulation que le doublement de la rémunération des heures supplémentaires aurait une incidence négative modérée sur la hausse de l'emploi et des revenus totaux, et un effet négligeable sur le taux de croissance des heures de travail hebdomadaires et du revenu par salarié. L'abaissement de la durée de travail hebdomadaire normale de 40 à 35 heures diminuerait le taux de croissance de l'emploi dans l'ensemble du secteur dans une mesure appréciable de 1.54 point de pourcentage. De manière générale, les retombées sur le taux de croissance du capital, du nombre d'heures global, du revenu total, du nombre d'heures hebdomadaires et du revenu par salarié seraient aussi nettement négatives.
Corrélatif	(Fiole, Roger et Rouilleault, 2002 ^[89])	<i>Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail</i>	Analyse des doubles différences avec problèmes d'autosélection	Au niveau des entreprises	Réduction des heures de travail négociées	Croissance de l'emploi	France	L'analyse constate un effet positif de la réduction du temps de travail sur la croissance de l'emploi.
Corrélatif	(Friesen, 2001 ^[140])	<i>Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada</i>	Analyse de régression à effets fixes	Au niveau individuel	Réduction des heures légales de travail	Heures de travail, travail au noir, salaires	Canada	L'application de la réglementation de la rémunération des heures supplémentaires est corrélée à une augmentation du taux de salaire normal. Les contraintes qu'elle crée semblent inciter un nombre considérable de travailleurs à exercer un deuxième emploi au noir.
Corrélatif	(Husson, 2002 ^[90])	<i>Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation</i>	Analyse de régression	Au niveau des pays	Réduction des heures légales de travail	Création d'emplois, productivité	France	Selon l'estimation de l'incidence du temps de travail sur la fonction de production, 500 000 emplois auraient été créés entre 1997 et 2001 grâce à la réduction du temps de travail en France.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Corrélatif	(Hunt, 1999 ^[85])	<i>Has Work-Sharing Worked in Germany?</i>	Analyse de régression à effets fixes	Niveaux sectoriel et individuel	Réduction des heures de travail négociées	Emploi, heures effectives de travail, salaires.	Allemagne	Les résultats sont non significatifs lorsque l'on tient compte des évolutions propres à un secteur d'activité (ce qui est fondamental avec cette méthode d'identification) et lorsque l'on considère l'ensemble de l'échantillon (seule une spécification particulière portant uniquement sur les hommes aboutit parfois à des résultats négatifs significatifs).
Corrélatif	(Trejo et al., 2016 ^[86])	<i>Does the statutory overtime premium discourage long workweek?</i>	Analyse de régression	Niveau sectoriel	Applicabilité du taux de rémunération des heures supplémentaires	Heures supplémentaires, nombre total d'heures, emploi (obtenu par calcul).	États-Unis	L'élargissement du champ d'application de la majoration des heures supplémentaires n'a diminué ni leur incidence, ni leur nombre. Selon les auteurs, il est donc peu probable que l'emploi s'en soit ressenti (mais ils ne présentent pas d'analyse directe).
Corrélatif	(Kramarz et al., 2008 ^[87])	<i>Working time developments in Germany</i>	Analyse de régression à effets fixes	Au niveau des entreprises	Réduction du temps de travail contractuel.	Emploi, productivité, salaires, taux d'emploi des femmes.	Allemagne	Les entreprises qui augmentent le temps de travail normal voient également l'emploi baisser, alors que celles qui le diminuent ont un taux d'emploi stable. En particulier, lorsque les heures de travail normales augmentent, les entreprises font moins appel aux travailleurs à temps partiel, comme le prévoit la théorie (les salariés à temps plein deviennent moins coûteux). En Allemagne occidentale, l'augmentation des heures de travail normales est corrélée de façon marginale et significative à un accroissement de la productivité ; leur diminution est associée à une productivité stable. La baisse du temps de travail n'a aucun effet sur la croissance de l'emploi.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Corrélatif	(Steiner, Peters et Steiner, 2000 ^[82])	<i>Employment effects of work sharing: an econometric analysis for West Germany</i>	Analyse de régression	Niveau sectoriel	Réduction du temps de travail contractuel.	Emploi, chômage, salaires.	Allemagne	Les élasticités de la demande de travail par rapport aux salaires réels diffèrent sensiblement entre les travailleurs non qualifiés, qualifiés et très qualifiés. Étant donné les salaires, l'incidence directe d'une réduction du temps de travail hebdomadaire normal sur l'emploi est négligeable dans les trois groupes. Néanmoins, si l'on tient compte de l'ajustement des salaires, l'effet net sur l'emploi devient en moyenne négatif. Cet effet négatif est particulièrement important pour les travailleurs non qualifiés.
Corrélatif	(Kapteyn, Kalwij et Zaidi, 2004 ^[79])	<i>The myth of worksharing</i>	Analyse de régression	Niveau des pays	Réduction du temps de travail légal	Emploi et salaires.	16 pays de l'OCDE	Les résultats font apparaître une incidence directe positive d'une réduction du temps de travail sur l'emploi. Cependant, si l'on tient compte des effets indirects, notamment des effets à la hausse sur les salaires, on constate que l'incidence à long terme devient faible et non significative.
Quasiment causal	(Estevão et Sá, 2006 ^[95])	<i>Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable	Niveau individuel	Réduction des heures légales de travail.	Répartition des heures, salaires, cumul d'emplois, transition de grandes à de petites entreprises, emploi, satisfaction vis-à-vis des horaires de travail.	France	L'emploi des personnes directement touchées par la loi a diminué, bien que l'effet net sur l'emploi global ne soit pas significatif. La loi a contraint de nombreux salariés à effectuer des choix : le cumul d'emplois a augmenté, des salariés de grandes entreprises ont rejoint de petites entreprises où le temps de travail n'était pas limité, et d'autres ont été remplacés par des chômeurs moins coûteux, les salaires horaires relatifs ayant augmenté dans les grandes entreprises.
Quasiment causal	(Costa, 2000 ^[96])	<i>Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938-50</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable	Niveaux sectoriel et individuel	Applicabilité du taux de majoration des heures supplémentaires	Emploi, heures supplémentaires, nombre total d'heures.	États-Unis	L'étude ne constate aucune incidence nette sur l'emploi (et suppose que l'effet positif a été compensé par un effet négatif - non prouvé - de l'augmentation parallèle du salaire minimum).

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Quasiment causal	(Yu et Peetz, 2018 ⁽¹⁴¹⁾)	<i>Non-Standard Time Wage Premiums and Employment Effects: Evidence from an Australian Natural Experiment</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable	Niveaux sectoriel et individuel	Applicabilité du taux de rémunération des heures supplémentaires	Taux d'activité, salaires	Australie	Les résultats montrent que l'instauration d'une majoration de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche en Australie n'a pas eu de retombées négatives sur l'emploi, mais a entraîné un assouplissement des horaires (quoique dans un secteur dominé par l'emploi occasionnel).
Quasiment causal	(Crépon et Kramarz, 2002 ⁽⁹¹⁾)	<i>Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable	Au niveau individuel	Réduction des heures légales de travail.	Pertes d'emploi, changement d'horaires.	France	Les travailleurs les plus touchés par la réforme étaient moins nombreux à occuper un emploi après sa mise en œuvre que des travailleurs à première vue identiques non concernés par celle-ci. Les premiers ont plus souvent perdu leur emploi que les autres - en particulier les travailleurs rémunérés au salaire minimum ; les salariés mieux rémunérés ont été moins directement atteints par la réduction du temps de travail hebdomadaire.
Quasiment causal	(Skuterud, 2007 ⁽⁹⁷⁾)	<i>Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable	Au niveau individuel	Réduction des heures légales de travail.	Emploi	Québec	Les retombées sur l'emploi ne sont pas significatives : l'estimation ponctuelle est négative, mais toujours non significative et, point crucial, n'augmente pas avec la proportion des travailleurs supposément atteints dans le secteur. Ces coefficients négatifs - non significatifs - ne sont observés que pour les hommes ; ils sont positifs pour les femmes.
Quasiment causal	(Sánchez, 2013 ⁽⁹⁸⁾)	<i>Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile</i>	Doubles différences en comparant des travailleurs présentant des probabilités distinctes d'être touchés.	Au niveau individuel	Réduction du temps de travail légal	Salaire, changements d'emploi	Chili	La réduction du temps de travail normal n'a pas eu d'incidence significative sur les changements d'emploi (autrement dit, elle n'a pas eu d'effet sur la destruction excessive d'emplois), mais a exercé une influence significative sur les salaires horaires (signe d'une compensation salariale).

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Quasiment causal	(Raposo et van Ours, 2010 ^[92])	<i>How working time reduction affects jobs and wages</i>	Doubles différences en comparant des travailleurs présentant des probabilités distinctes d'être atteints.	Employeur-salarié couplées	Réduction du temps de travail légal	Salaires Rétention des salariés	Portugal	Pour les travailleurs concernés, la réduction du temps de travail a diminué le taux de cessation d'emploi et relevé les salaires horaires en maintenant les revenus mensuels à peu près constants. Elle a aussi été préjudiciable aux salariés qui travaillaient déjà moins que la nouvelle norme, qui étaient plus susceptibles de perdre leur emploi.
Quasiment causal	(Chemin et Wasmer, 2009 ^[99])	<i>Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France</i>	Doubles différences avec deux groupes de traitement imparfaitement comparables	Au niveau individuel	Réduction des heures légales de travail.	Emploi, chômage	France	Pas d'effet significatif sur l'emploi ou le chômage
Quasiment causal	(Andrews et al., 2015 ^[142])	<i>More hours, more jobs? The employment effects of longer working hours</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle apparié	Au niveau des entreprises	Augmentation du temps de travail contractuel.	Emploi, salaires	Allemagne	Réaction positive significative de l'emploi dans les entreprises qui proposent des heures supplémentaires (pour lesquelles l'augmentation des heures avec concession salariale correspond à une baisse du coût de la main d'œuvre), alors qu'aucun effet n'est observé dans celles qui n'en offrent pas.
Quasiment causal	(Cahuc et Carcillo, 2014 ^[143])	<i>The detaxation of overtime hours: lessons from the French experiment</i>	Doubles différences avec groupe de contrôle imparfaitement comparable, complétée par des tests de robustesse convaincants.	Au niveau individuel	Réduction de la rémunération des heures supplémentaires.	Heures supplémentaires, nombre total d'heures, emploi (obtenu par calcul).	France	Le nombre d'heures supplémentaires des salariés très qualifiés travaillant en France a augmenté, par rapport à celui des travailleurs transfrontaliers, suite à la baisse de rémunération des heures supplémentaires. Aucune différence n'a été observée dans l'évolution des heures travaillées, quelle que soit la catégorie de salariés considérée. La non-augmentation des heures travaillées permet de penser que la mesure a dû avoir un effet très limité sur l'emploi.

Niveau de robustesse	Auteur et année	Titre	Méthode	Données	Type de modification	Thèmes examinés	Champ empirique	Résultats
Quasiment causal	(Crépon, Leclair et Roux, 2004 ^[93])	<i>RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises</i>	Doubles différences avec des problèmes d'autosélection mais de nombreuses vérifications convaincantes de l'hypothèse des évolutions parallèles.	Au niveau des entreprises	Réduction du temps de travail légal	Emploi, productivité, salaires.	France	Une légère réduction de la productivité totale des facteurs a été observée dans les entreprises qui ont adopté les 35 heures, moins importante que prévu compte tenu de la diminution des heures de travail ; l'emploi dans ces entreprises a augmenté. Les auteurs supposent que cela est davantage dû à la modération salariale et à la baisse des cotisations de sécurité sociale qu'à la réduction des heures en soi.
Quasiment causal	(Kawaguchi, Naito et Yokoyama, 2017 ^[100])	<i>Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan</i>	Méthode de régression par discontinuité (RD)	Au niveau des entreprises	Réduction du temps de travail légal	Nombre d'heures travaillées, salaires mensuels, primes annuelles et recrutements.	Japon	Les résultats des analyses RD montrent que la réduction du temps de travail normal (de 44 heures à 40) dans l'industrie manufacturière a diminué le nombre d'heures travaillées, mais cet effet n'est pas statistiquement significatif lorsque nous estimons l'effet moyen du traitement. Globalement, en moyenne, la réduction du temps de travail normal n'a pas modifié de manière statistiquement significative le nombre d'heures travaillées, les salaires mensuels, les primes annuelles et l'emploi. Les résultats concernant les recrutements restent non significatifs lorsque l'on considère des catégories d'établissements hétérogènes.

Annexe 5.D. Échantillons équilibrés de groupes traités et de groupes de contrôle pour les analyses au niveau des entreprises en Allemagne, en Corée et au Portugal.

Tableau d'annexe 5.D.1. Échantillons équilibrés utilisés dans les analyses sur la réduction des heures contractuelles réalisées au niveau des entreprises à la section 5.2.3 : statistiques descriptives

Pays	Variable	Moyenne du groupe de contrôle	Moyenne du groupe traité	Différence des moyennes	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite inférieure	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite supérieure
Allemagne	Valeur ajoutée par salarié (niveau)	58 117	57 679	438	-7 983	8 860
	Variation de la valeur ajoutée par salarié (%)	0.23	2.46	2.23	-7.14	2.68
	Variation logarithmique de la valeur ajoutée par salarié (principale variable de résultat)	-0.06	-0.04	-0.02	-0.08	0.04
	Emploi total (niveau)	98	84	14	-11	39
	Variation de l'emploi total (%)	1.92	1.06	0.86	-1.54	3.27
	Variation logarithmique du nombre de salariés (principale variable de résultat)	0.01	0.00	0.01	-0.02	0.03
	Salaire moyen (niveau)	1 969	2 075	-106	-260	47
	Variation de salaire moyen (%)	0.92	2.61	-1.68	-5.75	2.38
	Variation logarithmique du salaire moyen (principale variable de résultat)	-0.03	-0.01	-0.03	-0.07	0.02
	Présence d'heures supplémentaires (variable muette)	0.73	0.74	-0.01	-0.08	0.05
	Situation bénéficiaire (5 catégories)	2.99	3.06	-0.07	-0.24	0.10
	Présence d'un comité d'entreprise (variable muette)	0.29	0.29	-0.01	-0.07	0.06
	Pourcentage de travailleurs non manuels titulaires d'un diplôme universitaire	0.08	0.07	0.01	-0.01	0.03
	Variation logarithmique de l'investissement total	-0.45	-0.49	0.05	-0.12	0.22
	Taux d'investissement dans la valeur ajoutée (5 catégories)	2.53	2.48	0.05	-0.11	0.21

Pays	Variable	Moyenne du groupe de contrôle	Moyenne du groupe traité	Différence des moyennes	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite inférieure	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite supérieure
	Investissement dans les technologies de communication et de traitement des données	0.49	0.46	0.03	-0.04	0.11
	Évolution du recours aux heures supplémentaires (adoption, abandon, stabilité)	0.03	0.01	0.02	-0.04	0.09
	Niveau de la convention collective applicable (3 catégories)	2.22	2.12	0.10	-0.04	0.24
	Couverture par une convention collective portant sur le salaire (variable muette)	0.44	0.49	-0.05	-0.12	0.03
	Taille de l'entreprise (4 catégories)	2.06	2.11	-0.05	-0.19	0.08
	Secteur d'activité (7 catégories)	5.24	4.95	0.30	-0.31	0.90
	Part des exportations dans le chiffre d'affaires (5 catégories)	1.65	1.77	-0.12	-0.30	0.06
	Pourcentage de salariés à temps plein (5 catégories)	4.66	4.65	0.01	-0.10	0.13
	Pourcentage de travailleurs permanents (5 catégories)	4.96	4.97	-0.01	-0.05	0.02
Corée	Chiffre d'affaires par salarié (niveau)	431	226	206	-123	535
	Variation du chiffre d'affaires par salarié (%)	0.06	0.04	0.02	-0.08	0.11
	Variation logarithmique du chiffre d'affaires par salarié (principale variable de résultat)	0.02	0.01	0.00	-0.11	0.12
	Emploi total (niveau)	82	75	8	-27	43
	Variation de l'emploi total (%)	-0.05	-0.04	-0.01	-0.05	0.03
	Variation logarithmique de l'emploi total (principale variable de résultat)	-0.06	-0.05	-0.01	-0.05	0.04
	Salaire moyen (niveau)	39	34	5	-3	14
	Variation de salaire moyen (%)	0.06	0.06	0.03	-0.05	0.12
	Variation logarithmique du salaire moyen (principale variable de résultat)	0.04	0.02	0.02	-0.07	0.11
	Présence d'heures supplémentaires (variable muette)	0.93	0.94	-0.01	-0.11	0.09
	Situation bénéficiaire (5 catégories)	2.81	2.94	-0.13	-0.41	0.15
	Présence d'un comité d'entreprise (variable muette)	0.13	0.13	0.00	-0.13	0.13
	Niveau d'instruction moyen de la catégorie professionnelle la plus importante (5 catégories)	2.35	2.26	0.09	-0.20	0.38
	Évolution du recours aux heures supplémentaires (adoption, abandon, stabilité)	0.07	0.00	0.07	-0.06	0.20
	Niveau de la convention collective applicable (3 catégories)	0.17	0.16	0.01	-0.17	0.18
	Entreprise ayant participé à des négociations salariales l'année dernière	0.14	0.13	0.01	-0.12	0.15

Pays	Variable	Moyenne du groupe de contrôle	Moyenne du groupe traité	Différence des moyennes	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite inférieure	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite supérieure
	(variable muette)					
	Taille de l'entreprise (3 catégories)	1.34	1.32	0.02	-0.17	0.20
	Secteur d'activité (7 catégories)	1.97	1.97	0.00	-0.55	0.55
	Variation du chiffre d'affaires (5 catégories)	2.94	2.97	-0.03	-0.42	0.36
	Part des exportations dans le chiffre d'affaires (5 catégories)	2.22	2.29	-0.07	-0.64	0.51
	Pourcentage de salariés à temps partiel	0.59	2.15	-1.56	-3.97	0.86
	Pourcentage de salariés sous contrat à durée déterminée	6.85	5.07	1.78	-5.15	8.71
Portugal	Valeur ajoutée par salarié (niveau)	20 327	23 804	-3 477	-5 434	-1 520
	Variation de la valeur ajoutée par salarié (%)	-2.73	-2.58	-0.15	-2.89	2.59
	Variation logarithmique de la valeur ajoutée par salarié (principale variable de résultat)	-0.10	-0.08	-0.02	-0.06	0.01
	Emploi total (niveau)	4.9	4.9	0.0	-0.4	0.3
	Variation de l'emploi total (%)	2.10	1.39	0.71	-0.89	2.32
	Variation logarithmique de l'emploi total (principale variable de résultat)	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.02
	Salaires moyen (niveau) ¹	13 722	15 585	-1 863	-2 506	-1 220
	Variation de salaire moyen (%)	-0.10	0.88	-0.98	-2.78	0.82
	Variation logarithmique du salaire moyen (principale variable de résultat)	-0.03	-0.01	-0.02	-0.03	0.00
	Présence d'heures supplémentaires (variable muette)	0.98	0.67	0.30	-0.48	1.09
	Situation bénéficiaire (5 catégories)	2.97	2.96	0.01	-0.11	0.13
	Pourcentage de la main-d'œuvre moyennement qualifiée	0.17	0.15	0.02	-0.01	0.05
	Pourcentage de la main-d'œuvre très qualifiée	0.12	0.13	-0.01	-0.04	0.01
	Variation logarithmique de l'investissement total	-0.19	-0.07	-0.12	-0.39	0.14
	Taux d'investissement en chiffre d'affaires (5 catégories)	1.72	1.75	-0.03	-0.11	0.04
	Investissement dans des actifs incorporels	0.05	0.06	-0.01	-0.03	0.01
	Évolution du recours aux heures supplémentaires (adoption, abandon, stabilité)	-0.01	0.00	0.00	-0.02	0.01
	Niveau de la convention collective applicable (3 catégories)	3.45	3.46	-0.01	-0.09	0.07
	Taille de l'entreprise (3 catégories)	1.09	1.09	0.00	-0.02	0.02
	Secteur d'activité (6 catégories)	4.93	4.93	0.00	-0.13	0.13
	Variation du chiffre d'affaires (5 catégories)	2.74	2.74	0.00	-0.09	0.08

Pays	Variable	Moyenne du groupe de contrôle	Moyenne du groupe traité	Différence des moyennes	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite inférieure	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite supérieure
	Part des exportations dans le chiffre d'affaires (5 catégories)	1.24	1.24	0.00	-0.06	0.06
	Pourcentage de salariés à temps plein (5 catégories)	4.88	4.85	0.03	-0.01	0.07
	Pourcentage de travailleurs permanents (5 catégories)	4.47	4.45	0.01	-0.09	0.11

Note : Les résultats en gras sont significatifs au seuil de 5%.

Au Portugal, l'échantillon n'est pas équilibré en ce qui concerne les *niveaux* de valeur ajoutée par salarié et les *niveaux* de salaire moyen (bien qu'il le soit s'agissant des *variations en pourcentage* et *logarithmiques*). Cela signifie que les entreprises qui réduisent leurs heures de travail affichent un niveau significativement plus élevé de valeur ajoutée par salarié et versent un salaire moyen plus élevé à t-1. Cela n'a pas d'incidence sur la méthode d'identification utilisée à la section 5.2.3 puisque l'analyse est basée sur la *croissance* et non sur les *niveaux*. Pour corriger ce déséquilibre, on ajoute toutefois des contrôles pour les niveaux de valeur ajoutée par salarié et de salaire moyen avant le changement dans l'analyse de référence pour le Portugal, dont les résultats présentés au Graphique 5.8 ci-dessous rendent par conséquent compte.

Tableau d'annexe 5.D.2. Échantillons équilibrés utilisés dans l'analyse au niveau des entreprises sur l'adoption des horaires variables en Allemagne présentée à la section 5.2.3 : statistiques descriptives

Variable	Moyenne du groupe de contrôle	Moyenne du groupe traité	Différence des moyennes	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite inférieure	Différence de moyenne, intervalle de confiance 95 %, limite supérieure
Variation logarithmique de la valeur ajoutée par salarié (principale variable de résultat)	-0.06	-0.06	0.00	-0.06	0.06
Variation logarithmique du nombre de salariés (principale variable de résultat)	0.02	0.02	0.00	-0.02	0.03
Variation logarithmique du salaire moyen (principale variable de résultat)	-0.01	0.01	-0.02	-0.06	0.02
Valeur ajoutée par salarié (niveau)	65 982	61 824	4 158	-8 503	16 820
Nombre de salariés (niveau)	102	118	-16	-47	15
Salaire moyen (niveau)	2 278	2 375	-97	-275	80
Variation en pourcentage de la valeur ajoutée par salarié	0.15	-1.30	1.45	-3.86	6.76
Variation en pourcentage du nombre de salariés	2.79	2.48	0.30	-2.37	2.98
Variation en pourcentage du salaire moyen	1.74	2.42	-0.69	-4.61	3.24
Taille de l'entreprise (4 catégories)	2.39	2.39	0.00	-0.13	0.13
Secteur d'activité (7 catégories)	5.05	5.04	0.02	-0.71	0.74
Pourcentage de salariés à temps plein (5 catégories)	4.71	4.62	0.09	-0.04	0.21
Pourcentage de travailleurs permanents (5 catégories)	4.95	4.98	-0.04	-0.08	0.01
Pourcentage de travailleurs non manuels titulaires d'un diplôme universitaire	0.10	0.11	-0.01	-0.04	0.01
Situation bénéficiaire (5 catégories)	2.75	2.73	0.02	-0.16	0.21
Part des exportations dans le chiffre d'affaires (5 catégories)	2.10	2.25	-0.15	-0.41	0.10
Variation logarithmique de l'investissement total	-0.41	-0.33	-0.07	-0.26	0.11
Taux d'investissement dans la valeur ajoutée (5 catégories)	2.56	2.46	0.10	-0.06	0.27
Investissement dans les technologies de communication et de traitement des données (variable muette)	0.53	0.56	-0.03	-0.12	0.05
Présence d'heures supplémentaires (variable muette)	0.86	0.85	0.01	-0.05	0.07
Évolution du recours aux heures supplémentaires (adoption, abandon, stabilité)	0.01	-0.03	0.04	-0.02	0.09

Couverture par une convention collective portant sur le salaire (variable muette)	2.26	2.24	0.02	-0.14	0.17
Présence d'un comité d'entreprise (variable muette)	0.37	0.41	-0.03	-0.12	0.05
Niveau de la convention collective applicable (3 catégories)	0.42	0.43	0.00	-0.09	0.08

Notes

¹ Les auteurs souhaitent remercier Bayram Cakir pour sa contribution au présent chapitre, notamment en tant qu'assistant de recherche pour traiter les données portugaises dans la section 5.2.3.

² Les définitions du télétravail peuvent être très différentes (OCDE, 2021^[1]). Tout au long du chapitre, le télétravail désigne la possibilité pour les salariés de travailler à distance, depuis leur domicile ou un lieu autre que les locaux de l'employeur, de façon habituelle ou occasionnelle. Dans la pratique, cette notion est à rapprocher davantage de l'expression plus récente de « mode de travail hybride », plutôt qu'à l'exercice de l'activité professionnelle exclusivement depuis son domicile.

³ Définir les longues heures de travail n'est pas chose aisée, des seuils différents étant fixés dans les études, les enquêtes et les cadres d'indicateurs. Une possibilité consiste à prendre en considération la réglementation, par exemple en Europe la Directive de 2003 de l'Union européenne sur le temps de travail qui fixe à 48 heures hebdomadaires la durée maximale du travail, y compris les heures supplémentaires. Une autre façon de définir les longues heures de travail consiste à se référer à la répartition des heures travaillées dans le pays/la population étudié(e) : par exemple, le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi établi par l'OCDE considère que les personnes qui effectuent de très longues heures de travail sont celles qui travaillent plus de 60 heures par semaine, lorsqu'il définit la tension au travail dans les économies émergentes. Toutefois, de nombreux travaux définissent simplement les longues heures de travail comme étant des heures supplémentaires, ce qui est imprécis mais figure dans de nombreuses enquêtes.

⁴ Il est difficile de résoudre le problème d'identification du « travailleur sain » (biais de sélection professionnelle) lorsque seules des données transversales sont disponibles, mais il est plus facile de le faire en utilisant des données de panel qui permettent de tenir compte des niveaux de santé antérieurs, ou en estimant des modèles à effets fixes avec une variable exogène qui peut être utilisée comme un instrument. Les études empiriques qui portent sur les retombées du temps de travail sur la santé se heurtent à d'autres difficultés, notamment le fait que les heures de travail ne sont pas attribuées de manière aléatoire, ce qui introduit des biais étant donné que d'éventuels facteurs non observés et omis risquent d'influer à la fois sur le temps de travail et sur la santé, ou le fait que les estimations des retombées du temps de travail sur la santé sont généralement biaisées par l'influence des heures travaillées sur le revenu, lequel a un effet indépendant considérable sur la santé. Les données recueillies risquent aussi d'être déjà biaisées : il se peut, par exemple, que l'effet négatif de certains dispositifs sur le bien-être des travailleurs soit sous-estimé si les travailleurs démissionnent à cause de ces mêmes dispositifs (et ne sont donc pas pris en compte dans les données).

⁵ Ces résultats découlent de la corrélation positive entre une durée hebdomadaire de travail comprise entre 30 et 44 heures (qui correspond à la classe modale) et les trois dimensions étudiées : satisfaction à l'égard de la vie, satisfaction au travail et satisfaction en matière de temps libre). En effet, des analyses complémentaires (non présentées ici mais disponibles sur demande) montrent qu'en France, un travailleur a le plus de chances d'être satisfait dans la vie, de s'épanouir professionnellement et de se réjouir du temps libre dont il dispose s'il effectue, respectivement, entre 40 et 44 heures de travail par semaine, entre 30 et 34 heures de travail par semaine, et entre 35 et 39 heures de travail par semaine.

⁶ Quoique les effets observés dépendent du type d'aménagement, des indicateurs de bien-être et du groupe de travailleurs considérés.

⁷ D'après les résultats d'enquêtes récentes auprès des salariés et des entreprises des pays de l'OCDE (Barrero, Bloom et Davis, 2021^[153] ; Criscuolo et al., 2021^[156]).

⁸ Sur quatre études, seule celle de Nikolova et Graham (2014^[70]) distingue le travail à temps partiel choisi du travail à temps partiel subi. Benson et al. (2017^[67]), Cho (2018^[68]) et Beham et al. (2019^[69]) considèrent le travail à temps partiel de manière globale, sans faire acception des motifs pour lesquels les salariés ont adopté un tel régime d'activité.

⁹ Voir toutefois chez Kapteyn et al. (2004^[79]) l'étude de modèles théoriques offrant la possibilité d'un ajustement des salaires à la baisse, négocié par les syndicats, en cas de réduction du temps de travail.

¹⁰ Les études théoriques publiées sur le sujet sont par conséquent peu concluantes : si le plafonnement de la durée du travail est censé avoir une incidence positive sur l'emploi, une limitation excessive (c'est-à-dire trop basse) réduirait la demande de main-d'œuvre (Contensou et Vranceanu, 2000^[139] ; Marimon et Zilibotti, 2000^[137]). Si elle est susceptible de faire croître l'emploi global dans un contexte de chômage élevé, la réduction du temps de travail pourra au contraire aggraver la situation du marché du travail dans les pays où le chômage est déjà faible (Rocheteau, 2002^[138]). Pour Calmfors et Hoel (1988^[81]), l'abaissement de la durée légale du travail fera reculer l'emploi puisque les entreprises préféreront les heures supplémentaires aux recrutements (si la majoration des heures supplémentaires reste inchangée) ; la mesure pourrait toutefois, d'après les auteurs, être pourvoyeuse d'emplois, en présence d'un niveau de production fixe, si elle s'accompagne d'une prime d'heures supplémentaires plus élevée.

¹¹ C'est sur cette idée assez simple que repose la théorie du « partage du travail », un temps en vogue dans les milieux politiques quoiqu'elle soit dépourvue de fondement économique. Selon cette théorie, la réduction du temps de travail favoriserait la création d'emplois grâce au *partage du travail*, dont le volume horaire serait réparti entre un nombre plus important d'individus, chacun travaillant moins qu'auparavant. L'idée ne résiste guère à un examen économique sérieux prenant en compte, notamment, les coûts fixes associés aux embauches, ou les frictions résultant de la substitution imparfaite des travailleurs entre eux. Elle est en outre incompatible avec celle voulant que la réduction du temps de travail profite à la productivité des entreprises grâce aux réorganisations ou grâce à la moindre fatigue des salariés et à un investissement plus important de leur part. Dans un cas comme dans l'autre, les entreprises n'auraient pas besoin de recruter pour maintenir leur production (il n'y aurait alors pas de partage du travail).

¹² Les modèles construits pour étudier le second cas de figure reposent généralement sur l'hypothèse que l'augmentation de la productivité horaire après la réduction de la durée normale du travail ne suffit pas à compenser celle des coûts unitaires de main-d'œuvre.

¹³ À titre d'exemple, la stratégie d'identification suivie par (Hunt, 1999^[85]) repose sur cette hypothèse hardie que la modification du temps de travail au niveau d'un secteur d'activité est un élément exogène dans la mesure où elle a été convenue à l'avance. Si la durée de travail négociée ne peut, de fait, être modifiée en réaction à un changement économique imprévu, elle ne peut pour autant être considérée comme exogène au regard des changements escomptés, et donc les tendances à l'échelle des secteurs d'activité devraient être prises en considération. Lorsqu'elles le sont, les résultats obtenus ne sont pas significatifs, ce qui autorise à penser que les modifications du temps de travail au niveau d'un secteur d'activité ne sont pas étrangères aux tendances observées à la même échelle en ce qui concerne l'emploi et la productivité. Si cette hypothèse capitale ne tient pas, la stratégie d'identification est assimilable à une régression des effets fixes à l'échelle d'un secteur d'activité, qui peut révéler une corrélation, mais non pas une causalité. C'est la raison pour laquelle cette étude est considérée comme une étude « corrélationnelle ».

¹⁴ Brown et Hamermesh ont étudié l'effet que la majoration des heures supplémentaires (qui revient à introduire une limite supérieure à la durée du travail) a produit sur l'emploi aux États-Unis et ont conclu que cet effet à long terme était nul.

¹⁵ Par exemple, les salaires nominaux demeurent constants, mais ne sont pas totalement ajustés à l'inflation, ce qui permet de contenir l'augmentation du salaire horaire ; une modération salariale est négociée avec les syndicats ou bien les entreprises arrivent à gagner suffisamment en productivité – grâce, par exemple, à une réorganisation de l'activité, à davantage d'investissements, ou à une restructuration du personnel autour de ses membres les plus productifs – pour compenser la hausse du salaire horaire.

¹⁶ Kramarz et al. (2008_[87]), par exemple, considère qu'une loi sur la réduction du temps de travail peut aider à atteindre le plein emploi si elle contraint les entreprises en situation de monopsonie à aligner le temps de travail de chaque salarié sur celui appliqué par un éventuel concurrent et favorise ainsi le bien-être du personnel – voir aussi, entre autres, Marimon et Zilibotti (2000_[137]) ou Contensou et Vranceanu (2000_[139]). Qui plus est, comme indiqué au Chapitre 3, tous les marchés du travail locaux n'ont pas un caractère monopsonistique homogène. Les conditions de concurrence n'étant pas les mêmes sur les marchés locaux d'un même pays, les estimations nationales communiquées dans les publications spécialisées sont probablement la synthèse des effets positifs et négatifs produits sur ces mêmes marchés. Autrement dit, la réduction de la durée normale du travail appliquée dans un contexte monopsonistique, voire pour contrecarrer un monopsonie sur un marché donné, sera probablement mieux ajustée si la mesure est décidée à l'échelon local, où il est plus facile de prendre la juste mesure de la situation.

¹⁷ Si les deux canaux mentionnés dans ce paragraphe sont susceptibles d'accroître la productivité horaire des travailleurs de façon linéaire, il n'en ira probablement pas de même pour la productivité totale rapportée au nombre de salariées : pour prendre un exemple extrême, si la productivité horaire peut continuer à progresser quand bien même la durée du travail serait ramenée à une heure par semaine, la productivité individuelle diminuerait selon toute vraisemblance.

¹⁸ Hart et Krall (2007_[150]) ont pu observer que des gardes moins longues s'accompagnaient d'une meilleure productivité horaire chez les médecins urgentistes aux États-Unis. Olds et Clarke (2010_[148]) relèvent de leur côté que les erreurs médicamenteuses et piqûres accidentelles sont statistiquement liées aux semaines de travail de plus de 40 heures parmi le personnel infirmier ; Rogers et al. (2004_[146]) font le même constat dans le cas de gardes de plus de 12 heures. Shepard et Clifton (2000_[144]) constatent que les heures supplémentaires entraînent une diminution de la production individuelle dans les entreprises manufacturières aux États-Unis, alors que Schank (2005_[145]) ne trouve aucune différence de productivité entre les entreprises allemandes qui ont recours aux heures supplémentaires et les autres. D'autres observations tendant elles aussi à révéler l'existence d'un effet de fatigue entraînant une diminution de la productivité lorsque la durée du travail est trop longue ont pu être faites dans différents secteurs d'activité, avec des conclusions concordantes dans des contextes aussi différents que le domaine paramédical dans l'État du Mississippi (Brachet, David et Drechsler, 2012_[152]), les ateliers de munitions britanniques lors de la Première Guerre mondiale (Pencavel, 2015_[147]) et les usines américaines des années 1920 (Dolton, Howorth et Abouaziza, 2016_[108]). Les effets de la fatigue sur la productivité ont tendance à se prolonger en l'absence de temps de repos approprié (Pencavel, 2016_[107]). Les travaux de Lu et Lu (2017_[149]) semblent faire exception. Leurs auteurs observent en effet une diminution de l'efficacité du personnel des établissements médicalisés aux États-Unis après l'introduction de lois interdisant les heures supplémentaires obligatoires. L'exception est apparente dans la mesure où ils concluent qu'il s'agit d'une conséquence indirecte du recours accru aux travailleurs contractuels comme suite à cette interdiction.

¹⁹ L'intérêt relativement limité porté aux effets que la réduction de la durée *normale* du travail est susceptible de produire sur la productivité est d'autant plus surprenant qu'il s'agit-là d'un moyen de générer des emplois bien plus prometteur, dans l'absolu, que la théorie du partage du temps de travail qui, elle, a déjà été abondamment étudiée en comparaison (voir note 11) : si la réduction de la durée du travail peut être bénéfique à la productivité de l'une ou l'autre des manières indiquées plus haut (sinon des deux), elle serait susceptible, par ricochet, de soutenir l'emploi à moyen ou long terme.

²⁰ L'effet est défini en comparant l'évolution des résultats étudiés avant et après la réforme entre les secteurs « fortement exposés » (les secteurs où la durée moyenne du temps de travail *avant* la réforme était longue, et qui en ressentiront les effets), et les secteurs « peu exposés » (ceux où la durée moyenne du temps de travail était relativement courte *avant* la réforme, qui ne seront pas touchés).

²¹ Les informations proviennent de plusieurs sources : le *Labour Regulation Index* du Centre for Business Research (CBR-LRI) (Adams, Bishop et Deakin, 2010_[154]), complété et vérifié par recoupement au moyen des informations contenues dans la base de données OIT-TRAVAIL et la base de données sur les réformes du marché du travail (LABREF) de la Commission de l'Union européenne (Commission européenne, 2021).

²² Les résultats de la partie B vont dans le même sens, mais les coefficients doivent être interprétés comme l'effet relatif du passage de 0 % à 100 % des salariés exposés : dans les secteurs où la réduction du temps de travail concerne tous les salariés, le nombre d'heures chute de 6 % par rapport à ceux où le temps de travail de tous les salariés était déjà inférieur au plafond instauré par la réforme, et la part située au-dessus du plafond diminue de 33 points.

²³ Voir les détails à la section 5 de Batut et al. (2022_[109]), « *The Employment effects of Working Time Reductions in Europe* ».

²⁴ Cette explication ne peut toutefois être confirmée par la présente analyse, qui utilise la rémunération brute du travail, à savoir une variable intégrant les cotisations de sécurité sociale et qui aurait également tenu compte de leur baisse ; néanmoins, le coefficient estimé pour l'incidence moyenne des réformes sur la rémunération dans les secteurs « fortement exposés » par rapport aux secteurs « faiblement exposés » étant positif, cela va à l'encontre de l'idée selon laquelle le coût du travail a été pleinement compensé par la baisse des cotisations de sécurité sociale.

²⁵ Bien que l'on utilise les données recueillies au niveau des entreprises pour déterminer les moments où celles-ci ont réduit le temps de travail contractuel, on ne peut en déduire les raisons ayant motivé cette réduction : elle peut être le fruit d'une décision unilatérale des employeurs ou d'un processus de négociation entre salariés et direction à l'échelon de l'entreprise, mais aussi d'une décision négociée à l'échelon sectoriel ou national, voire d'une réforme législative au niveau national.

²⁶ Les résultats estimés à t+1 rendent compte de l'évolution entre t et t+1, ceux estimés à t+2 de l'évolution entre t et t+2, c'est-à-dire l'effet cumulé du traitement sur les deux années postérieures au changement observées.

²⁷ L'écart avec le nombre d'observations figurant dans les graphiques qui suivent tient à ce que les quatre années de chaque période traitée font partie du groupe traité ; le nombre d'observations *traitées* est donc supérieur à celui des périodes traitées.

²⁸ Qui regroupent respectivement 15.7 %, 17.6 % et 18.1 % des cas contre 4.8 % en moyenne chaque année.

²⁹ Pour examiner plus en détail l'effet négatif sur la croissance de l'emploi, l'Équation 5.3 est estimée en prenant pour variables de résultat l'augmentation des départs et celle des embauches. La progression des départs est négativement et significativement corrélée au traitement à t+1 (-29.6 %), ce qui indique que les entreprises traitées *retiennent* davantage de travailleurs que les entreprises témoins. Qui plus est, l'accroissement des embauches est également associé de manière négative et significative au traitement (-33.7 %), ce qui laisse entendre que les entreprises qui réduisent les heures contractuelles recrutent aussi moins que les autres. Ces résultats combinés permettent de penser que l'effet négatif observé pour la croissance de l'emploi pourrait s'expliquer par l'écart entre l'évolution des taux de croissance des départs et des recrutements (les deux diminuant, mais celui des arrivées davantage que celui des départs), plutôt qu'à un accroissement des départs. Autrement dit, il est possible que le potentiel de rétention des travailleurs ait augmenté dans les entreprises qui ont diminué le temps normal de travail (on notera cependant que les données ne permettent pas de définir ce qui se passe dans le cadre des départs, c'est-à-dire l'évolution respective des licenciements et des démissions).

³⁰ Respectivement 19.3 % des cas en 2012 et 17.7 % en 2013.

³¹ Selon Hijzen et Thewissen (2020_[110]), la réforme contenait diverses mesures destinées à atténuer les éventuelles retombées défavorables sur les employeurs, notamment une exemption de l'obligation de rémunérer les heures supplémentaires au taux de majoration pour les entreprises comptant moins de cinq salariés, et des réductions temporaires de ce taux pour les quatre premières heures supplémentaires.

³² Il serait intéressant de disposer d'études établissant une distinction entre l'effet du télétravail sur l'emploi dans les régions urbaines et dans les régions rurales, mais il n'en existe pas à ce jour. C'est là un domaine de recherche prometteur pour l'avenir.

³³ On ne peut tirer de conclusions générales concernant l'incidence du télétravail sur la productivité des études fondées sur des données recueillies pendant la pandémie de COVID-19 ; en effet, comme expliqué à l'Encadré 5.1, un trop grand nombre de facteurs propres à cette période risquent de fausser les données relatives à la productivité à l'époque. Néanmoins, il ressort globalement de ces études que la productivité autodéclarée s'est maintenue ou a progressé chez les salariés qui ont commencé à pratiquer le télétravail pendant la pandémie (Ker, Montagnier et Spiezia, 2021_[155]). Parmi la minorité de salariés ayant signalé une baisse de productivité, celle-ci serait principalement due au manque de contacts avec les collègues, aux obligations familiales difficilement conciliables avec le travail, aux difficultés d'accès aux informations relatives au travail, à d'autres obstacles à l'exécution du travail, à l'inadéquation de l'espace de travail physique et à des connexions Internet trop lentes.

³⁴ Cette section se fonde essentiellement sur les études qui examinent en quoi les heures de télétravail formel et rémunéré influent sur la productivité. Pour une analyse de l'incidence du travail à domicile *non rémunéré* sur la productivité aux États-Unis, voir Elridge et Pablonia (2010_[151]).

³⁵ Pour approfondir ce point, le modèle est exécuté avec le pourcentage d'embauches et le pourcentage de départs. On observe une corrélation négative significative entre le traitement et les départs à t+2, et une corrélation non significative (positive) avec les recrutements à t+2 (la régression ne peut être exécutée à t+1 car le nombre d'observations traitées à t+1 dans cette spécification est insuffisant). Ce résultat laisse effectivement entendre que l'effet positif sur l'emploi pourrait davantage tenir à une plus forte *rétention* des salariés qu'à une augmentation significative des embauches.

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. Les données pour l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie sont incluses dans les tableaux lorsqu'elles sont disponibles dans la base de données de l'OCDE sur l'Emploi (<http://www.oecd.org/employment/database>).

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.

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, y compris 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 et 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 ;
- Taux de syndicalisation et Couverture conventionnelle ;
- 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 :

- **Modification de la mesure du statut de la main d'œuvre et de la méthodologie de l'Enquête européenne sur les forces de travail à partir de 2021** : les données entre 2020 et 2021 sont affectées par une rupture de série dans les tableaux B, C, D, H, I, J, K, M. La taille et la direction des ruptures varient selon les pays et les statistiques, comme indiqué dans les documentations nationales sur le site Internet d'Eurostat. Voir : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards.
- **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 Türkiye (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 Türkiye (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.
- **Modification de la définition opérationnelle du temps de travail habituel** :
 - En Israël, le questionnaire de l'enquête sur la population active a été élargi et modifié depuis janvier 2018. On demande désormais aux travailleurs absents du travail « combien d'heures ils travaillent habituellement ». Cela a un impact sur le nombre de travailleurs déclarant des heures hebdomadaires habituellement travaillées dans leur emploi principal avant et après

2018, et affecte notamment le tableau H sur l'incidence et la composition de l'emploi à temps partiel selon une définition commune basée sur un seuil de 30 heures.

- **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 Türkiye (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).
- **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 Türkiye (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

	1991	1995	2000	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Australie	9.6	8.5	6.3	4.4	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6	5.3	5.2	6.5	5.1
Autriche	..	4.2	3.9	5.2	4.9	5.2	5.7	6.0	6.2	6.5	5.9	5.2	4.8	6.0	6.2
Belgique	6.4	9.7	6.9	7.5	7.2	7.6	8.6	8.7	8.7	7.9	7.2	6.0	5.4	5.8	6.3
Canada	10.3	9.5	6.8	6.1	7.6	7.3	7.1	6.9	6.9	7.1	6.4	5.9	5.7	9.6	7.5
Chili	8.2	7.3	9.7	7.1	7.1	6.5	6.1	6.5	6.3	6.7	7.0	7.4	7.2	10.8	8.9
Colombie	11.3	11.0	10.5	9.7	9.2	9.0	9.2	9.3	9.5	10.4	15.9	13.8
Costa Rica	10.3	10.2	9.4	9.6	9.6	9.5	9.1	10.3	11.8	19.6	16.4
République tchèque	..	4.0	8.8	5.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9	2.3	2.0	2.6	2.8
Danemark	7.9	6.7	4.3	3.8	7.8	7.8	7.4	6.9	6.3	6.0	5.8	5.1	5.1	5.7	5.1
Estonie	14.5	4.6	12.4	9.9	8.5	7.3	6.4	6.8	5.8	5.4	4.5	6.9	6.2
Finlande	6.6	15.4	9.8	6.9	8.0	7.8	8.3	8.8	9.5	8.9	8.8	7.4	6.7	7.7	7.7
France	9.6	12.0	9.6	8.0	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1	9.4	9.0	8.4	8.0	7.9
Allemagne	5.5	8.3	8.0	8.5	5.5	5.1	5.0	4.7	4.4	3.9	3.6	3.2	3.0	3.6	3.6
Grèce	11.2	8.4	18.1	24.8	27.8	26.7	25.0	23.9	21.8	19.7	17.9	17.6	14.8
Hongrie	6.3	7.4	10.7	10.7	9.9	7.5	6.6	5.0	4.1	3.6	3.3	4.1	4.1
Islande	2.5	7.7	6.6	5.8	5.4	4.5	3.3	3.3	3.1	3.9	6.4	6.0
Irlande	14.8	12.3	4.4	5.0	15.4	15.5	13.8	11.9	9.9	8.4	6.7	5.8	5.0	5.9	6.3
Israël	..	6.9	8.8	7.3	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2	4.0	3.8	4.3	5.0
Italie	8.5 p	11.2	10.1	6.2	8.5	10.9	12.4	12.8	12.0	11.8	11.3	10.6	9.9	9.3	9.6
Japon	2.1	3.2	4.7	3.8	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4	2.8	2.8
Corée	2.5	2.1	4.4	3.3	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8	3.9	3.7
Lettonie	14.3	6.1	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9	9.6	8.7	7.4	6.3	8.1	7.6
Lituanie	16.4	4.3	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1	6.2	6.3	8.5	7.1
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.2	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6	5.5	5.6	6.7	5.4
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.7	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.3	3.5	4.4	4.1
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	5.3	6.1	6.8	8.2	8.4	7.9	7.0	5.9	4.9	4.4	4.9	4.2
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	3.6	6.0	6.5	5.9	5.4	5.4	5.1	4.7	4.3	4.1	4.6	3.8
Norvège	5.5	4.9	3.2	2.7	3.6	3.5	3.9	3.8	4.7	4.9	4.4	4.0	3.9	4.8	4.5
Pologne	16.1	9.6	10.0	10.4	10.6	9.2	7.7	6.3	5.0	3.9	3.3	3.2	3.4
Portugal	4.2	7.2	5.3	9.6	13.5	16.6	17.2	14.7	13.0	11.5	9.2	7.2	6.7	7.1	6.6
République slovaque	18.9	11.2	13.6	13.9	14.1	13.1	11.5	9.7	8.1	6.5	5.7	6.7	6.8
Slovénie	6.7	4.9	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0	6.6	5.1	4.4	5.0	4.8
Espagne	15.5	20.8	11.9	8.2	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7	17.2	15.3	14.1	15.5	14.8
Suède	3.1	8.8	5.6	6.3	8.0	8.2	8.2	8.1	7.6	7.2	6.9	6.5	7.0	8.5	8.8
Suisse	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	4.9	4.8	4.7	4.4	4.8	5.1
Türkiye	9.2	9.1	8.4	9.1	9.9	10.3	10.9	10.9	10.9	13.7	13.1	12.0
Royaume-Uni	8.6	8.7	5.5	5.3	8.1	8.0	7.6	6.2	5.4	4.9	4.4	4.1	3.8	4.6	4.5
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4	3.9	3.7	8.1	5.4
OCDE ¹	5.9 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	6.2 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 Türkiye 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/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.StatLink  <https://stat.link/23y9ri>

Tableau B1. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	69.1	72.8	72.7	75.0	61.7	64.1	56.8	60.8	76.2	79.9	80.1	81.9	46.1	56.5	63.6	65.4
Autriche	68.3	69.9	72.4	72.4	52.8	53.8	50.2	50.2	82.5	82.9	83.9	83.8	28.3	36.0	54.7	55.4
Belgique	60.5	62.0	64.7	65.3	29.1	27.5	24.1	24.7	77.4	79.7	80.3	80.7	26.3	34.4	53.3	54.5
Canada	70.9	73.3	70.0	73.2	56.2	60.2	49.5	55.2	79.9	81.9	79.5	82.3	48.1	56.2	60.4	62.7
Chili ¹	54.5	57.6	55.8	58.5	29.0	29.0	20.0	21.3	65.6	70.1	67.1	70.2	47.7	54.8	56.2	57.4
Colombie	..	60.2	57.5	60.7	..	38.0	34.2	36.6	..	72.0	68.0	71.8	..	51.9	54.3	55.5
Costa Rica	59.6	64.1	54.8	57.2	44.9	46.3	25.9	27.4	69.1	74.6	67.3	70.2	46.4	54.8	50.2	51.6
Rép. tchèque	65.2	66.1	74.4	74.4	38.3	28.5	25.1	24.8	81.6	83.5	86.5	86.3	36.3	46.0	68.2	69.8
Danemark	76.4	77.3	74.5	75.6	66.0	65.3	53.2	53.9	84.2	86.4	82.2	83.5	55.9	59.2	71.5	72.4
Estonie	60.6	69.6	73.8	74.0	34.9	34.6	34.7	33.5	74.4	84.6	83.0	83.9	42.8	59.4	73.5	71.6
Finlande	67.5	70.5	72.2	72.8	42.9	46.4	43.0	45.4	80.9	83.3	82.4	82.3	42.3	55.0	67.5	68.3
France	62.7	63.8	65.3	67.2	30.4	30.6	28.5	32.2	79.6	81.4	80.8	82.1	29.9	38.2	53.8	55.9
Allemagne	65.6	69.0	75.4	75.8	47.2	45.9	48.1	48.7	79.3	80.3	84.0	84.5	37.6	51.3	71.6	71.8
Grèce	56.5	60.9	56.3	57.2	27.6	24.0	13.8	13.4	70.5	75.4	70.4	71.1	39.0	42.7	44.6	48.3
Hongrie	56.0	57.0	69.7	73.1	32.5	21.1	27.2	27.5	73.0	74.7	82.9	87.0	21.9	32.2	59.6	62.8
Islande ²	84.6	84.2	77.9	79.8	68.2	72.5	62.2	65.6	90.6	87.9	82.6	83.5	84.2	83.2	76.8	80.2
Irlande	65.4	71.8	68.1	70.3	50.4	63.0	37.0	42.9	75.4	78.6	79.1	80.3	45.9	54.4	62.9	64.1
Israël ³	62.1	64.5	66.8	66.6	48.1	46.4	38.9	39.9	71.3	74.0	78.3	77.8	46.5	57.1	67.9	67.4
Italie ²	53.9	58.6	58.1	58.2	27.8	24.5	16.8	17.5	68.0	73.4	69.6	70.2	27.7	33.7	54.2	53.4
Japon	68.9	70.7	77.3	77.7	42.7	41.4	46.4	46.6	78.6	80.2	85.4	85.8	62.8	66.1	76.7	76.9
Corée	61.5	64.1	65.9	66.5	29.4	26.3	25.2	27.0	72.3	74.1	74.9	75.3	57.8	60.6	66.6	66.3
Lettonie	57.3	68.1	71.6	69.9	29.2	38.1	29.6	27.9	73.5	82.1	82.2	80.4	35.9	58.0	68.6	67.8
Lituanie	58.8	65.0	71.6	72.4	25.2	24.8	29.4	31.1	75.0	82.2	83.7	84.3	40.3	53.2	67.6	68.0
Luxembourg	62.7	64.2	67.2	69.4	31.8	22.5	24.9	29.4	78.2	81.9	84.0	85.4	27.2	32.0	44.0	46.6
Mexique	60.1	61.0	59.4	61.0	48.9	44.9	38.9	40.8	67.4	70.0	69.6	71.3	51.7	54.5	52.3	53.1
Pays-Bas	72.1	73.6	77.8	80.1	66.5	63.1	62.5	71.7	81.0	84.1	85.1	85.9	37.6	47.8	71.0	71.4
Nouvelle-Zélande	70.3	75.1	76.8	78.3	54.2	58.0	55.1	58.1	78.2	81.8	83.7	84.8	56.9	71.8	76.8	77.9
Norvège ²	77.5	76.8	74.7	76.3	57.6	54.5	49.3	53.3	85.3	85.7	82.7	83.5	65.2	69.0	72.8	74.6
Pologne	55.0	57.0	68.7	70.3	24.5	25.8	28.4	27.3	70.9	74.9	83.3	84.8	28.4	29.7	51.8	54.7
Portugal	68.3	67.6	69.7	71.3	41.8	34.4	26.0	25.2	81.8	80.9	84.0	85.3	50.8	51.0	59.0	63.4
Rép. slovaque	56.8	60.7	67.5	69.4	29.0	27.6	22.7	20.8	74.7	78.0	80.6	83.2	21.3	35.7	58.3	60.6
Slovénie	62.8	67.8	70.9	71.4	32.8	37.6	27.0	29.5	82.6	85.3	88.1	88.3	22.7	33.5	50.5	52.7
Espagne ²	57.4	66.8	61.9	63.8	36.3	43.0	20.7	23.0	68.4	77.1	73.1	75.4	37.0	44.5	54.7	55.8
Suède ²	74.3	74.2	75.5	75.4	46.7	42.1	39.4	40.6	83.8	86.1	85.0	84.7	65.1	70.1	77.8	77.0
Suisse	78.3	78.6	79.9	79.3	65.0	62.6	59.4	59.6	85.4	86.1	87.0	86.3	63.3	67.2	73.5	72.3
Türkiye	48.9	44.6	47.5	50.2	37.0	30.2	29.2	32.2	56.7	53.2	57.4	60.2	36.4	27.1	31.1	33.4
Royaume-Uni ²	72.3	72.4	75.1	74.7	61.4	57.3	52.3	51.3	80.3	81.0	84.2	84.1	50.8	57.4	65.4	64.5
États-Unis ²	74.1	71.8	67.1	69.4	59.7	53.1	45.9	50.1	81.5	79.9	75.6	77.6	57.8	61.8	60.3	61.9
OCDE ⁴	65.5	66.2	66.3	67.8	45.6	43.1	39.0	41.4	75.9	76.8	76.2	77.7	47.5	53.4	60.4	61.4
Brésil	..	67.4	57.4	59.0	..	52.9	35.4	37.8	..	76.1	68.1	69.4	..	53.8	44.6	45.8
Chine ⁵	79.3	61.9	88.0	59.2
Inde	58.2	..	49.0	..	41.3	..	22.0	..	67.4	..	60.9	..	54.1	..	50.1	..
Indonésie	65.0	62.0	41.5	39.5	75.6	71.4	67.8	66.9
Afrique de Sud	..	44.4	38.5	37.0	..	15.7	8.5	7.6	..	60.6	51.2	49.2	..	42.2	37.2	35.6

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/tsp1wy>

Tableau B2. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	76.9	79.5	76.9	78.8	62.6	65.0	55.9	59.5	85.6	88.1	85.6	86.9	57.6	65.7	69.3	70.8
Autriche	77.3	76.3	76.5	76.7	57.6	57.0	52.7	54.6	91.4	89.0	86.9	86.9	40.5	46.0	62.7	62.7
Belgique	69.5	68.7	68.4	68.7	32.8	29.9	25.6	25.8	87.3	87.0	84.2	84.6	36.4	42.9	58.7	59.3
Canada	76.2	77.1	73.2	76.3	56.7	59.8	49.3	54.6	85.8	86.1	83.1	85.7	57.4	63.3	66.1	68.4
Chili ¹	72.4	72.9	65.1	68.0	37.5	36.0	23.4	24.7	86.4	88.0	76.5	79.9	70.6	76.0	73.1	74.3
Colombie	..	75.2	70.8	74.4	..	47.9	42.9	45.2	..	88.9	82.2	86.3	..	72.8	72.4	75.3
Costa Rica	80.1	81.4	67.9	70.1	58.6	58.3	32.6	32.8	92.5	94.1	81.9	85.4	74.3	79.3	69.0	72.7
Rép. tchèque	73.6	74.8	81.4	81.3	42.8	32.8	30.4	29.4	89.3	91.7	93.8	93.8	51.7	59.6	75.2	76.5
Danemark	80.9	81.1	77.4	78.5	68.5	66.5	52.5	54.4	88.6	90.3	85.9	86.9	64.4	65.3	75.8	76.3
Estonie	64.1	73.2	76.0	75.6	40.8	39.1	35.9	33.1	75.8	89.4	87.5	86.6	51.0	58.1	68.4	70.1
Finlande	70.5	72.4	73.7	73.8	45.7	47.9	44.4	46.6	84.1	85.9	84.7	83.7	43.7	55.1	66.6	67.9
France	69.5	68.7	68.5	70.1	33.9	33.7	30.4	33.8	88.0	87.7	85.0	86.0	34.1	40.6	56.0	57.7
Allemagne	72.9	74.7	78.9	79.3	49.7	48.2	49.6	51.1	87.2	86.4	88.0	88.2	46.4	59.4	75.5	75.9
Grèce	71.5	74.2	65.2	66.4	32.7	29.1	15.9	15.6	88.5	90.1	79.7	80.8	55.2	59.1	57.0	60.7
Hongrie	62.7	63.7	77.0	77.9	36.0	24.4	31.1	30.9	79.2	81.6	89.8	90.4	32.8	40.1	71.6	74.1
Islande ²	88.2	88.3	80.2	82.5	66.1	71.6	58.9	63.2	95.1	93.2	85.3	87.2	94.2	88.5	82.5	84.2
Irlande	76.5	80.5	73.5	74.6	54.2	66.8	37.5	43.1	88.2	87.8	85.6	85.6	64.4	68.3	70.4	71.0
Israël ³	68.9	70.1	68.7	68.1	51.2	49.3	38.2	39.0	79.6	80.6	80.8	79.8	56.9	65.1	73.7	72.5
Italie ²	68.2	70.6	67.2	67.1	33.2	29.4	20.5	21.3	84.9	87.4	80.1	80.2	40.9	45.0	64.5	63.4
Japon	80.9	81.7	83.8	83.9	42.5	41.3	45.6	45.6	93.4	92.8	92.7	92.7	78.4	81.5	87.1	87.0
Corée	73.2	74.9	74.8	75.2	24.6	21.3	21.8	22.8	88.0	87.3	85.1	85.2	68.6	74.8	77.7	77.3
Lettonie	61.1	72.7	73.1	71.9	34.3	43.8	32.5	30.1	74.4	86.0	83.8	82.9	48.1	64.3	69.5	68.5
Lituanie	60.1	68.2	72.2	72.9	28.3	29.4	30.5	32.8	73.8	84.2	84.0	84.6	49.9	60.7	68.4	67.6
Luxembourg	75.0	72.3	70.4	72.6	35.3	26.5	25.3	29.8	92.8	92.2	88.0	89.1	37.9	35.6	47.3	51.4
Mexique	82.8	80.8	75.6	77.3	64.7	58.5	49.9	51.8	93.8	92.7	87.9	89.6	78.1	78.3	71.4	73.3
Pays-Bas	81.2	80.5	81.6	83.6	67.9	63.9	61.4	69.4	91.4	91.7	89.0	89.7	49.7	58.5	79.4	79.4
Nouvelle-Zélande	77.8	82.0	81.4	82.3	56.2	60.3	56.1	58.4	87.0	90.0	89.6	89.9	67.9	80.7	82.5	83.3
Norvège ²	81.3	79.5	76.6	78.2	59.4	52.8	48.8	51.5	88.9	89.1	84.9	85.8	71.4	73.8	76.4	78.9
Pologne	61.2	63.6	75.9	76.8	27.3	29.2	32.3	31.6	77.6	81.1	89.7	89.9	36.7	41.4	63.7	67.4
Portugal	76.3	73.6	72.3	73.9	47.3	38.5	28.4	28.1	90.0	87.2	86.5	87.5	62.2	58.7	63.3	68.9
Rép. slovaque	62.2	68.4	73.3	73.3	29.8	30.9	28.5	25.6	79.6	85.0	86.9	86.8	35.4	52.6	61.7	64.3
Slovénie	67.2	72.7	73.7	74.5	35.7	43.2	29.6	32.2	85.7	88.1	90.4	90.6	32.3	45.3	54.4	57.1
Espagne ²	72.7	77.3	67.3	68.7	43.2	48.6	22.7	24.4	85.6	87.5	78.8	80.7	55.2	59.6	61.6	62.5
Suède ²	76.3	76.5	77.3	77.4	47.9	41.9	39.0	39.7	85.9	89.0	87.7	87.9	67.7	73.1	79.9	78.6
Suisse	87.3	85.6	83.9	83.1	66.5	65.4	59.4	60.6	95.2	93.6	91.4	90.5	77.0	76.4	79.2	77.6
Türkiye	71.7	66.8	65.2	68.6	49.7	41.5	38.8	42.8	85.0	80.7	78.5	81.8	51.9	40.5	45.9	49.3
Royaume-Uni ²	79.0	78.6	78.5	78.0	63.6	58.8	51.5	50.8	87.5	87.8	88.5	88.2	60.0	66.4	69.9	69.0
États-Unis ²	80.6	77.8	72.1	74.3	61.9	54.4	46.4	50.6	89.0	87.5	81.8	83.6	65.7	67.4	66.2	67.4
OCDE ⁴	76.1	75.8	73.7	75.2	50.3	47.4	42.2	44.6	88.2	87.9	84.8	86.0	59.2	64.0	68.9	69.9
Brésil	..	79.7	67.9	70.0	..	63.0	42.6	44.5	..	89.0	79.2	81.3	..	70.1	58.4	60.2
Chine ⁵	84.6	61.8	94.2	70.4
Inde	81.1	..	71.9	..	57.2	..	32.8	..	93.8	..	89.8	..	78.7	..	75.7	..
Indonésie	80.7	78.2	48.8	48.7	95.0	91.1	83.6	82.8
Afrique de Sud	..	52.2	43.7	42.3	..	18.8	10.1	9.2	..	71.3	57.5	55.7	..	55.3	44.5	42.6

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/43hgu7>

Tableau B3. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	61.3	66.1	68.6	71.2	60.8	63.2	57.8	62.2	67.0	71.9	74.8	77.0	34.2	47.3	58.2	60.2
Autriche	59.4	63.5	68.3	68.1	48.1	50.6	47.8	45.7	73.6	76.7	80.8	80.7	16.8	26.5	47.0	48.3
Belgique	51.5	55.3	61.0	61.8	25.4	25.0	22.5	23.7	67.2	72.3	76.4	76.9	16.6	26.0	48.0	49.6
Canada	65.6	69.6	66.8	70.1	55.7	60.7	49.8	55.9	73.9	77.7	75.9	78.9	39.1	49.3	54.9	57.1
Chili ¹	36.8	42.3	46.6	49.0	20.2	21.7	16.5	17.7	45.0	52.3	57.6	60.4	26.6	35.1	40.6	41.7
Colombie	..	46.0	44.9	47.6	..	28.2	25.6	28.1	..	56.3	54.3	57.7	..	33.4	38.7	38.8
Costa Rica	38.8	46.3	41.4	43.9	30.2	33.3	18.1	20.8	45.7	55.2	52.5	55.4	20.3	31.2	32.9	31.8
Rép. tchèque	56.9	57.3	67.1	67.1	33.6	23.9	19.4	19.9	73.7	74.9	78.8	78.4	22.4	33.5	61.3	63.3
Danemark	71.7	73.4	71.4	72.7	63.4	64.0	54.0	53.4	79.9	82.5	78.3	80.1	46.7	53.1	67.2	68.5
Estonie	57.3	66.1	71.6	72.4	28.5	29.8	33.4	34.0	73.2	79.9	78.3	81.1	36.5	60.5	77.9	72.9
Finlande	64.5	68.5	70.7	71.7	39.9	44.7	41.5	44.2	77.6	80.7	80.0	80.8	40.9	54.8	68.4	68.8
France	56.2	59.1	62.2	64.5	26.9	27.5	26.5	30.6	71.4	75.3	76.7	78.3	26.0	36.0	51.8	54.3
Allemagne	58.1	63.2	71.8	72.2	44.6	43.5	46.5	46.1	71.2	74.0	79.9	80.7	29.0	43.4	67.8	67.8
Grèce	41.7	47.7	47.5	48.2	22.4	18.8	11.7	11.1	52.7	60.9	61.1	61.3	24.3	27.0	33.5	37.3
Hongrie	49.6	50.7	62.3	68.2	28.8	17.7	23.1	23.9	66.9	67.9	75.9	83.4	13.1	25.8	49.2	52.9
Islande ²	81.0	79.7	75.5	76.8	70.5	73.4	65.8	68.1	86.0	82.1	79.5	79.4	74.4	77.7	71.0	76.2
Irlande	54.1	63.0	62.9	66.0	46.6	59.1	36.5	42.8	62.7	69.2	72.7	75.2	27.4	40.3	55.4	57.5
Israël ³	55.5	59.0	64.9	65.1	44.8	43.4	39.7	40.8	63.5	67.7	75.8	75.8	36.8	49.3	62.4	62.5
Italie ²	39.6	46.6	49.0	49.4	22.1	19.5	12.8	13.5	50.9	59.6	59.1	60.1	15.3	23.0	44.6	44.0
Japon	56.7	59.5	70.6	71.3	43.0	41.5	47.2	47.7	63.6	67.4	77.9	78.6	47.9	51.2	66.4	66.9
Corée	50.1	53.4	56.7	57.7	33.6	30.8	28.3	30.9	56.1	60.5	64.1	64.8	48.0	46.9	55.6	55.5
Lettonie	53.8	63.9	70.2	68.0	23.8	32.2	26.7	25.6	72.6	78.4	80.6	77.9	26.8	53.4	67.9	67.1
Lituanie	57.5	62.0	71.0	71.9	22.1	20.0	28.3	29.3	76.1	80.2	83.4	83.9	33.0	47.5	66.9	68.3
Luxembourg	50.0	56.1	63.9	66.0	28.3	18.4	24.4	28.9	63.0	71.7	80.0	81.6	16.8	28.6	40.6	41.4
Mexique	39.6	43.6	44.6	46.2	34.0	32.2	27.7	29.6	44.3	50.6	53.3	55.1	27.7	33.1	35.9	35.8
Pays-Bas	62.7	66.5	73.9	76.6	65.1	62.2	63.6	74.1	70.3	76.4	81.2	82.1	25.5	37.1	62.6	63.5
Nouvelle-Zélande	63.1	68.6	72.2	74.4	52.1	55.6	54.0	57.7	69.9	74.2	78.0	79.9	46.1	63.2	71.4	72.9
Norvège ²	73.6	74.0	72.7	74.3	55.9	56.2	49.8	55.3	81.6	82.3	80.4	81.1	58.9	64.0	69.1	70.2
Pologne	48.9	50.6	61.5	63.8	21.8	22.4	24.2	22.8	64.3	68.8	76.7	79.6	21.4	19.4	41.0	43.1
Portugal	60.5	61.8	67.3	68.8	36.1	30.2	23.5	22.1	73.9	74.8	81.6	83.3	40.9	44.3	55.3	58.6
Rép. slovaque	51.5	53.0	61.7	65.6	28.2	24.1	16.5	15.8	69.8	71.0	74.0	79.4	9.8	21.2	55.2	57.3
Slovénie	58.4	62.6	67.8	68.1	29.7	31.4	24.0	26.6	79.3	82.4	85.6	85.7	13.8	22.2	46.6	48.5
Espagne ²	42.0	56.0	56.6	58.9	29.0	37.2	18.5	21.5	51.0	66.3	67.4	70.1	20.1	30.2	48.0	49.3
Suède ²	72.2	71.8	73.5	73.3	45.4	42.2	39.9	41.5	81.7	83.0	82.1	81.4	62.4	67.2	75.6	75.3
Suisse	69.3	71.6	75.9	75.4	63.4	59.7	59.4	58.6	75.6	78.5	82.5	82.1	50.1	58.1	67.8	67.0
Türkiye	26.2	22.8	29.7	31.7	24.8	19.3	19.2	21.2	27.6	25.6	36.2	38.4	21.5	14.6	16.7	18.0
Royaume-Uni ²	65.7	66.4	71.7	71.5	59.1	55.8	53.0	51.8	73.2	74.4	79.9	80.1	41.8	48.8	61.1	60.2
États-Unis ²	67.8	65.9	62.2	64.6	57.4	51.8	45.3	49.7	74.2	72.5	69.6	71.7	50.6	56.6	54.8	56.7
OCDE ⁴	55.1	56.8	58.9	60.5	40.8	38.8	35.8	38.1	63.9	65.9	67.7	69.4	36.6	43.4	52.4	53.3
Brésil	..	55.9	47.4	48.4	..	42.7	28.1	30.8	..	64.3	57.4	57.9	..	39.5	32.5	33.2
Chine ⁵	73.8	62.1	81.6	47.1
Inde	34.5	..	25.9	..	24.1	..	9.9	..	40.4	..	32.8	..	29.5	..	25.2	..
Indonésie	49.5	45.6	34.4	29.8	56.3	52.0	52.4	49.4
Afrique de Sud	..	37.4	33.4	31.9	..	12.6	6.9	6.1	..	51.2	44.8	42.6	..	31.8	31.4	29.9

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/qye6k8>

Tableau C1. Taux d'activité par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	73.8	76.2	77.9	79.1	70.2	70.8	66.2	68.6	80.3	82.7	84.5	85.4	48.2	58.1	67.1	68.2
Autriche	70.8	73.5	76.6	77.2	55.7	59.4	56.1	56.3	85.2	86.5	88.3	89.0	29.8	37.2	57.0	58.4
Belgique	65.1	67.1	68.6	69.7	35.3	33.9	28.4	30.3	82.4	85.3	84.5	85.4	27.1	35.9	55.6	57.1
Canada	76.2	78.1	77.4	79.1	64.4	67.6	61.9	63.8	84.8	86.3	86.2	87.7	50.9	59.3	65.7	67.6
Chili ¹	61.0	63.0	62.7	64.3	38.6	37.0	26.4	26.6	71.5	75.1	74.9	76.8	51.3	57.6	60.3	61.0
Colombie	..	68.0	68.8	70.7	..	48.8	46.9	48.6	..	79.1	79.8	81.9	..	55.2	60.6	60.9
Costa Rica	62.8	67.2	68.3	68.6	50.4	51.9	44.5	45.3	71.4	76.8	80.7	81.0	47.7	56.0	57.0	56.6
Rép. tchèque	71.6	69.8	76.4	76.6	46.1	31.9	27.3	27.0	88.4	87.8	88.7	88.7	38.2	48.2	69.6	71.6
Danemark	79.9	80.0	78.9	79.6	70.7	70.6	60.2	60.4	87.9	88.8	86.3	87.0	58.1	60.9	74.5	75.3
Estonie	71.1	73.0	79.4	79.1	44.8	38.4	42.2	40.3	86.6	88.3	88.2	88.8	48.3	61.6	78.6	76.6
Finlande	74.9	75.7	78.4	78.9	53.8	55.0	53.8	54.2	87.9	88.0	87.5	87.9	46.6	58.8	73.0	73.8
France	68.6	69.4	71.0	73.0	36.5	38.0	35.6	39.7	86.3	87.5	86.9	88.0	31.8	40.0	57.1	59.7
Allemagne	71.1	75.6	78.6	78.7	51.5	52.0	51.9	52.3	85.3	87.2	87.3	87.4	42.9	57.2	74.0	74.1
Grèce	63.8	66.5	67.4	67.3	39.0	31.0	21.2	20.7	78.1	81.8	84.0	83.1	40.5	44.2	50.8	54.4
Hongrie	59.9	61.6	72.8	76.2	37.2	25.7	31.2	31.8	77.3	80.1	86.2	90.1	22.6	33.7	61.4	64.7
Islande ²	86.6	86.3	83.5	85.0	71.6	78.3	70.6	74.4	92.2	89.3	88.0	88.3	85.7	84.1	80.0	83.5
Irlande	68.1	75.5	71.7	74.4	54.2	69.4	43.7	50.2	78.3	82.1	82.4	84.2	45.9	54.7	63.9	65.7
Israël ³	69.9	71.2	69.9	70.2	58.2	55.5	42.3	43.2	78.7	80.3	81.5	81.7	50.9	61.2	70.1	70.1
Italie ²	60.3	62.4	64.1	64.5	39.5	30.8	23.8	24.9	74.3	77.5	76.5	77.3	29.0	34.5	57.1	56.5
Japon	72.5	73.6	79.6	80.0	47.0	44.9	48.6	48.9	81.9	83.3	87.9	88.2	66.5	68.4	78.7	79.1
Corée	64.5	66.4	68.6	69.0	33.0	28.8	28.2	29.6	75.2	76.5	77.8	78.0	59.6	61.9	68.8	68.6
Lettonie	67.0	72.6	78.2	75.8	37.4	42.6	34.8	32.7	85.5	87.1	89.3	87.1	39.8	60.7	74.6	72.2
Lituanie	70.5	67.9	78.5	78.2	36.2	27.1	36.6	36.3	88.8	85.6	90.4	90.1	45.4	55.3	75.0	74.1
Luxembourg	64.2	66.9	72.2	73.2	34.0	26.5	32.4	35.4	79.8	84.7	89.1	89.2	27.6	32.7	45.9	48.8
Mexique	61.7	63.4	62.3	63.8	51.5	48.4	42.3	44.3	68.6	72.0	72.5	74.0	52.4	55.6	53.7	54.6
Pays-Bas	74.3	76.8	80.9	83.7	70.8	69.6	68.7	79.1	83.1	86.7	87.6	88.7	38.5	50.1	73.0	73.8
Nouvelle-Zélande	75.0	78.1	80.6	81.6	62.7	64.5	62.9	64.8	82.0	84.0	86.8	87.4	59.7	72.9	79.0	79.7
Norvège ²	80.2	78.8	78.2	79.9	64.4	58.8	55.6	61.0	87.4	87.4	86.0	86.6	65.8	69.6	74.3	76.0
Pologne	65.8	63.2	71.0	72.8	37.8	33.0	31.8	31.0	82.4	81.7	85.6	87.4	31.3	31.8	52.9	56.0
Portugal	71.2	73.9	75.0	76.4	45.7	41.3	33.5	32.9	84.8	87.7	89.3	90.4	52.5	54.6	62.8	66.9
Rép. slovaque	69.9	68.2	72.4	74.6	46.0	34.5	28.1	26.2	88.4	86.8	85.9	88.8	24.3	38.8	61.3	64.1
Slovénie	67.5	71.3	74.6	75.0	39.2	41.8	31.5	33.9	87.4	89.3	92.4	92.2	24.0	34.6	52.4	54.9
Espagne ²	66.7	72.8	73.4	75.0	48.5	52.5	33.5	35.3	78.0	83.1	85.5	87.1	40.9	47.4	62.5	64.4
Suède ²	79.0	79.1	82.5	82.9	52.9	52.1	51.9	54.0	88.2	90.0	91.2	91.1	69.3	73.0	82.6	82.6
Suisse	80.5	81.6	84.1	83.7	68.3	67.4	65.0	65.4	87.4	88.9	91.2	90.7	65.1	69.3	76.5	75.8
Türkiye	52.4	49.8	54.9	57.2	42.5	37.7	39.1	41.7	59.6	58.2	65.1	67.4	37.2	28.3	33.5	36.1
Royaume-Uni ²	76.4	76.4	78.8	78.2	69.6	66.4	60.5	58.6	83.9	84.2	87.1	87.0	53.0	59.1	67.9	67.1
États-Unis ²	77.2	75.3	73.0	73.4	65.8	59.4	53.9	55.5	84.0	83.0	81.4	81.6	59.2	63.8	64.7	64.6
OCDE ⁴	69.9	70.5	71.5	72.4	51.9	49.4	45.9	47.5	80.2	80.9	81.5	82.3	50.0	55.6	63.7	64.4
Brésil	..	73.5	66.8	68.8	..	63.6	50.8	53.8	..	81.1	76.5	78.3	..	55.4	48.5	49.9
Chine ⁵	82.3	67.9	90.5	59.4
Inde	60.9	..	53.8	..	45.9	..	29.8	..	69.4	..	65.0	..	55.0	..	51.9	..
Indonésie	69.4	68.7	51.8	52.8	77.8	75.8	68.1	68.4
Afrique de Sud	..	57.2	54.6	56.3	..	29.3	20.9	22.0	..	74.5	70.6	72.8	..	44.8	41.9	40.7

.. 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.

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

Tableau C2. Taux d'activité par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	82.3	83.0	82.4	83.3	71.9	71.8	66.0	68.2	90.2	90.8	90.2	90.5	60.9	67.7	73.3	73.9
Autriche	79.9	80.0	81.0	81.9	60.6	62.9	59.5	61.2	94.0	92.5	91.4	92.3	42.8	47.6	65.5	66.4
Belgique	73.7	73.6	72.6	73.7	38.7	36.1	30.3	32.2	91.8	92.5	88.7	89.7	37.5	44.4	61.5	62.5
Canada	81.9	82.4	81.1	82.6	65.8	68.0	62.2	63.8	91.0	91.0	90.1	91.5	60.7	66.8	72.1	73.7
Chili ¹	80.1	78.5	73.0	74.6	47.6	44.0	30.4	30.3	93.5	93.0	85.4	87.4	76.8	79.8	78.5	79.1
Colombie	..	82.6	81.4	83.4	..	58.2	54.6	56.2	..	95.2	92.8	94.9	..	77.7	80.8	82.4
Costa Rica	83.8	84.2	80.6	80.4	64.7	63.6	50.4	49.2	95.2	95.7	93.8	94.4	76.3	80.9	77.0	78.4
Rép. tchèque	79.4	78.1	83.3	83.3	51.3	36.7	32.8	31.9	94.9	95.0	95.8	95.8	54.5	62.4	76.5	78.1
Danemark	84.2	83.6	81.8	82.6	73.4	72.0	60.1	60.9	91.7	92.3	89.7	90.4	66.6	66.8	79.1	79.7
Estonie	76.3	77.5	81.8	81.4	52.1	44.3	43.5	40.5	89.2	93.2	92.8	91.9	60.0	62.4	74.2	76.1
Finlande	77.6	77.4	80.2	80.5	56.4	56.3	56.0	55.6	90.7	90.3	90.0	90.0	48.1	59.2	72.5	73.8
France	75.1	74.4	74.5	76.2	40.2	41.5	38.2	41.7	94.2	93.8	91.5	92.3	35.9	42.6	59.4	61.7
Allemagne	78.9	81.8	82.5	82.7	54.7	54.9	53.7	55.1	93.4	93.8	91.8	91.6	52.4	65.8	78.1	78.6
Grèce	77.4	78.4	75.5	75.0	41.7	34.4	23.1	22.6	94.4	94.6	91.6	90.6	57.3	60.9	64.5	66.5
Hongrie	67.5	68.6	80.3	81.1	41.8	29.5	35.3	35.1	84.4	87.2	93.1	93.6	34.1	42.1	74.0	76.6
Islande ²	89.8	90.5	86.1	87.6	70.1	78.2	67.3	72.5	96.1	94.5	91.2	91.5	94.7	89.3	85.8	87.8
Irlande	79.9	84.7	77.6	79.3	58.1	74.5	44.2	50.3	92.0	91.6	89.5	90.2	64.4	68.9	72.4	73.0
Israël ³	77.5	77.0	72.1	71.8	61.9	58.3	41.4	42.1	87.5	87.0	84.4	83.9	63.5	70.3	76.4	75.8
Italie ²	74.3	74.3	73.5	73.6	44.6	36.0	28.5	29.4	90.6	91.0	87.0	87.3	42.7	46.2	68.0	67.2
Japon	85.2	85.2	86.5	86.6	47.4	45.1	48.0	48.0	97.1	96.3	95.5	95.5	84.1	84.9	89.7	89.8
Corée	77.2	77.9	77.9	78.0	28.5	24.0	24.6	25.2	92.2	90.5	88.3	88.1	71.3	76.8	80.6	80.1
Lettonie	72.3	77.9	80.7	78.8	43.4	49.2	37.9	35.3	87.8	91.6	92.0	90.9	53.9	67.6	76.8	73.2
Lituanie	74.3	71.3	79.9	79.2	41.6	31.6	38.9	38.1	89.7	87.7	91.4	91.0	57.9	63.3	76.6	74.1
Luxembourg	76.4	75.0	75.4	76.4	37.4	30.6	33.7	36.2	94.2	94.9	92.8	92.5	38.6	36.4	49.7	54.4
Mexique	84.7	83.8	79.3	80.7	67.7	62.6	54.0	56.0	95.2	95.2	91.7	92.9	79.3	80.2	73.8	75.6
Pays-Bas	83.2	83.3	84.8	87.1	71.6	70.6	67.7	76.8	93.2	93.5	91.5	92.2	50.9	61.1	81.5	82.1
Nouvelle-Zélande	83.1	84.9	85.2	85.7	65.8	67.1	63.9	65.4	91.1	92.1	92.4	92.4	71.9	81.9	84.9	85.2
Norvège ²	84.2	81.6	80.4	82.1	66.4	57.5	55.5	59.4	91.2	90.8	88.5	89.2	72.3	74.6	78.2	80.6
Pologne	71.7	70.0	78.3	79.5	40.9	36.5	36.1	35.7	88.3	87.9	92.1	92.5	40.4	44.8	65.3	69.3
Portugal	78.9	79.2	77.7	79.1	50.5	44.7	35.9	35.6	92.5	92.9	91.6	92.3	64.5	63.2	68.0	73.3
Rép. slovaque	76.8	75.8	78.3	78.6	49.4	38.7	34.9	31.9	93.9	93.0	92.3	92.4	41.0	56.9	64.5	67.7
Slovénie	71.9	75.8	77.1	77.8	41.7	47.6	33.9	36.4	90.6	91.3	94.2	94.1	34.6	46.7	56.3	59.3
Espagne ²	80.4	82.6	78.2	79.1	53.6	57.3	36.0	37.0	93.0	92.5	90.1	91.3	60.5	62.8	69.6	70.9
Suède ²	81.5	81.4	84.6	84.9	54.4	51.5	52.0	53.2	90.7	92.9	93.8	93.9	72.6	76.4	85.5	85.2
Suisse	89.4	88.2	88.1	87.5	70.5	70.2	65.4	66.5	96.7	95.8	95.4	94.6	79.3	78.4	82.9	81.7
Türkiye	76.9	74.4	74.6	76.9	57.6	51.6	50.1	53.1	89.5	88.1	88.4	90.4	53.4	42.9	50.0	53.7
Royaume-Uni ²	84.1	83.1	82.7	81.9	73.3	69.4	60.5	58.9	91.9	91.2	91.7	91.1	63.4	68.8	73.1	72.0
États-Unis ²	83.9	81.7	78.3	78.7	68.6	61.5	54.6	56.5	91.6	90.9	87.9	88.0	67.3	69.6	70.7	70.4
OCDE ⁴	80.9	80.4	79.4	80.1	57.2	54.2	49.5	51.1	92.6	92.2	90.4	90.9	62.5	66.8	72.8	73.4
Brésil	..	84.9	77.1	79.2	..	72.3	57.4	60.0	..	92.8	87.2	89.2	..	72.3	63.5	65.2
Chine ⁵	87.8	68.0	96.8	70.8
Inde	84.9	..	79.5	..	63.6	..	44.8	..	96.7	..	96.3	..	80.0	..	78.6	..
Indonésie	85.8	85.6	60.8	63.6	97.6	95.9	83.9	84.8
Afrique de Sud	..	64.3	60.6	62.5	..	32.0	22.7	23.5	..	84.0	77.8	80.2	..	59.1	51.1	49.5

.. 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.

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

Tableau C3. Taux d'activité par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	65.3	69.4	73.4	75.1	68.5	69.7	66.5	69.0	70.5	74.8	78.9	80.4	35.3	48.6	61.2	62.8
Autriche	61.8	67.1	72.1	72.6	50.8	56.0	52.8	51.5	76.3	80.5	85.1	85.6	17.6	27.5	48.8	50.7
Belgique	56.4	60.4	64.5	65.7	31.8	31.6	26.5	28.2	72.7	78.0	80.3	81.1	17.1	27.5	49.8	51.8
Canada	70.4	73.8	73.8	75.6	62.9	67.3	61.7	63.8	78.5	81.7	82.3	83.9	41.4	51.9	59.5	61.7
Chili ¹	42.1	47.6	52.5	54.0	29.4	29.7	22.2	22.8	49.7	57.3	64.3	66.1	27.8	36.8	43.6	44.2
Colombie	..	54.2	56.8	58.5	..	39.5	39.3	41.1	..	64.2	67.2	69.4	..	35.2	43.3	42.8
Costa Rica	41.6	49.7	55.7	56.6	35.2	39.2	37.9	40.5	47.7	57.8	67.4	68.0	21.0	31.9	38.7	36.1
Rép. tchèque	63.7	61.5	69.2	69.6	40.6	26.9	21.4	21.9	81.8	80.3	81.1	81.1	23.7	35.2	62.8	65.2
Danemark	75.6	76.3	76.0	76.5	67.8	69.1	60.4	59.9	84.0	85.3	82.9	83.5	48.9	55.0	70.0	70.8
Estonie	66.3	68.8	76.9	76.8	37.1	32.1	40.9	40.0	84.1	83.4	83.3	85.4	39.4	61.0	82.4	77.0
Finlande	72.1	73.9	76.6	77.3	51.1	53.7	51.4	52.8	85.0	85.6	84.9	85.6	45.2	58.3	73.5	73.9
France	62.4	64.5	67.6	70.0	32.8	34.4	33.1	37.7	78.7	81.4	82.6	84.0	27.9	37.6	54.9	57.9
Allemagne	63.3	69.4	74.5	74.6	48.2	49.0	49.9	49.2	76.9	80.6	82.6	83.1	33.5	48.9	69.9	69.7
Grèce	50.5	54.8	59.3	59.6	36.2	27.5	19.3	18.8	62.0	69.2	76.3	75.4	25.4	28.2	38.6	43.6
Hongrie	52.6	54.9	65.3	71.2	32.5	21.8	26.9	28.3	70.5	73.2	79.1	86.6	13.3	26.9	50.6	54.3
Islande ²	83.3	81.8	80.7	82.2	73.2	78.5	74.0	76.5	88.2	83.6	84.5	84.8	76.8	78.5	74.2	79.1
Irlande	56.2	66.2	65.9	69.6	50.1	64.2	43.1	50.0	64.5	72.4	75.5	78.4	27.4	40.3	55.4	58.7
Israël ³	62.5	65.5	67.7	68.5	54.3	52.5	43.2	44.3	70.3	73.9	78.7	79.4	39.1	52.4	63.9	64.7
Italie ²	46.3	50.6	54.7	55.4	34.3	25.4	18.8	20.1	57.9	64.1	66.0	67.3	16.1	23.4	46.9	46.5
Japon	59.6	61.9	72.5	73.3	46.6	44.7	49.2	49.7	66.5	70.1	80.0	80.7	49.7	52.5	67.8	68.6
Corée	52.1	54.9	59.1	59.9	37.0	33.2	31.4	33.5	57.8	62.0	66.6	67.2	48.8	47.5	57.2	57.2
Lettonie	62.1	67.8	75.8	73.0	31.2	35.8	31.5	29.9	83.3	82.8	86.6	83.3	29.2	55.7	72.9	71.4
Lituanie	67.1	64.9	77.2	77.2	30.5	22.3	34.2	34.3	87.9	83.6	89.4	89.2	35.9	49.2	73.6	74.0
Luxembourg	51.7	58.9	68.8	69.9	30.6	22.3	31.0	34.5	64.9	74.7	85.3	85.9	16.8	29.1	41.9	42.9
Mexique	41.0	45.4	46.7	48.3	36.3	35.1	30.4	32.4	45.4	52.3	55.4	57.2	28.0	33.4	36.4	36.6
Pays-Bas	65.2	70.2	77.0	80.2	70.0	68.5	69.9	81.4	72.7	79.8	83.7	85.1	25.9	38.9	64.4	65.6
Nouvelle-Zélande	67.2	71.5	76.1	77.5	59.5	61.9	61.8	64.3	73.4	76.5	81.3	82.4	47.8	64.1	73.4	74.5
Norvège ²	76.1	75.9	75.8	77.7	62.4	60.1	55.7	62.7	83.4	83.9	83.4	83.9	59.4	64.5	70.3	71.3
Pologne	59.9	56.5	63.6	66.1	34.8	29.3	27.4	26.1	76.5	75.6	79.1	82.1	23.7	20.6	41.7	44.0
Portugal	63.8	68.7	72.6	73.9	40.9	37.8	31.1	30.0	77.3	82.7	87.2	88.7	42.0	47.0	58.3	61.3
Rép. slovaque	63.2	60.7	66.4	70.6	42.6	30.1	21.0	20.2	82.9	80.5	79.3	85.0	10.7	23.3	58.3	60.8
Slovénie	62.9	66.6	71.9	72.0	36.4	35.4	28.7	31.0	84.2	87.3	90.3	90.1	14.1	23.1	48.5	50.6
Espagne ²	52.9	62.8	68.7	70.8	43.3	47.5	30.7	33.4	62.8	73.3	80.8	83.0	22.6	32.7	55.7	58.3
Suède ²	76.4	76.8	80.3	80.8	51.2	52.6	51.7	54.8	85.6	87.1	88.4	88.2	65.9	69.6	79.6	79.9
Suisse	71.6	75.0	80.0	79.7	66.0	64.5	64.6	64.2	78.0	81.9	86.9	86.6	51.3	60.3	70.0	69.9
Türkiye	28.0	25.7	35.1	37.3	28.1	24.4	27.5	29.7	28.9	28.0	41.6	44.1	21.6	14.8	17.4	19.0
Royaume-Uni ²	69.0	69.8	75.0	74.7	65.8	63.5	60.4	58.3	76.1	77.4	82.6	82.9	43.1	49.8	63.0	62.3
États-Unis ²	70.7	69.1	67.8	68.2	63.0	57.2	53.2	54.5	76.7	75.4	75.1	75.3	51.9	58.3	59.0	59.2
OCDE ⁴	59.2	60.7	63.7	64.8	46.5	44.4	42.3	43.8	68.0	69.8	72.7	73.8	38.3	45.1	55.2	55.8
Brésil	..	62.8	56.9	58.8	..	54.7	44.0	47.3	..	70.2	66.3	67.9	..	40.6	35.3	36.5
Chine ⁵	76.7	67.8	84.0	47.2
Inde	36.0	..	28.0	..	26.9	..	13.2	..	41.5	..	34.6	..	30.0	..	26.1	..
Indonésie	53.2	51.7	43.1	41.7	58.1	56.2	52.6	50.5
Afrique de Sud	..	50.8	48.6	50.2	..	26.6	19.1	20.4	..	66.2	63.5	65.4	..	33.3	34.5	33.6

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/43cndv>

Tableau D1. Taux de chômage par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	6.4	4.4	6.6	5.3	12.1	9.4	14.2	11.3	5.0	3.4	5.2	4.1	4.5	2.7	5.1	4.1
Autriche	3.5	4.9	5.4	6.3	5.1	9.4	10.5	11.0	3.1	4.2	5.0	5.8	5.2	3.4	4.0	5.2
Belgique	7.0	7.5	5.6	6.3	17.5	18.8	15.3	18.2	6.1	6.6	5.0	5.5	3.0	4.2	4.2	4.6
Canada	6.9	6.1	9.6	7.4	12.7	10.9	20.1	13.5	5.7	5.1	7.8	6.2	5.5	5.2	8.0	7.3
Chili ¹	10.7	8.7	11.0	9.1	25.0	21.6	24.1	20.0	8.2	6.6	10.4	8.6	7.0	4.7	6.9	6.0
Colombie	..	11.5	16.4	14.1	..	22.2	27.1	24.7	..	9.0	14.7	12.4	..	5.9	10.5	8.8
Costa Rica	5.2	4.6	19.7	16.7	11.0	10.8	41.9	39.5	3.2	2.8	16.6	13.3	2.8	2.0	12.0	8.9
Rép. tchèque	8.8	5.4	2.6	2.9	17.0	10.7	8.0	8.2	7.7	4.9	2.4	2.6	5.2	4.6	2.0	2.4
Danemark	4.5	3.4	5.7	4.9	6.6	7.5	11.6	10.8	4.1	2.7	4.8	4.0	3.8	2.8	4.1	3.8
Estonie	14.8	4.7	7.0	6.5	22.2	9.9	17.9	16.7	14.0	4.2	5.9	5.4	11.5	3.6	6.5	6.4
Finlande	9.8	6.9	7.9	7.8	20.3	15.7	20.0	16.2	8.0	5.3	5.8	6.3	9.4	6.5	7.5	7.4
France	8.6	8.0	8.1	7.9	16.7	19.4	20.2	18.9	7.8	7.0	7.1	6.8	5.9	4.5	5.8	6.3
Allemagne	7.8	8.7	4.0	3.6	8.4	11.7	7.3	6.9	7.0	8.0	3.8	3.3	12.3	10.3	3.2	3.0
Grèce	11.6	8.5	16.5	14.9	29.2	22.7	35.0	35.5	9.7	7.8	16.2	14.4	3.9	3.4	12.2	11.1
Hongrie	6.4	7.5	4.3	4.1	12.7	18.0	12.8	13.5	5.7	6.9	3.8	3.5	3.0	4.4	3.0	2.9
Islande ²	2.3	2.5	6.7	6.2	4.7	7.5	11.8	11.9	1.7	1.5	6.2	5.5	1.7	1.0	4.0	3.9
Irlande	4.0	4.9	5.0	5.6	6.9	9.2	15.3	14.5	3.6	4.3	4.0	4.6	0.0	0.6	1.6	2.4
Israël ³	11.2	9.4	4.5	5.1	17.3	16.3	7.9	7.8	9.4	7.8	4.0	4.7	8.7	6.8	3.1	4.0
Italie ²	10.6	6.2	9.4	9.7	29.7	20.4	29.4	29.7	8.5	5.3	9.0	9.2	4.5	2.4	5.0	5.5
Japon	5.0	4.1	3.0	3.0	9.2	7.7	4.6	4.6	4.1	3.7	2.8	2.8	5.6	3.4	2.6	2.8
Corée	4.6	3.4	4.0	3.6	10.8	8.7	10.5	8.5	4.0	3.1	3.7	3.3	2.9	2.2	3.3	3.3
Lettonie	14.5	6.2	8.4	7.9	22.1	10.6	14.9	14.8	14.0	5.7	7.9	7.8	9.6	4.5	8.1	6.2
Lituanie	16.7	4.3	8.8	7.4	30.2	8.4	19.6	14.3	15.6	4.0	7.4	6.5	11.2	3.7	9.9	8.2
Luxembourg	2.4	4.1	6.8	5.3	6.4	15.2	23.2	16.9	2.0	3.4	5.7	4.3	1.4	2.1	4.1	4.6
Mexique	2.6	3.8	4.5	4.3	5.1	7.2	8.0	7.9	1.8	2.9	4.0	3.6	1.4	1.9	2.6	2.7
Pays-Bas	3.1	4.2	3.9	4.2	6.1	9.4	9.1	9.3	2.5	3.0	2.9	3.1	2.1	4.4	2.7	3.3
Nouvelle-Zélande	6.2	3.8	4.8	4.0	13.5	10.1	12.4	10.5	4.7	2.6	3.5	2.9	4.7	1.4	2.8	2.2
Norvège ²	3.3	2.5	4.5	4.5	10.5	7.4	11.3	12.6	2.4	1.9	3.9	3.6	1.0	0.9	2.0	1.8
Pologne	16.4	9.7	3.2	3.4	35.2	21.7	10.8	11.9	13.9	8.4	2.8	2.9	9.4	6.8	2.1	2.5
Portugal	4.2	8.5	7.1	6.7	8.6	16.7	22.6	23.4	3.5	7.7	6.0	5.7	3.2	6.5	6.0	5.2
Rép. slovaque	18.8	11.0	6.8	6.9	37.0	20.1	19.3	20.6	15.5	10.1	6.2	6.3	12.3	8.1	4.8	5.4
Slovénie	6.9	5.0	5.0	4.8	16.3	10.1	14.2	12.8	5.6	4.5	4.6	4.2	5.3	3.3	3.7	4.0
Espagne ²	13.9	8.3	15.6	14.9	25.3	18.1	38.3	34.8	12.3	7.2	14.5	13.5	9.4	6.0	12.5	13.4
Suède ²	5.9	6.2	8.5	9.0	11.7	19.2	24.0	24.8	4.9	4.4	6.8	7.0	6.1	3.9	5.8	6.8
Suisse	2.7	3.7	5.0	5.3	4.8	7.1	8.6	8.8	2.3	3.1	4.6	4.8	2.7	3.1	3.9	4.7
Türkiye	6.7	10.5	13.4	12.2	13.1	20.0	25.3	22.6	4.9	8.5	11.8	10.7	2.1	4.3	7.2	7.4
Royaume-Uni ²	5.4	5.2	4.7	4.5	11.7	13.7	13.6	12.6	4.3	3.8	3.4	3.3	4.2	2.9	3.7	3.8
États-Unis ²	4.0	4.7	8.1	5.4	9.3	10.5	14.9	9.7	3.1	3.7	7.1	4.9	2.5	3.1	6.7	4.2
OCDE ⁴	6.3	6.0	7.3	6.3	12.1	12.6	15.0	12.8	5.3	5.1	6.5	5.6	4.9	4.0	5.2	4.7
Brésil	..	8.3	14.0	14.3	..	16.8	30.3	29.7	..	6.1	11.0	11.4	..	2.9	8.0	8.2
Chine ⁵	3.7	8.8	2.8	0.4
Inde	4.4	..	9.0	..	10.1	..	26.3	..	2.9	..	6.3	..	1.6	..	3.6	..
Indonésie	6.3	9.8	19.9	25.3	2.9	5.9	0.4	2.2
Afrique de Sud	..	22.3	29.4	34.3	..	46.5	59.3	65.2	..	18.6	27.6	32.5	..	5.6	11.2	12.5

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/7wbpl0>

Tableau D2. Taux de chômage par groupe d'âge - Hommes

En pourcentage de la population active des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	6.6	4.1	6.8	5.4	12.9	9.5	15.2	12.6	5.1	3.0	5.1	4.0	5.3	2.8	5.4	4.2
Autriche	3.3	4.6	5.6	6.3	5.0	9.3	11.3	10.7	2.8	3.8	5.0	5.8	5.4	3.4	4.4	5.6
Belgique	5.8	6.7	5.8	6.7	15.3	17.1	15.5	19.9	4.9	5.9	5.1	5.7	3.0	3.6	4.6	5.1
Canada	7.0	6.5	9.8	7.7	13.8	12.1	20.7	14.5	5.7	5.4	7.8	6.3	5.5	5.2	8.3	7.2
Chili ¹	9.7	7.2	10.9	8.9	21.2	18.2	22.9	18.3	7.6	5.4	10.4	8.5	8.0	4.8	6.9	6.2
Colombie	..	8.9	13.0	10.8	..	17.8	21.6	19.5	..	6.6	11.4	9.0	..	6.3	10.3	8.6
Costa Rica	4.4	3.3	15.7	12.8	9.3	8.3	35.3	33.3	2.8	1.7	12.7	9.5	2.6	2.0	10.3	7.3
Rép. tchèque	7.4	4.3	2.3	2.4	16.7	10.6	7.2	7.6	6.0	3.5	2.1	2.1	5.0	4.5	1.7	2.0
Danemark	3.9	3.0	5.4	4.9	6.8	7.6	12.6	10.7	3.4	2.2	4.2	3.9	3.3	2.3	4.2	4.3
Estonie	16.0	5.5	7.1	7.1	21.7	11.8	17.4	18.4	15.0	4.2	5.8	5.8	15.0	6.9	7.9	7.8
Finlande	9.1	6.5	8.1	8.3	18.9	14.8	20.6	16.1	7.2	4.8	5.9	7.0	9.3	6.9	8.1	8.0
France	7.4	7.7	8.2	8.0	15.6	18.9	20.3	19.0	6.6	6.5	7.0	6.8	5.0	4.8	5.8	6.5
Allemagne	7.6	8.6	4.4	4.0	9.2	12.2	7.7	7.3	6.6	7.8	4.2	3.7	11.5	9.7	3.4	3.3
Grèce	7.6	5.3	13.7	11.5	21.6	15.5	31.4	31.1	6.2	4.7	13.1	10.9	3.7	2.9	11.6	8.8
Hongrie	7.1	7.2	4.1	3.9	13.8	17.4	11.9	12.0	6.2	6.5	3.6	3.3	3.7	4.8	3.2	3.2
Islande ²	1.8	2.4	6.8	5.8	5.7	8.4	12.6	12.8	1.1	1.3	6.5	4.7	0.5	0.9	3.9	4.1
Irlande	4.2	5.0	5.3	5.9	6.8	10.2	15.3	14.5	4.2	4.2	4.3	5.1	0.0	0.9	2.8	2.8
Israël ³	11.1	9.0	4.7	5.2	17.3	15.3	7.6	7.5	9.1	7.4	4.3	4.9	10.4	7.4	3.6	4.3
Italie ²	8.2	5.0	8.6	8.9	25.4	18.4	27.9	27.7	6.3	4.0	8.0	8.1	4.4	2.6	5.1	5.6
Japon	5.1	4.1	3.1	3.1	10.4	8.3	5.0	5.1	3.9	3.6	3.0	2.9	6.8	4.1	2.9	3.1
Corée	5.1	3.8	4.0	3.6	13.5	11.1	11.1	9.6	4.5	3.6	3.6	3.3	3.9	2.7	3.6	3.5
Lettonie	15.5	6.7	9.4	8.8	20.9	11.0	14.4	14.9	15.3	6.1	8.9	8.8	10.7	4.9	9.6	6.4
Lituanie	19.1	4.3	9.6	7.9	32.1	7.0	21.5	14.0	17.7	3.9	8.1	7.0	13.7	4.1	10.7	8.7
Luxembourg	1.8	3.6	6.6	5.0	5.7	13.5	24.8	17.7	1.4	2.8	5.2	3.7	2.0	2.3	4.8	5.6
Mexique	2.3	3.5	4.7	4.2	4.4	6.6	7.6	7.5	1.5	2.7	4.2	3.6	1.5	2.4	3.2	3.0
Pays-Bas	2.5	3.3	3.7	4.0	5.3	9.4	9.2	9.7	1.9	1.9	2.8	2.7	2.5	4.3	2.6	3.3
Nouvelle-Zélande	6.4	3.5	4.4	3.9	14.5	10.0	12.2	10.8	4.6	2.2	3.0	2.8	5.5	1.5	2.9	2.3
Norvège ²	3.4	2.6	4.8	4.8	10.5	8.3	12.1	13.3	2.5	1.9	4.1	3.8	1.2	1.0	2.3	2.0
Pologne	14.6	9.1	3.1	3.4	33.3	20.0	10.3	11.5	12.1	7.8	2.6	2.9	9.1	7.4	2.5	2.8
Portugal	3.3	7.0	6.9	6.5	6.3	13.8	21.0	21.0	2.7	6.1	5.6	5.2	3.6	7.1	6.9	5.9
Rép. slovaque	19.0	9.8	6.5	6.8	39.7	20.3	18.3	19.8	15.2	8.6	5.8	6.1	13.5	7.7	4.4	5.1
Slovénie	6.6	4.1	4.5	4.3	14.6	9.4	12.7	11.5	5.4	3.4	4.0	3.7	6.6	3.0	3.5	3.8
Espagne ²	9.6	6.5	14.0	13.2	19.4	15.2	37.1	34.1	8.0	5.5	12.6	11.6	8.6	5.0	11.5	11.7
Suède ²	6.3	6.0	8.6	8.8	12.1	18.6	25.1	25.4	5.3	4.1	6.5	6.4	6.8	4.3	6.5	7.7
Suisse	2.3	3.0	4.8	5.1	5.6	6.8	9.2	8.9	1.6	2.3	4.2	4.4	3.0	2.6	4.5	5.1
Türkiye	6.8	10.2	12.6	10.9	13.7	19.6	22.6	19.4	5.0	8.5	11.2	9.5	2.9	5.4	8.4	8.2
Royaume-Uni ²	6.0	5.5	5.0	4.7	13.2	15.3	14.8	13.8	4.7	3.7	3.5	3.3	5.2	3.5	4.3	4.1
États-Unis ²	3.9	4.8	7.9	5.6	9.7	11.6	15.0	10.5	2.9	3.7	6.9	4.9	2.4	3.2	6.4	4.2
OCDE ⁴	5.9	5.7	7.1	6.1	12.0	12.6	14.7	12.7	4.8	4.7	6.2	5.4	5.3	4.2	5.3	4.8
Brésil	..	6.1	12.0	11.6	..	12.9	25.8	25.8	..	4.2	9.2	8.8	..	3.0	8.0	7.6
Chine ⁵	3.6	9.2	2.7	0.6
Inde	4.5	..	9.6	..	10.1	..	26.7	..	2.9	..	6.7	..	1.6	..	3.7	..
Indonésie	5.9	8.6	19.7	23.3	2.7	5.0	0.4	2.3
Afrique de Sud	..	18.8	28.0	32.4	..	41.1	55.4	61.0	..	15.1	26.1	30.6	..	6.4	13.0	13.9

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/i23h8y>

Tableau D3. Taux de chômage par groupe d'âge - Femmes

En pourcentage de la population active des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	6.1	4.8	6.5	5.1	11.2	9.2	13.2	9.8	4.9	3.9	5.3	4.2	3.2	2.6	4.8	4.0
Autriche	3.8	5.4	5.3	6.2	5.2	9.6	9.5	11.3	3.5	4.7	5.0	5.8	4.7	3.5	3.6	4.6
Belgique	8.7	8.5	5.4	5.9	20.3	20.9	15.1	16.2	7.6	7.4	4.9	5.2	2.9	5.3	3.6	4.1
Canada	6.7	5.8	9.5	7.2	11.4	9.8	19.4	12.4	5.8	4.9	7.8	6.0	5.5	5.1	7.7	7.5
Chili ¹	12.7	11.1	11.1	9.3	31.3	26.9	25.8	22.2	9.4	8.7	10.3	8.6	4.3	4.6	6.9	5.6
Colombie	..	15.1	21.0	18.6	..	28.6	34.9	31.7	..	12.3	19.2	16.8	..	5.0	10.7	9.2
Costa Rica	6.7	6.9	25.6	22.3	14.2	15.1	52.1	48.8	4.2	4.6	22.2	18.5	3.3	2.1	15.1	12.0
Rép. tchèque	10.6	6.8	3.0	3.5	17.4	11.0	9.1	9.1	9.9	6.7	2.8	3.3	5.4	4.8	2.4	2.9
Danemark	5.1	3.9	6.0	4.9	6.4	7.4	10.6	11.0	4.9	3.2	5.5	4.1	4.6	3.4	4.0	3.2
Estonie	13.5	3.9	6.9	5.8	23.0	7.2	18.4	15.0	12.9	4.2	6.0	5.0	7.5	0.9	5.5	5.3
Finlande	10.6	7.3	7.6	7.2	21.8	16.8	19.4	16.3	8.8	5.8	5.8	5.6	9.4	6.0	6.9	6.8
France	10.0	8.4	8.0	7.8	18.0	20.1	19.9	18.8	9.2	7.5	7.1	6.7	7.0	4.2	5.8	6.1
Allemagne	8.1	8.9	3.6	3.2	7.5	11.1	6.8	6.4	7.5	8.1	3.3	2.9	13.6	11.2	3.0	2.7
Grèce	17.5	13.0	20.0	19.1	38.2	31.7	39.3	40.9	15.1	12.0	20.0	18.8	4.3	4.3	13.0	14.4
Hongrie	5.7	7.8	4.5	4.3	11.2	18.9	14.0	15.5	5.0	7.3	4.1	3.7	1.6	3.9	2.7	2.5
Islande ²	2.8	2.6	6.5	6.6	3.6	6.5	11.1	10.9	2.4	1.8	5.9	6.3	3.2	1.0	4.2	3.7
Irlande	3.6	4.8	4.6	5.2	7.1	7.9	15.3	14.6	2.9	4.4	3.7	4.0	0.0	0.0	0.0	2.0
Israël ³	11.2	9.9	4.2	4.9	17.4	17.3	8.2	8.0	9.7	8.4	3.7	4.5	6.0	6.0	2.4	3.5
Italie ²	14.6	7.9	10.4	10.8	35.4	23.3	31.8	32.8	12.1	7.1	10.4	10.6	4.7	2.1	4.9	5.4
Japon	4.7	3.9	2.7	2.8	7.9	7.1	4.1	4.2	4.4	3.9	2.7	2.6	3.6	2.4	2.1	2.5
Corée	3.8	2.8	4.0	3.7	9.1	7.2	10.1	7.8	3.0	2.4	3.7	3.5	1.6	1.3	2.7	3.0
Lettonie	13.4	5.7	7.4	6.9	23.7	10.0	15.5	14.6	12.8	5.3	6.9	6.6	8.0	4.1	6.8	6.0
Lituanie	14.3	4.4	8.0	6.9	27.5	10.4	17.3	14.7	13.5	4.0	6.7	5.9	8.1	3.4	9.1	7.7
Luxembourg	3.2	4.7	7.0	5.7	7.3	17.5	21.3	16.1	2.9	4.0	6.2	5.0	0.0	1.7	3.3	3.3
Mexique	3.4	4.1	4.3	4.3	6.2	8.2	8.8	8.6	2.4	3.2	3.8	3.7	0.9	1.0	1.5	2.1
Pays-Bas	3.9	5.2	4.0	4.5	7.0	9.3	9.0	9.0	3.3	4.3	3.0	3.5	1.5	4.7	2.9	3.2
Nouvelle-Zélande	6.0	4.0	5.2	4.1	12.4	10.2	12.6	10.2	4.8	3.0	4.1	3.1	3.6	1.3	2.8	2.2
Norvège ²	3.2	2.5	4.2	4.3	10.5	6.6	10.5	11.8	2.2	1.9	3.6	3.3	0.8	0.8	1.7	1.5
Pologne	18.4	10.4	3.3	3.4	37.3	23.8	11.5	12.5	16.0	9.1	3.0	3.1	9.7	5.7	1.6	2.0
Portugal	5.2	10.1	7.3	7.0	11.6	20.3	24.4	26.4	4.4	9.5	6.4	6.1	2.6	5.8	5.2	4.5
Rép. slovaque	18.6	12.6	7.1	7.1	33.8	19.9	21.2	22.0	15.8	11.9	6.7	6.6	8.7	9.1	5.3	5.7
Slovénie	7.2	6.0	5.7	5.4	18.5	11.2	16.2	14.4	5.8	5.6	5.3	4.9	2.5	3.8	4.1	4.2
Espagne ²	20.6	10.7	17.5	16.8	32.9	21.7	39.7	35.6	18.9	9.5	16.6	15.6	11.3	7.7	13.7	15.4
Suède ²	5.4	6.5	8.5	9.3	11.3	19.8	22.8	24.2	4.5	4.7	7.1	7.6	5.4	3.5	5.1	5.8
Suisse	3.2	4.6	5.1	5.5	3.9	7.4	8.0	8.8	3.1	4.1	5.1	5.2	2.3	3.8	3.2	4.1
Türkiye	6.5	11.3	15.3	15.0	11.9	20.8	30.3	28.7	4.6	8.8	13.1	13.0	0.5	1.1	3.8	5.2
Royaume-Uni ²	4.7	4.9	4.4	4.3	10.2	12.0	12.3	11.3	3.8	3.8	3.2	3.3	2.8	2.1	2.9	3.4
États-Unis ²	4.1	4.6	8.3	5.3	8.9	9.4	14.8	8.9	3.3	3.8	7.3	4.8	2.5	3.0	7.1	4.2
OCDE ⁴	6.9	6.4	7.6	6.6	12.3	12.6	15.4	12.9	6.1	5.6	6.8	6.0	4.4	3.7	5.1	4.5
Brésil	..	11.0	16.7	17.7	..	21.9	36.3	35.0	..	8.5	13.3	14.7	..	2.7	8.0	9.3
Chine ⁵	3.8	8.4	2.9	0.2
Inde	4.2	..	7.5	..	10.2	..	24.8	..	2.6	..	5.3	..	1.6	..	3.4	..
Indonésie	7.0	11.7	20.1	28.4	3.2	7.5	0.4	2.1
Afrique de Sud	..	26.4	31.3	36.6	..	52.8	64.0	70.1	..	22.6	29.4	34.8	..	4.5	8.9	10.8

.. 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.

StatLink  <https://stat.link/or1bmw>

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2020

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle 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	56.5	74.5	81.5	65.8	81.4	86.4	47.6	65.5	77.6
Autriche	53.9	76.4	86.0	60.6	80.1	88.9	49.3	72.3	83.1
Belgique	46.9	73.4	86.2	55.8	79.4	88.6	36.6	66.4	84.2
Canada	54.0	70.2	79.5	62.0	75.8	83.5	42.8	62.4	76.3
Chili ¹	62.4	71.9	84.5	82.1	85.4	90.9	45.2	59.9	79.1
Colombie	61.8	65.6	74.2	81.8	80.5	82.3	40.6	51.4	68.0
Costa Rica	57.3	64.3	76.8	77.3	81.4	81.7	36.1	48.1	72.4
République tchèque	57.0	83.5	85.6	67.0	90.0	94.7	48.8	76.2	77.9
Danemark ²	60.7	82.1	87.6	69.5	85.8	90.7	49.9	77.5	85.2
Estonie	62.5	79.4	85.2	68.4	83.2	89.0	50.6	74.2	82.9
Finlande	54.1	75.3	86.8	59.2	78.0	89.1	44.9	71.6	85.1
France	53.3	72.5	85.0	61.5	76.5	87.5	45.4	68.1	83.0
Allemagne	62.6	82.2	88.7	70.3	84.6	90.9	55.4	79.8	86.1
Grèce	51.8	62.2	75.4	66.1	74.4	80.9	36.0	49.9	70.6
Hongrie	55.6	79.3	85.9	66.5	87.0	94.2	46.7	70.1	79.9
Islande	70.4	81.4	87.6	76.2	86.2	89.5	63.1	74.7	86.1
Irlande	52.0	71.7	84.5	63.2	82.0	89.3	36.6	61.3	80.5
Israël	48.8	70.7	86.8	58.4	74.8	89.6	37.9	65.7	84.6
Italie	51.7	70.5	80.8	66.9	80.5	86.0	34.8	60.3	76.9
Japon ³
Corée	61.4	70.4	77.0	70.3	80.8	87.2	55.4	59.6	65.4
Lettonie	56.5	74.5	81.5	65.8	81.4	86.4	47.6	65.5	77.6
Lituanie	54.5	73.2	89.9	55.8	77.2	90.3	51.8	68.4	89.6
Luxembourg	60.5	74.9	85.0	67.1	77.0	88.2	53.8	72.3	81.7
Mexique	62.6	67.7	76.3	85.1	84.9	84.4	43.0	52.6	68.8
Pays-Bas	63.1	82.2	89.5	73.6	87.1	92.1	52.7	77.0	86.9
Nouvelle-Zélande	70.8	81.8	87.9	78.2	89.2	92.1	62.8	73.8	84.4
Norvège	60.7	79.5	89.2	67.0	83.4	90.1	53.5	74.0	88.4
Pologne	46.9	71.5	89.1	60.1	82.2	93.5	32.4	58.8	86.0
Portugal	69.7	81.7	87.9	76.9	84.2	87.4	62.0	79.2	88.3
Rép. slovaque	36.5	77.0	82.7	43.5	82.4	89.6	30.5	70.5	77.9
Slovénie	48.3	75.7	90.4	56.2	80.1	91.6	41.1	69.4	89.5
Espagne	56.5	68.9	79.9	66.4	75.6	83.4	44.9	62.3	77.0
Suède	63.2	85.1	89.3	72.2	87.7	90.3	52.3	81.3	88.5
Suisse	69.1	81.2	88.9	77.9	85.3	92.5	61.7	77.4	84.7
Türkiye ²	50.1	60.0	73.6	71.9	78.9	83.0	28.9	32.8	62.2
Royaume-Uni ⁴	64.5	80.4	86.3	72.5	84.7	89.8	55.9	75.8	83.4
États-Unis	55.1	69.0	81.9	66.3	75.0	86.6	42.1	62.5	77.9
OCDE ⁵	57.6	74.7	84.4	67.8	81.7	88.7	46.7	66.9	80.6
Brésil ⁶	52.1	66.3	79.1	67.0	78.7	86.0	36.6	55.6	74.7
Inde ²	57.5	62.9	61.9	92.5	89.4	84.4	27.1	20.7	28.4
Indonésie	73.5	73.8	82.3	90.6	89.3	89.2	58.0	53.7	75.8
Afrique du Sud	40.1	52.6	72.7	47.7	59.3	77.5	32.7	45.7	68.6

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Année de référence : 2019.

3. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

4. 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>.

5. Moyenne non pondérée.

6. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2021), *Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-education.StatLink  <https://stat.link/a81c3k>

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2020

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle 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	61.1	79.2	85.4	71.4	86.2	90.4	51.3	70.2	81.4
Autriche	61.1	80.0	88.8	70.2	84.0	91.5	54.8	75.6	86.2
Belgique	52.5	77.2	89.0	62.2	83.2	91.7	41.2	70.1	86.8
Canada	61.6	77.5	85.2	70.2	83.8	89.2	49.4	69.0	81.9
Chili ¹	66.6	77.3	89.5	86.9	91.3	95.8	48.9	64.9	84.2
Colombie	70.4	77.9	86.9	90.1	91.9	94.0	49.4	64.5	81.5
Costa Rica	69.6	77.3	87.0	88.8	92.4	91.6	49.3	63.1	82.8
République tchèque	63.1	85.4	86.8	73.8	91.6	95.9	54.3	78.4	79.1
Danemark ²	64.8	85.0	91.3	74.2	88.5	94.3	53.1	80.9	89.0
Estonie	69.8	85.0	89.4	75.2	89.0	93.5	58.9	79.8	86.8
Finlande	61.4	81.2	90.6	67.5	84.1	92.6	50.6	77.4	89.1
France	60.5	78.3	89.2	69.5	82.3	91.8	51.7	73.9	87.0
Allemagne	68.3	84.8	90.9	77.5	87.7	93.2	59.6	82.0	88.3
Grèce	63.8	75.3	85.2	78.6	86.5	88.9	47.6	64.1	82.0
Hongrie	61.8	82.1	87.4	73.6	89.9	95.7	52.1	72.9	81.4
Islande	75.9	87.1	91.7	83.0	91.2	94.1	66.9	81.3	89.8
Irlande	55.6	75.7	87.7	67.9	86.3	92.7	38.7	64.9	83.5
Israël	51.3	74.2	89.7	61.9	78.6	92.8	39.2	68.9	87.2
Italie	58.7	76.0	85.2	74.9	85.7	89.8	40.7	66.2	81.8
Japon ³
Corée	64.2	73.3	79.5	74.4	84.3	89.9	57.3	61.8	67.8
Lettonie	77.4	82.7	91.5	83.7	86.2	94.8	65.3	78.7	89.5
Lituanie	69.3	81.8	93.7	71.8	85.9	94.2	64.4	76.9	93.3
Luxembourg	65.8	78.6	89.1	71.9	80.9	92.3	59.5	75.9	85.9
Mexique	64.7	70.8	80.1	88.1	89.1	88.8	44.3	54.7	72.0
Pays-Bas	66.2	84.5	91.7	77.0	89.5	94.2	55.5	79.2	89.2
Nouvelle-Zélande	74.4	84.8	90.3	82.0	91.8	94.4	66.2	77.3	86.9
Norvège	65.4	82.4	91.6	72.2	86.4	92.9	57.6	76.8	90.5
Pologne	51.1	73.6	90.7	65.0	84.3	95.2	35.9	60.8	87.6
Portugal	74.3	87.5	92.6	81.3	89.5	93.2	66.8	85.4	92.3
République slovaque	50.4	81.5	85.5	58.7	86.8	92.5	43.3	75.2	80.6
Slovénie	53.5	79.6	93.2	63.1	83.2	94.3	44.8	74.5	92.4
Espagne	70.6	80.5	88.4	79.7	85.9	91.0	59.9	75.3	86.1
Suède	77.6	89.3	93.6	86.2	91.7	95.1	67.2	85.8	92.4
Suisse	75.7	85.1	92.2	84.1	89.9	95.4	68.6	80.8	88.4
Türkiye ²	57.2	68.2	82.4	82.1	87.1	90.6	33.1	40.8	72.4
Royaume-Uni ⁴	67.9	83.1	88.8	76.5	87.6	92.2	58.6	78.3	85.7
États-Unis	60.1	73.2	84.5	72.1	79.5	89.4	46.1	66.2	80.4
OCDE ⁵	64.4	79.9	88.5	75.3	86.9	92.8	52.7	72.2	84.8
Brésil ⁶	59.3	75.2	84.4	74.7	86.7	91.1	43.2	65.2	80.1
Inde ²	58.1	65.8	68.0	93.8	92.8	91.4	27.2	22.6	33.0
Indonésie	75.0	76.4	84.7	92.8	92.8	92.2	58.8	55.3	77.0
Afrique du Sud	58.7	71.4	83.6	68.6	78.3	87.4	49.1	64.3	80.3

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Année de référence : 2019.

3. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

4. 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>.

5. Moyenne non pondérée.

6. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2021), *Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

StatLink  <https://stat.link/9diwc6>

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2020

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle 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	7.6	6.0	4.6	7.8	5.5	4.5	7.3	6.7	4.6
Autriche	11.7	4.5	3.2	13.6	4.6	2.8	10.0	4.4	3.5
Belgique	10.7	4.9	3.2	10.3	4.6	3.4	11.2	5.4	3.0
Canada	12.3	9.5	6.7	11.7	9.4	6.4	13.5	9.5	6.9
Chili ¹	6.3	7.0	5.6	5.5	6.5	5.1	7.6	7.7	6.1
Colombie	12.2	15.7	14.6	9.3	12.4	12.5	17.9	20.3	16.5
Costa Rica	17.7	16.9	11.7	12.9	11.9	10.8	26.8	23.7	12.6
Rép. tchèque	9.6	2.2	1.4	9.2	1.8	1.3	10.1	2.7	1.5
Danemark ²	6.2	3.5	4.1	6.4	3.1	3.8	6.0	4.1	4.3
Estonie	10.4	6.6	4.7	9.0	6.4	4.8	14.1	7.0	4.5
Finlande	11.9	7.3	4.2	12.3	7.2	3.8	11.1	7.5	4.5
France	11.8	7.4	4.7	11.5	7.0	4.8	12.3	7.8	4.6
Allemagne	8.2	3.1	2.5	9.3	3.6	2.5	6.9	2.7	2.5
Grèce	18.8	17.4	11.5	15.8	14.0	9.0	24.3	22.1	13.9
Hongrie	10.0	3.5	1.7	9.7	3.3	1.5	10.4	3.8	1.9
Islande	7.2	6.5	4.4	8.2	5.5	4.8	5.6	8.1	4.1
Irlande	6.4	5.3	3.7	6.8	5.0	3.7	5.4	5.7	3.7
Israël	4.8	4.7	3.2	5.7	4.7	3.4	3.3	4.6	3.0
Italie	11.9	7.2	5.1	10.6	6.1	4.2	14.5	8.8	5.9
Japon ³
Corée	4.3	3.9	3.2	5.6	4.1	3.0	3.3	3.6	3.5
Lettonie	16.3	8.7	5.2	16.3	8.8	6.4	16.4	8.6	4.4
Lituanie	21.4	10.5	4.1	22.3	10.2	4.2	19.5	11.0	4.0
Luxembourg	8.0	4.8	4.6	6.7	..	4.5	9.7	..	4.8
Mexique	3.2	4.3	4.7	3.4	4.7	5.0	2.8	3.9	4.4
Pays-Bas	4.6	2.7	2.4	4.4	2.7	2.2	5.0	2.8	2.5
Nouvelle-Zélande	4.9	3.5	2.7	4.6	2.8	2.4	5.2	4.4	2.8
Norvège	7.2	3.5	2.6	7.2	3.5	3.0	7.2	3.6	2.4
Pologne	8.2	2.8	1.8	7.6	2.5	1.7	9.5	3.3	1.8
Portugal	6.2	6.6	5.1	5.5	6.0	6.1	7.1	7.3	4.4
Rép. slovaque	27.5	5.6	3.3	25.9	5.1	3.1	29.5	6.3	3.4
Slovénie	9.7	4.9	3.0	10.9	3.7	2.8	8.2	6.9	3.1
Espagne	20.0	14.5	9.5	16.7	12.0	8.3	25.0	17.2	10.6
Suède	18.5	4.7	4.6	16.2	4.4	5.0	22.2	5.2	4.2
Suisse	10.0	3.5	1.7	9.7	3.3	1.5	10.4	3.8	1.9
Türkiye ²	12.4	11.9	10.7	12.4	9.4	8.4	12.5	19.7	14.2
Royaume-Uni ⁴	5.0	3.2	2.7	5.3	3.2	2.7	4.6	3.2	2.7
États-Unis	8.3	5.7	3.1	8.0	5.8	3.1	8.8	5.6	3.1
OCDE ⁵	10.6	6.6	4.7	10.1	6.0	4.5	11.5	7.8	5.0
Brésil ⁶	12.2	11.8	6.3	10.4	9.3	5.7	15.4	14.7	6.7
Inde ²	1.1	4.4	8.9	1.3	3.7	7.7	0.5	8.6	13.8
Indonésie	2.0	3.5	2.9	2.3	3.8	3.3	1.3	2.9	1.6
Afrique du Sud	31.8	26.2	13.0	30.5	24.2	11.4	33.5	28.8	14.6

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2017.

2. Année de référence : 2019.

3. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

4. 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>.

5. Moyenne non pondérée.

6. Année de référence : 2018.

Source : OCDE (2021), *Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

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

Tableau H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2020	2021
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021				
Australie ¹	..	23.7	12.3	37.7	71.5
Autriche	11.7	17.3	19.7	21.2	2.4	5.6	7.7	8.5	23.9	31.4	33.1	35.6	88.6	82.4	79.2	78.8
Belgique	19.3	18.1	15.7	17.3	6.9	6.4	6.9	8.3	35.5	32.2	25.9	27.6	79.5	80.7	76.7	74.7
Canada	18.1	18.3	18.0	18.4	10.3	11.2	12.3	13.1	27.2	26.3	24.5	24.4	69.2	67.7	63.8	62.6
Chili	4.7	8.0	16.0	16.6	3.1	5.2	11.9	12.4	8.7	13.9	21.8	22.5	53.9	56.9	56.1	55.9
Colombie	..	14.5	14.6	14.3	..	9.2	8.5	8.2	..	22.8	23.9	23.7	..	61.3	64.6	65.4
Costa Rica	17.7	17.7	11.6	11.1	28.1	28.7	58.7	60.9
Rép. tchèque	3.2	3.5	4.9	5.1	1.6	1.7	2.7	3.0	5.4	5.9	7.7	7.8	72.5	72.3	69.2	67.3
Danemark	15.3	17.3	18.1	16.6	9.1	11.9	13.8	12.5	22.4	23.4	23.1	21.2	68.1	63.3	59.4	59.7
Estonie	7.2	6.8	9.6	10.3	4.6	3.6	6.3	6.5	10.0	10.1	13.0	14.2	67.9	73.2	65.9	68.3
Finlande	10.4	11.7	14.1	17.1	7.1	8.2	11.3	13.3	13.9	15.5	17.2	21.1	63.8	63.7	58.5	59.3
France	14.2	13.3	13.1	13.8	5.3	4.9	6.9	7.3	24.3	22.8	19.7	20.5	80.1	80.5	73.2	72.9
Allemagne	17.6	22.0	22.5	22.2	4.8	7.8	10.0	10.0	33.9	39.1	36.7	36.0	84.5	80.7	76.4	75.9
Grèce	5.3	7.7	9.7	9.1	3.0	4.1	6.1	5.1	9.4	13.3	14.8	14.4	65.0	67.7	64.2	67.2
Hongrie	3.2	3.1	4.4	4.3	1.7	1.8	2.7	2.7	4.7	4.5	6.4	6.0	71.2	68.6	66.3	66.0
Islande ^{1,2}	20.2	15.8	16.9	17.0	9.1	7.9	10.8	10.4	32.8	25.3	24.1	24.7	76.0	72.8	65.5	66.9
Irlande	18.1	19.9	18.4	19.7	7.3	7.4	8.3	9.8	32.0	35.0	30.4	31.1	77.1	79.8	75.6	73.4
Israël	15.6	16.1	14.3	14.7	7.4	8.1	8.5	8.9	25.4	25.3	20.5	20.7	74.5	73.3	69.4	69.1
Italie ²	11.7	15.3	17.9	17.0	5.4	5.5	8.0	7.9	22.5	29.8	31.4	29.5	70.9	78.2	74.0	73.1
Japon ³	15.9	18.9	25.8	25.6	7.1	9.2	15.0	15.0	29.0	32.6	39.5	39.0	73.7	71.5	67.4	67.4
Corée ³	7.0	8.8	15.4	16.1	5.1	6.2	10.4	10.7	9.8	12.4	22.1	23.2	57.6	58.9	60.8	61.8
Lettonie	8.8	5.4	7.0	6.6	6.3	3.4	5.0	4.5	11.4	7.4	9.0	8.8	64.6	67.5	64.7	66.6
Lituanie	10.6	6.1	4.5	4.3	7.7	3.6	3.1	2.7	13.5	8.6	5.8	6.0	64.5	69.9	65.1	68.9
Luxembourg	13.0	13.1	12.7	12.8	2.1	1.4	5.3	6.5	28.9	27.6	21.2	20.1	90.4	93.9	77.8	72.9
Mexique	13.5	17.8	17.7	17.9	7.1	11.4	12.4	12.5	25.6	28.5	26.2	26.4	65.1	60.0	57.3	57.6
Pays-Bas	32.1	35.9	36.9	36.0	13.1	16.1	19.4	19.3	57.3	59.9	56.8	54.7	76.7	75.5	72.1	71.7
Nouvelle-Zélande	22.2	21.9	19.7	20.0	10.9	11.0	11.2	11.5	35.7	34.5	29.3	29.4	73.2	73.2	69.8	69.5
Norvège ²	20.2	20.8	19.6	20.3	8.7	10.8	13.0	13.6	33.4	32.0	27.1	27.9	77.0	72.7	65.0	64.7
Pologne	12.8	10.1	5.8	5.0	8.8	6.0	3.3	2.9	17.9	15.0	8.9	7.4	61.7	67.0	68.5	68.5
Portugal	9.3	10.0	6.0	4.9	4.9	6.3	3.8	2.5	14.7	14.4	8.2	7.3	70.9	66.7	68.3	74.8
Rép. slovaque	1.9	2.4	4.5	3.1	1.0	1.1	2.8	2.0	2.9	4.0	6.6	4.5	70.6	74.0	65.7	67.0
Slovénie	4.9	7.8	7.1	6.9	3.9	6.3	4.8	5.0	6.1	9.7	9.7	9.1	56.8	56.2	62.9	60.3
Espagne ²	7.5	10.5	11.9	13.0	2.6	3.6	5.6	6.4	16.1	20.1	19.5	20.7	78.3	80.0	74.7	73.3
Suède ²	14.0	14.4	14.1	12.3	7.3	9.5	11.4	9.5	21.4	19.7	17.1	15.6	72.9	65.0	57.3	59.1
Suisse	23.0	26.8	26.7	25.3	8.4	10.1	11.1	10.8	42.7	47.1	44.3	41.9	79.2	79.4	77.8	77.0
Türkiye	9.4	8.1	11.4	9.0	5.7	4.4	8.4	6.2	19.3	18.6	18.2	15.3	55.4	59.6	49.2	53.0
Royaume-Uni ²	23.3	22.9	22.4	..	8.5	9.7	11.4	..	40.7	38.2	34.5	..	80.2	77.2	73.6	..
États-Unis ^{2,4}	12.6	12.6	11.7	11.7	7.7	7.6	8.0	7.9	18.0	17.9	15.7	15.7	68.1	68.4	64.5	64.9
OCDE ⁵	13.9	15.4	16.6	16.5	6.7	7.9	9.9	9.8	23.7	25.2	25.0	24.7	72.4	71.2	67.1	67.2
Brésil	..	18.3	14.0	14.2	..	10.3	9.4	9.6	..	29.1	20.5	20.7	..	67.6	61.0	60.5
Afrique de Sud	10.3	10.2	7.5	7.4	13.9	13.9	59.2	58.9

.. 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/zuat3s>

Tableau I. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total												Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2020	2021
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021				
Australie	6.3	6.6	4.3	4.5	8.8	9.3	23.8	23.5
Autriche	1.8	2.7	2.5	2.6	0.9	1.0	1.2	1.5	3.0	4.6	4.0	4.0	21.9	11.8	9.1	9.0
Belgique	3.9	3.2	1.1	5.2	1.4	1.5	0.7	2.3	7.3	5.5	1.7	8.4	22.1	14.6	4.6	21.1
Canada	4.6	4.0	4.2	3.9	2.8	2.6	3.2	3.1	6.6	5.6	5.3	4.8	25.4	22.1	23.3	21.3
Chili	7.2	5.9	6.1	4.9	8.9	7.2	38.3	30.3
Colombie	6.2	5.6	4.2	3.7	9.3	8.4	42.5	39.1
Costa Rica
Rép. tchèque	0.5	0.7	0.2	1.1	0.1	0.2	0.1	0.5	0.9	1.3	0.4	1.9	8.6	13.1	3.7	17.2
Danemark	2.9	3.1	2.6	2.1	1.1	1.3	1.6	1.2	5.1	5.0	3.6	3.1	13.8	13.0	10.8	9.0
Estonie	..	1.2	0.9	2.2	..	0.7	0.6	1.5	..	1.8	1.3	3.0	..	15.3	7.0	16.6
Finlande	4.3	3.5	4.9	5.3	2.4	1.9	3.5	3.6	6.4	5.1	6.3	7.1	34.9	24.6	28.9	28.5
France	4.6	5.2	5.9	4.6	2.3	1.8	2.7	2.2	7.3	9.0	9.2	7.1	27.0	29.9	34.8	25.7
Allemagne	2.3	5.3	2.0	2.0	0.8	2.7	1.2	1.2	4.2	8.4	3.0	2.9	12.0	20.3	7.0	6.7
Grèce	1.9	2.4	5.4	4.4	1.2	1.2	3.7	2.9	3.2	4.3	7.7	6.6	42.9	42.7	62.2	53.5
Hongrie	0.8	1.1	0.9	1.1	0.4	0.7	0.7	0.8	1.2	1.6	1.2	1.4	23.6	26.3	16.8	19.7
Islande ¹	2.2	1.1	4.2	3.3	0.8	..	2.5	1.9	3.8	2.5	6.3	5.0	7.9	5.2	17.9	14.5
Irlande	2.7	1.8	2.0	2.0	2.2	1.3	1.8	1.6	3.4	2.6	2.3	2.5	16.4	10.3	12.7	11.7
Israël	3.6	4.2	1.2	1.1	1.6	1.9	0.8	0.8	6.1	6.8	1.6	1.5	15.9	17.6	5.6	5.4
Italie ¹	3.1	5.2	12.0	11.3	1.8	2.4	6.4	6.5	5.4	9.5	19.6	17.9	37.1	38.3	65.0	61.3
Japon	..	4.4	5.2	5.1	..	2.5	3.4	3.4	..	6.9	7.5	7.1	..	23.6	21.3	20.6
Corée
Lettonie	..	1.4	2.0	2.8	..	1.0	1.9	2.2	..	1.8	2.1	3.4	..	22.2	21.4	32.1
Lituanie	..	2.4	1.9	1.5	..	2.0	1.4	1.1	..	2.9	2.3	2.0	..	26.6	26.7	22.5
Luxembourg	0.8	0.8	2.1	1.7	0.2	0.4	1.0	0.9	1.7	1.3	3.4	2.7	6.8	4.4	11.5	9.2
Mexique
Pays-Bas	1.4	2.0	2.7	1.5	0.9	1.1	2.1	1.1	2.2	3.2	3.5	1.9	3.4	4.3	5.2	3.5
Nouvelle-Zélande	5.9	3.8	5.1	4.7	3.4	2.4	3.1	2.9	8.9	5.3	7.4	6.7	26.1	17.1	25.9	23.4
Norvège ¹	5.4	6.8	3.9	1.7	2.2	2.2	2.2	0.6	9.0	12.0	5.7	3.0	21.0	24.1	14.7	6.5
Pologne	..	2.0	0.8	0.7	..	1.3	0.5	0.5	..	2.8	1.1	1.0	..	21.3	11.5	12.4
Portugal	2.5	3.3	3.2	2.6	1.0	1.5	1.9	1.5	4.3	5.4	4.6	3.6	22.6	26.8	43.6	47.4
Rép. slovaque	0.2	0.3	0.9	0.6	..	0.1	0.6	0.5	0.4	0.6	1.2	0.8	9.3	12.9	18.0	18.0
Slovénie	..	0.4	0.5	0.9	..	0.3	0.3	0.5	..	0.6	0.7	1.3	..	4.6	5.6	8.9
Espagne ¹	1.7	3.9	7.3	7.3	0.6	1.4	3.9	3.6	3.7	7.4	11.4	11.5	22.0	33.6	51.1	52.5
Suède ¹	5.2	6.0	4.7	5.1	2.3	2.6	3.2	3.4	8.3	9.7	6.3	6.9	23.1	24.6	19.3	22.6
Suisse	1.4	2.0	2.9	3.0	0.8	0.8	1.4	1.6	2.1	3.3	4.6	4.4	4.6	5.9	7.5	7.5
Türkiye	..	0.6	1.8	0.5	2.0	0.7	1.4	7.0	14.5	..
Royaume-Uni ¹	2.4	2.3	3.0	2.9	1.8	1.8	2.4	2.5	3.2	3.0	3.6	3.5	9.7	9.3	11.8	12.0
États-Unis ¹	0.7	0.8	0.7	0.7	0.5	0.6	0.6	0.6	0.9	1.0	0.8	0.8	4.1	4.8	4.4	4.0
OCDE ²	2.6	3.1	3.4	3.4	1.5	1.8	2.3	2.4	3.9	4.9	4.8	4.6	15.2	17.5	17.4	17.0

.. 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/ngfs7e>

Tableau J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire

En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	..	6.3	6.0	6.4	52.3
Autriche	7.9	8.8	8.2	8.8	33.0	34.8	34.6	35.1	3.8	4.3	5.1	5.9	47.1	47.5	48.0	47.3
Belgique	9.1	8.7	10.2	10.4	30.8	31.6	48.3	51.2	6.9	6.6	8.0	7.8	58.3	57.3	51.6	52.5
Canada	12.5	13.0	11.6	12.1	29.1	28.8	30.2	30.2	8.8	9.2	8.4	8.9	51.0	51.8	51.2	51.8
Chili	25.4	26.5	43.3	47.4	25.3	26.0	39.9	40.2
Colombie ¹	..	29.7	27.3	28.5	..	42.3	39.1	41.3	..	27.9	26.4	28.1	..	44.3	44.8	44.4
Costa Rica	6.5	6.9	10.9	10.5	5.7	6.3	25.9	26.4
Rép. tchèque	9.3	8.6	7.4	6.9	19.6	17.4	25.1	24.7	5.2	5.6	6.3	5.8	46.6	54.3	54.6	55.8
Danemark	9.7	9.1	10.8	10.8	27.4	22.5	33.8	32.9	6.6	6.9	7.8	8.2	54.8	55.7	56.4	56.5
Estonie	3.0	2.1	2.9	1.7	6.4	6.6	11.9	6.8	2.6	1.6	2.2	1.2	27.4	37.6	52.5	50.1
Finlande	16.5	16.0	14.9	16.6	45.6	42.4	40.3	40.9	13.0	13.2	12.8	14.1	60.3	61.8	59.0	58.5
France	15.4	15.1	15.4	15.1	55.1	53.6	55.8	56.1	11.6	11.1	12.0	11.1	49.6	52.5	52.1	52.9
Allemagne	12.7	14.6	10.9	11.4	52.4	57.4	43.9	45.0	7.5	9.1	8.1	8.8	46.2	46.7	47.9	47.1
Grèce	13.5	11.0	10.1	10.1	29.5	26.5	22.3	22.6	11.6	10.0	10.0	10.1	46.5	50.9	52.6	56.1
Hongrie	7.1	7.3	5.9	5.9	13.9	18.9	12.1	14.3	5.9	6.5	5.3	5.2	43.8	44.0	51.2	50.5
Islande ²	12.2	12.3	8.2	12.5	28.9	32.0	24.0	34.0	7.5	8.8	6.3	9.6	53.3	53.8	54.6	54.0
Irlande	6.0	8.5	8.8	9.0	15.9	21.2	34.9	33.0	3.0	5.6	5.4	6.0	55.1	56.6	52.1	52.3
Israël
Italie ²	10.1	13.2	15.1	16.4	26.6	42.2	58.9	61.7	8.5	11.4	14.5	15.9	48.1	51.7	46.0	47.6
Japon ³	14.5	13.9	15.4	15.0	24.9	26.4	16.3	15.6	9.5	10.9	10.5	10.0	61.7	65.1	61.8	61.7
Corée	..	24.7	26.1	28.3	..	30.0	31.7	34.9	..	21.3	18.6	20.3	..	44.3	49.4	51.1
Lettonie	6.6	4.1	2.8	2.8	10.9	9.0	5.6	5.3	6.0	3.5	2.6	2.6	33.6	33.8	47.1	43.8
Lituanie	4.4	3.8	1.3	1.9	9.4	10.5	7.0	6.7	4.1	3.1	0.8	1.5	38.0	33.0	48.8	50.6
Luxembourg	3.4	6.8	7.7	9.2	14.5	34.1	34.4	45.6	2.3	5.3	6.1	7.1	54.0	49.9	51.4	51.7
Mexique	20.5	25.7	17.8	19.7
Pays-Bas	13.7	18.1	18.0	27.4	35.5	45.1	50.3	68.2	9.1	12.9	13.0	20.5	53.7	51.1	51.4	52.3
Nouvelle-Zélande	7.6	8.0	18.2	18.8	5.4	5.7	56.0	58.1
Norvège ²	9.3	9.6	7.8	9.3	28.5	28.2	26.4	30.4	6.9	7.4	5.9	7.0	58.8	59.7	56.4	56.1
Pologne	..	28.2	18.6	15.1	..	65.7	54.7	48.6	..	24.0	16.5	12.9	..	45.9	49.9	49.7
Portugal	19.9	22.3	17.7	16.9	41.4	53.1	58.4	59.2	16.4	19.7	16.9	16.2	50.0	49.1	52.8	52.3
Rép. slovaque	4.8	5.1	6.8	4.4	10.5	13.7	21.4	15.9	3.4	3.7	5.9	3.7	44.6	48.3	53.8	52.2
Slovénie	13.7	18.5	11.0	12.0	46.3	68.3	55.9	63.5	9.4	12.9	8.7	8.6	51.3	52.4	53.2	54.0
Espagne ²	32.2	31.6	24.1	25.1	68.3	62.7	66.3	69.1	27.7	29.3	23.9	24.8	40.7	45.4	51.0	53.0
Suède ²	15.2	17.5	15.4	15.2	49.5	57.3	53.8	52.9	11.9	13.0	11.5	11.1	57.6	56.9	54.9	55.6
Suisse	11.5	12.9	12.9	13.4	47.0	50.3	52.0	54.0	5.1	6.4	7.8	8.0	50.1	47.1	47.2	48.1
Türkiye	20.3	11.9	10.9	11.6	23.7	12.4	22.8	26.5	18.6	11.3	8.5	8.5	12.1	21.6	24.9	25.6
Royaume-Uni ²	7.0	5.8	5.4	5.6	14.2	13.4	14.0	15.2	5.4	4.2	4.0	4.0	54.4	53.9	53.2	55.1
États-Unis ^{2,4}
OCDE ⁵	11.9	12.5	11.4	11.8	24.5	25.9	23.8	25.0	9.1	10.4	9.6	9.8	45.6	47.1	47.4	47.9

.. 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

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	..	23.6	47.7	20.1	10.2
Autriche	..	15.3	15.4	15.3	..	39.7	40.7	40.4	..	12.3	14.0	13.9	..	5.0	4.9	5.4
Belgique	13.2	12.9	12.1	13.3	50.8	48.8	46.8	53.4	10.1	10.7	10.9	11.9	2.4	2.7	3.3	3.3
Canada	21.4	21.1	16.2	18.2	54.0	53.1	44.6	49.7	16.2	16.2	13.5	14.9	8.0	8.4	6.5	7.2
Chili	26.7	27.8	58.4	62.8	26.2	26.9	15.0	16.5
Colombie	..	37.4	39.2	38.5	..	65.0	65.6	63.8	..	32.6	36.4	36.1	..	19.6	21.5	21.4
Costa Rica	22.1	22.9	47.0	47.9	21.0	21.3	11.0	12.7
Rép. tchèque	10.5	10.8	9.4	9.2	27.8	35.0	36.7	36.4	8.4	8.8	8.7	8.6	2.6	7.6	4.6	4.5
Danemark	22.4	25.7	20.0	21.2	53.5	56.4	45.7	48.3	18.9	23.3	17.8	18.7	6.5	10.2	9.8	11.2
Estonie	..	14.7	16.7	16.6	..	42.5	51.3	55.1	..	12.7	15.7	15.0	..	7.9	8.6	8.9
Finlande	20.5	20.2	19.9	21.4	65.2	62.6	60.0	61.4	16.1	16.8	17.6	18.9	5.8	6.3	7.7	9.0
France	15.7	15.4	14.7	16.1	56.7	55.0	54.4	56.6	12.6	12.3	12.6	13.6	3.6	4.6	4.4	5.6
Allemagne	14.9	14.8	14.1	14.7	38.8	40.9	41.1	42.9	13.0	12.7	13.2	13.6	4.7	4.9	5.3	5.0
Grèce	9.3	8.3	9.9	11.2	31.0	28.8	36.5	46.6	7.7	7.5	9.8	11.0	2.8	3.1	4.4	4.6
Hongrie	11.6	11.7	14.6	14.4	29.7	39.1	42.6	42.2	9.3	10.3	13.6	13.4	4.5	5.3	8.1	8.6
Islande ¹	24.7	21.9	17.0	19.4	59.1	53.1	42.3	46.7	20.0	18.3	15.0	17.1	6.1	7.2	4.2	6.1
Irlande	19.1	17.8	14.9	16.5	46.8	45.0	43.2	49.4	13.6	14.1	12.1	12.8	5.7	4.6	9.8	9.2
Israël
Italie ¹	10.5	11.5	10.8	11.8	36.8	41.1	43.6	45.0	8.9	10.3	10.6	11.8	3.3	3.7	4.2	4.7
Japon	..	12.5	41.2	10.3	6.3
Corée ²	..	40.0	28.4	28.9	..	72.0	70.3	70.2	..	35.6	24.1	24.3	..	46.4	30.7	31.9
Lettonie	..	18.8	14.6	13.8	..	50.1	40.6	43.1	..	15.7	13.8	13.0	..	10.2	10.1	8.5
Lituanie	13.9	14.8	19.9	11.0	37.1	45.3	57.3	38.5	12.7	13.1	19.0	9.9	5.7	6.7	11.6	5.7
Luxembourg	11.6	10.6	13.3	12.9	40.4	44.0	43.5	50.6	9.6	9.0	12.2	11.0	0.5	1.9	6.0	4.5
Mexique	..	24.1	21.6	20.6	..	45.7	45.4	43.6	..	19.3	18.1	17.3	..	10.4	9.3	9.5
Pays-Bas	..	9.8	16.9	19.8	..	34.3	45.0	48.9	..	8.2	13.7	16.0	..	2.5	5.0	6.5
Nouvelle-Zélande	22.7	23.4	51.9	53.3	20.3	20.7	9.0	10.0
Norvège ¹	16.7	20.6	15.8	14.4	46.1	52.5	41.9	36.0	13.9	18.1	14.1	12.5	3.3	4.9	4.1	3.4
Pologne	13.5	15.5	10.0	9.7	41.2	47.3	35.5	36.3	11.0	12.8	9.0	8.8	6.0	6.9	4.4	4.2
Portugal	13.5	12.6	13.0	12.4	39.2	40.0	45.6	52.0	11.4	11.7	12.3	11.5	3.2	3.6	7.8	6.3
Rép. slovaque	..	11.9	9.5	8.1	..	35.7	34.9	35.4	..	9.5	8.9	7.6	..	6.3	4.4	3.3
Slovénie	..	13.7	12.0	12.1	..	51.1	45.9	50.7	..	10.5	10.9	10.6	..	2.8	4.9	4.1
Espagne ¹	21.1	21.8	16.0	17.3	54.5	55.5	57.5	62.0	17.8	19.8	15.8	16.9	6.5	6.1	6.2	6.3
Suède ¹	15.7	20.2	19.4	19.2	49.4	65.4	58.2	54.4	14.0	17.0	17.3	17.2	4.6	6.5	7.5	7.0
Suisse	16.2	15.0	18.1	17.6	44.6	41.4	42.3	42.8	13.4	12.7	17.3	16.3	3.9	4.2	6.3	6.2
Türkiye	..	19.6	24.1	25.9	..	41.6	56.7	58.0	..	15.7	20.0	21.6	..	6.4	12.7	14.7
Royaume-Uni ¹	19.8	17.9	14.8	15.5	48.5	46.0	40.2	41.6	16.1	14.5	12.7	13.4	8.1	7.2	6.9	7.4
États-Unis ^{1,2}	27.1	..	23.0	..	61.8	..	57.1	..	21.7	..	19.6	..	11.2	..	9.7	..
OCDE ³	20.0	20.0	18.9	19.2	49.4	50.2	50.1	50.4	16.3	16.7	16.4	16.8	8.4	8.5	8.6	8.9
Brésil	..	18.8	20.7	21.7	..	37.6	42.4	45.0	..	14.7	18.3	19.1	..	6.5	9.8	10.1

.. 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/b5ocv>

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

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	..	22.2	45.6	19.0	9.9
Autriche	..	14.6	14.5	15.0	..	39.8	39.1	39.1	..	11.6	13.1	13.6	..	5.0	4.7	5.6
Belgique	12.7	12.4	11.8	13.2	49.3	46.2	43.8	49.9	9.9	10.4	10.8	12.1	2.5	2.8	3.4	3.4
Canada	20.6	20.9	16.2	18.1	53.8	52.7	43.8	47.9	15.6	16.3	13.7	15.2	8.2	8.8	6.9	7.6
Chili	28.0	29.0	60.4	64.0	27.6	28.3	15.7	16.8
Colombie	..	35.5	37.6	35.9	..	62.1	63.1	59.7	..	30.7	34.9	33.7	..	19.4	20.3	19.8
Costa Rica	21.1	22.8	46.8	47.3	19.9	21.3	9.5	12.4
Rép. tchèque	9.9	9.5	8.1	7.8	27.6	34.3	32.9	32.8	7.7	7.5	7.2	7.0	3.2	6.0	4.1	3.9
Danemark	20.6	23.7	18.7	20.4	49.5	51.6	44.5	46.0	17.5	21.7	16.4	17.9	6.1	9.8	9.8	12.0
Estonie	..	14.2	15.8	16.1	..	39.2	51.7	52.6	..	11.9	14.0	14.2	..	7.7	9.5	11.0
Finlande	19.4	18.7	18.3	19.7	62.5	60.2	59.0	60.9	15.3	15.2	15.8	16.8	5.8	6.9	6.9	8.9
France	15.7	15.2	14.5	16.1	56.7	53.3	51.6	54.3	12.4	12.1	12.3	13.6	4.1	4.5	4.8	5.6
Allemagne	13.7	14.3	13.4	14.1	37.9	39.7	38.8	41.0	12.0	12.4	12.6	13.1	4.1	4.9	5.0	4.7
Grèce	8.5	7.5	8.8	9.7	29.0	26.5	35.4	43.1	7.1	6.8	8.5	9.5	2.5	3.2	4.3	3.8
Hongrie	11.7	11.9	13.7	14.1	29.1	38.2	39.9	41.4	9.6	10.4	12.8	13.1	4.5	6.2	7.2	7.5
Islande ¹	23.1	20.6	15.1	18.2	58.0	52.1	37.1	43.6	19.4	17.1	13.6	16.2	2.8	6.4	4.3	6.4
Irlande	16.8	16.0	14.5	15.8	44.0	40.8	42.9	46.2	12.2	13.2	11.8	12.6	4.9	4.2	10.3	10.1
Israël
Italie ¹	9.5	10.2	10.2	10.9	36.2	38.7	40.8	40.0	8.0	9.0	9.8	10.7	3.2	3.5	4.1	4.5
Japon	..	9.7	39.6	7.1	6.3
Corée ²	..	36.3	26.7	26.8	..	81.9	75.4	70.7	..	32.3	22.4	22.6	..	42.3	31.2	32.4
Lettonie	..	20.3	15.1	14.5	..	47.7	41.4	40.7	..	16.9	13.6	13.7	..	12.3	11.2	8.9
Lituanie	16.0	16.6	21.9	12.0	36.4	45.7	55.3	39.3	14.9	14.4	21.0	10.8	7.8	8.5	13.7	5.9
Luxembourg	10.3	9.9	12.8	12.7	41.2	43.8	47.3	47.4	8.3	8.2	11.6	11.0	0.8	1.3	5.2	5.1
Mexique	..	22.5	20.0	19.5	..	43.1	41.9	41.0	..	17.9	16.5	16.1	..	9.9	8.8	9.3
Pays-Bas	..	9.2	15.9	18.4	..	31.5	43.7	47.2	..	8.1	13.0	14.9	..	2.6	4.7	6.4
Nouvelle-Zélande	21.3	21.9	50.1	50.4	18.7	19.3	8.7	9.3
Norvège ¹	15.6	19.9	15.4	13.6	43.0	51.1	39.6	34.7	13.3	17.9	14.2	12.1	3.2	5.1	4.2	3.6
Pologne	14.3	15.6	9.2	9.3	40.3	45.5	32.9	34.8	12.2	13.1	8.2	8.3	6.2	7.6	4.5	4.2
Portugal	13.4	12.4	13.3	11.9	38.6	38.4	42.6	50.2	11.1	11.5	12.6	10.6	3.7	3.5	7.9	6.3
Rép. slovaque	..	11.6	9.1	7.9	..	34.8	31.4	32.1	..	9.5	8.4	7.1	..	5.3	4.2	3.7
Slovénie	..	13.3	11.4	11.2	..	49.4	44.1	44.5	..	9.9	10.2	9.8	..	3.1	5.1	4.0
Espagne ¹	19.2	20.3	15.4	16.4	52.8	53.2	54.7	57.9	16.3	18.6	15.1	16.0	6.2	5.7	6.5	6.3
Suède ¹	15.6	20.0	18.6	19.0	46.2	62.7	56.5	53.7	14.7	17.3	16.5	17.0	4.7	7.3	7.2	7.2
Suisse	14.9	13.5	17.3	16.8	41.8	39.2	40.3	41.2	12.6	11.3	16.5	15.6	4.2	3.6	6.4	6.2
Türkiye	..	19.7	24.1	26.2	..	43.3	57.3	58.3	..	15.9	20.0	21.8	..	7.2	12.6	15.6
Royaume-Uni ¹	18.7	17.3	14.2	15.3	47.1	44.4	38.7	41.0	15.1	14.1	12.1	13.3	8.6	7.8	6.9	7.7
États-Unis ^{1,2}	25.9	..	21.9	..	59.4	..	54.8	..	20.6	..	18.5	..	11.3	..	9.8	..
OCDE ³	18.5	18.9	18.0	18.3	47.4	48.6	48.0	48.1	14.9	15.8	15.5	15.8	8.1	8.3	8.6	9.0
Brésil	..	18.0	20.4	21.2	..	35.3	41.0	43.7	..	14.1	18.0	18.6	..	6.4	9.8	9.9

.. 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/qazy3x>

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	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	..	25.4	50.1	21.4	10.6
Autriche	..	16.2	16.5	15.6	..	39.6	42.5	42.0	..	13.1	15.0	14.1	..	5.1	5.1	5.2
Belgique	13.7	13.6	12.4	13.4	52.7	52.0	50.3	57.3	10.4	10.9	11.0	11.7	2.2	2.7	3.2	3.2
Canada	22.3	21.4	16.2	18.4	54.2	53.5	45.4	51.7	16.9	16.1	13.3	14.5	7.6	7.9	6.0	6.8
Chili	25.0	26.3	55.4	61.0	24.3	25.1	13.8	16.0
Colombie	..	40.2	41.5	42.3	..	69.7	69.6	70.4	..	35.4	38.7	39.7	..	19.9	23.6	24.0
Costa Rica	23.8	23.0	47.4	49.0	22.8	21.3	14.0	13.3
Rép. tchèque	11.3	12.5	11.0	11.0	28.0	36.1	42.8	42.2	9.1	10.5	10.6	10.7	1.2	10.1	5.2	5.3
Danemark	24.5	28.0	21.4	22.1	58.1	61.7	47.0	50.7	20.4	24.9	19.3	19.6	7.2	10.7	9.9	10.3
Estonie	..	15.3	17.7	17.0	..	46.9	51.0	57.5	..	13.5	17.6	16.0	..	8.1	7.8	7.2
Finlande	21.6	21.8	21.6	23.1	67.9	64.9	61.0	61.8	17.0	18.5	19.6	21.2	5.8	5.8	8.5	9.2
France	15.8	15.6	14.9	16.1	56.7	57.2	57.7	59.0	12.8	12.6	13.0	13.5	2.9	4.6	4.1	5.6
Allemagne	16.4	15.4	14.9	15.3	39.8	42.2	43.7	45.3	14.2	13.0	14.0	14.3	5.8	4.9	5.7	5.5
Grèce	10.9	9.5	11.4	13.1	34.0	32.6	37.9	51.4	8.9	8.5	11.5	12.9	3.2	3.1	4.5	5.7
Hongrie	11.5	11.4	15.6	14.7	30.4	40.3	46.5	43.1	9.0	10.2	14.6	13.7	4.5	4.2	9.1	10.1
Islande ¹	26.4	23.6	19.2	20.9	60.1	54.2	47.3	49.8	20.7	19.7	16.6	18.2	10.1	8.2	4.1	5.9
Irlande	22.5	20.2	15.2	17.1	50.2	49.8	43.4	52.5	15.7	15.1	12.5	13.1	7.7	5.4	9.1	8.0
Israël
Italie ¹	12.3	13.4	11.7	13.1	37.7	44.7	48.4	53.5	10.4	12.2	11.8	13.1	3.3	4.0	4.3	4.9
Japon	..	16.2	42.9	14.5	6.4
Corée ²	..	45.2	30.7	31.5	..	65.7	66.7	69.9	..	40.7	26.3	26.6	..	53.1	30.1	31.2
Lettonie	..	17.3	14.2	13.1	..	53.4	39.5	46.0	..	14.4	14.0	12.2	..	8.3	9.2	8.3
Lituanie	11.8	13.0	17.8	9.9	38.0	44.7	59.6	37.6	10.6	11.8	16.9	8.9	3.3	4.9	9.7	5.7
Luxembourg	13.5	11.4	13.9	13.1	39.4	44.4	39.5	54.2	11.5	10.1	12.9	10.9	..	2.6	6.9	3.8
Mexique	..	26.8	23.9	22.4	..	50.3	51.3	48.4	..	21.6	20.4	19.1	..	11.4	10.1	9.9
Pays-Bas	..	10.5	18.0	21.4	..	37.7	46.2	50.6	..	8.3	14.4	17.1	..	2.3	5.4	6.7
Nouvelle-Zélande	24.2	25.0	53.9	56.5	22.0	22.1	9.3	10.8
Norvège ¹	17.9	21.4	16.2	15.3	49.4	53.9	44.2	37.2	14.6	18.3	14.1	13.0	3.4	4.5	4.0	3.2
Pologne	12.5	15.4	10.9	10.1	42.4	49.9	39.1	38.5	9.7	12.5	10.0	9.3	5.8	5.6	4.3	4.1
Portugal	13.7	12.7	12.8	12.9	39.9	42.1	49.4	54.3	11.8	11.8	12.0	12.3	2.5	3.7	7.6	6.3
Rép. slovaque	..	12.2	10.0	8.3	..	37.0	41.1	41.0	..	9.5	9.6	8.1	..	8.6	4.6	2.9
Slovénie	..	14.0	12.6	13.2	..	53.5	48.4	58.9	..	11.1	11.8	11.6	..	2.3	4.7	4.1
Espagne ¹	24.2	23.8	16.7	18.3	57.0	58.5	61.1	66.9	20.4	21.5	16.6	17.9	7.3	6.8	6.0	6.4
Suède ¹	15.8	20.4	20.2	19.3	52.7	68.3	60.1	55.1	13.3	16.6	18.2	17.5	4.4	5.6	7.9	6.8
Suisse	18.0	16.9	19.2	18.4	47.6	43.8	44.4	44.5	14.5	14.3	18.2	17.2	3.5	5.0	6.2	6.3
Türkiye	..	19.5	24.2	25.4	..	38.2	55.5	57.1	..	15.1	19.9	21.1	..	4.3	12.8	12.0
Royaume-Uni ¹	21.1	18.6	15.6	15.6	49.9	47.6	41.7	42.2	17.3	15.0	13.3	13.4	7.3	6.3	6.8	7.0
États-Unis ^{1,2}	28.4	..	24.2	..	64.2	..	59.4	..	22.9	..	20.8	..	11.2	..	9.5	..
OCDE ³	22.1	21.3	20.0	20.4	51.7	52.2	52.5	53.1	18.0	17.9	17.5	17.9	8.8	8.7	8.6	8.9
Brésil	..	19.7	21.1	22.4	..	41.0	44.6	46.8	..	15.5	18.6	19.7	..	6.7	9.7	10.5

.. 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/yn0kf5>

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	2020	2021	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2020	2021
Australie	1 853	1 870	1 852	1 803	1 683	1 694	1 814	1 797	1 781	1 751	1 670	1 679
Autriche	1 653	1 675	1 606	1 401	1 442	1 540	1 542	1 502	1 322	1 371
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 578	1 589	1 594	1 443	1 493	1 447	1 459	1 465	1 353	1 400
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 787	1 744	1 644	1 685	1 812	1 761	1 782	1 768	1 779	1 743	1 673	1 706
Chili	2 422	2 338	2 263	2 128	1 825	1 916	2 318	2 168	1 886	1 990
Colombie	1 964	2 204	..
Costa Rica	2 358	2 345	2 362	2 387	1 913	2 073	2 398	2 403	2 423	2 465	2 048	2 187
Rép. tchèque	1 832	1 900	1 775	1 704	1 753	1 752	1 794	1 691	1 676	1 722
Danemark	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 342	1 363	1 506	1 501	1 401	1 379	1 421	1 401	1 328	1 348
Estonie	1 884	1 903	1 637	1 767	1 836	1 880	1 623	1 774
Finlande	1 751	1 709	1 671	1 677	1 650	1 605	1 529	1 518	1 664	1 636	1 593	1 596	1 571	1 539	1 487	1 472
France	1 816	1 696	1 645	1 601	1 558	1 537	1 407	1 490	1 625	1 516	1 511	1 480	1 444	1 435	1 326	1 405
Allemagne	1 531	1 466	1 454	1 324	1 349	1 446	1 377	1 377	1 284	1 306
Grèce	..	2 072	1 976	2 001	1 998	2 001	1 731	1 872	1 768	1 767	1 832	1 540	1 668
Hongrie ¹	..	2 226	2 082	1 948	1 932	1 788	1 657	1 697	..	1 829	1 710	1 772	1 775	1 695	1 625	1 654
Islande	1 697	1 684	1 665	1 641	1 696	1 605	1 446	1 433	1 462	1 447
Irlande	2 162	2 074	2 081	1 963	1 933	1 865	1 746	1 775	1 885	1 875	1 811	1 600	1 598
Israël	..	1 929	1 904	2 014	2 033	1 967	1 783	1 753	2 002	2 022	1 955	1 804	1 774
Italie	1 856	1 850	1 818	1 554	1 669	1 671	1 681	1 697	1 652	1 447	1 535
Japon ²	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 598	1 607	1 910	1 853	1 808	1 621	1 633
Corée	1 908	1 915	1 927	1 928
Lettonie	1 867	1 865	1 794	1 577	1 601	1 835	1 830	1 760	1 561	1 586
Lituanie	1 527	1 630	1 681	1 595	1 620	1 627	1 679	1 573	1 600
Luxembourg	1 615	1 605	1 581	1 420	1 382	1 574	1 431	1 392
Mexique	2 161	2 174	2 045	2 124	2 128	2 360	2 360	2 337	2 326	2 328
Pays-Bas	1 559	1 527	1 454	1 482	1 464	1 429	1 407	1 417	1 512	1 491	1 434	1 433	1 403	1 366	1 338	1 364
Nouvelle-Zélande	1 809	1 841	1 836	1 774	1 739	1 730	1 734	1 766	1 777	1 754	1 774	1 727
Norvège	1 569	1 543	1 493	1 478	1 448	1 438	1 411	1 427	1 515	1 493	1 447	1 438	1 415	1 413	1 392	1 409
Pologne	1 903	1 858	1 855	1 769	1 830	1 744	1 775	1 763	1 685	1 725
Portugal	1 859	1 817	1 806	1 749	1 770	1 755	1 611	1 649	1 705	1 715	1 705	1 574	1 621
Rép. slovaque	1 853	1 816	1 791	1 572	1 583	1 800	1 738	1 698	1 501	1 516
Slovénie	1 755	1 710	1 655	1 534	1 596	1 606	1 593	1 474	1 565
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 701	1 570	1 641	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 648	1 516	1 564
Suède	1 382	1 394	1 421	1 482	1 486	1 462	1 426	1 444	1 424	1 431	1 405	1 382	1 406
Suisse ³	1 720	1 713	1 669	1 498	1 533	1 662	1 663	1 638	1 490	1 524
Türkiye	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	1 572
Royaume-Uni	1 662	1 568	1 618	1 586	1 558	1 541	1 364	1 497	1 577	1 489	1 535	1 530	1 517	1 504	1 365	1 487
États-Unis	1 834	1 822	1 833	1 839	1 832	1 795	1 767	1 791	1 834	1 829	1 835	1 844	1 831	1 797	1 784	1 802
OCDE ⁴	1 902	1 878	1 860	1 842	1 825	1 790	1 668	1 716	1 810	1 794	1 793	1 799	1 781	1 756	1 671	1 706

.. 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/basededonneesdelocdesurleemploi.htm.

Tableau M1. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Total

En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	18.3	18.5	20.3	19.0	17.6	18.8	12.7	15.4
Autriche	25.8	27.2	24.5	31.5	12.7	13.4	11.7	15.6	25.5	30.2	24.4	31.7	50.6	58.4	48.8	53.2
Belgique	54.2	50.4	41.6	42.3	29.1	29.7	21.7	21.9	61.9	54.8	42.9	46.2	79.4	81.4	66.6	58.9
Canada	11.2	7.1	5.1	16.3	4.0	1.4	2.7	7.9	14.0	8.9	5.3	17.6	18.6	13.2	8.9	23.0
Chili
Colombie	..	12.0	6.8	17.9	..	8.4	5.9	13.0	..	14.2	7.1	19.3	..	17.5	7.9	24.2
Costa Rica	7.7	20.9	8.5	16.6	7.4	22.4	7.1	30.2
Rép. tchèque	48.8	53.4	22.3	28.2	37.8	33.6	16.6	15.0	53.3	58.3	21.8	30.4	45.6	52.4	31.0	31.2
Danemark	21.7	16.1	16.9	20.3	2.1	4.2	24.7	16.6	41.0	39.4
Estonie	45.1	49.8	17.2	25.3	26.3	30.5	5.9	9.2	49.4	52.7	18.0	27.5	48.3	72.2	24.0	33.3
Finlande	29.0	23.0	15.9	24.2	8.8	5.5	3.0	6.0	34.0	25.9	17.6	26.0	56.5	47.6	32.4	43.4
France	42.6	39.9	36.7	29.5	20.6	24.6	21.5	12.5	45.3	43.0	37.7	31.7	69.6	68.0	59.7	49.5
Allemagne	51.5	56.6	28.7	32.6	23.5	32.2	15.4	17.1	51.0	57.5	29.5	32.8	69.1	77.1	39.8	47.6
Grèce	54.7	49.7	66.6	62.9	50.2	41.4	55.2	44.0	56.9	51.5	66.5	63.6	57.1	58.6	75.8	73.6
Hongrie	48.9	47.5	27.2	31.2	37.8	36.6	22.5	25.0	52.6	49.6	27.1	32.3	61.7	54.4	35.9	39.1
Islande ^{1,2}	11.8	9.7	10.4	21.3	..	1.9	2.2	13.0	17.0	11.4	12.8	23.4	33.2	35.6	13.7	26.8
Irlande	37.3	30.0	24.0	29.9	19.9	21.0	44.9	33.5	48.6	44.0
Israël	12.0	24.9	4.9	9.6	6.1	13.2	2.5	4.4	13.5	27.3	4.2	9.6	20.7	41.6	11.9	17.6
Italie ²	61.8	47.5	53.1	58.0	57.5	41.1	44.7	49.0	63.8	49.4	54.0	59.5	64.2	53.7	60.4	62.9
Japon	25.5	32.0	28.0	35.8	21.5	20.0	19.2	23.1	22.5	33.1	31.6	40.2	32.8	37.5	25.0	32.4
Corée ¹	2.3	0.6	0.6	1.2	0.9	0.4	0.2	0.3	2.8	0.7	0.8	1.7	3.1	..	0.5	1.0
Lettonie	58.6	27.1	27.3	30.3	43.4	11.1	12.8	13.9	61.3	30.6	26.8	31.6	65.0	37.6	37.5	34.8
Lituanie	49.8	32.4	29.0	36.7	43.1	21.1	9.8	22.0	51.4	33.0	28.7	35.0	51.5	45.9	42.3	49.5
Luxembourg ¹	22.4	28.7	26.9	34.0	14.3	23.0	13.2	16.6	24.9	29.9	29.7	38.7	26.4	43.7	45.1	45.9
Mexique	1.2	1.9	1.4	4.8	0.9	0.9	0.8	2.2	1.2	2.1	1.6	5.5	5.4	7.5	2.6	9.2
Pays-Bas	..	39.4	24.0	20.3	..	12.6	8.5	5.5	..	44.1	27.5	23.5	..	75.0	48.7	45.0
Nouvelle-Zélande	19.9	6.0	8.8	11.2	9.8	2.4	4.0	5.5	23.1	8.6	10.7	13.7	45.2	15.2	17.0	22.4
Norvège ^{1,2}	10.2	18.4	20.9	24.1	3.1	8.1	10.3	8.1	14.7	23.6	24.7	32.5	32.7	41.6	38.4	46.8
Pologne	37.9	45.9	20.0	26.6	28.0	30.0	15.1	15.1	41.5	50.6	20.3	28.9	42.9	58.6	29.7	35.4
Portugal	42.2	47.2	33.5	43.3	21.2	27.4	47.9	49.6	69.4	67.5
Rép. slovaque	54.6	70.8	45.0	56.6	43.1	53.9	36.8	43.7	59.9	74.5	44.7	58.6	59.9	82.9	57.5	61.2
Slovénie	61.4	45.7	38.8	41.1	42.4	29.2	25.0	25.0	67.9	49.8	38.7	43.0	86.8	57.4	59.7	53.8
Espagne ²	41.7	20.4	32.1	41.7	29.3	10.1	17.3	25.6	45.0	21.2	31.1	40.8	58.4	46.8	52.8	60.6
Suède ²	26.4	12.8	11.7	19.3	8.9	3.5	1.8	3.1	26.6	16.4	14.5	22.7	49.3	28.7	24.1	40.2
Suisse	29.0	40.8	34.6	41.4
Türkiye	21.1	30.3	25.1	31.2	19.8	26.6	18.6	21.9	21.8	32.2	27.1	34.0	31.3	40.4	33.8	42.5
Royaume-Uni ²	26.7	23.8	20.0	28.4	12.3	15.7	13.2	18.9	32.9	28.4	22.0	30.0	43.4	35.8	29.3	43.0
États-Unis ²	6.0	10.0	5.6	23.1	3.9	6.5	4.7	13.1	6.6	11.1	5.7	24.5	10.7	14.9	6.9	30.5
OCDE ³	31.0	27.4	18.5	28.4	20.0	15.7	11.3	16.3	34.3	30.8	20.3	30.5	43.7	41.9	24.8	38.6
Afrique de Sud	..	57.7	61.3	71.5	..	36.2	42.5	49.0	..	61.8	62.7	72.9	..	80.5	68.6	77.7

.. 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.

Veuillez 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 M2. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Hommes

En pourcentage du chômage des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	17.7	17.7	20.2	19.0	17.1	17.3	11.1	14.6
Autriche	28.1	26.9	26.6	32.9	10.0	14.0	12.6	18.2	27.2	29.2	26.0	31.3	56.4	56.4	53.5	57.9
Belgique	54.1	49.3	44.3	42.2	27.2	30.1	26.1	25.1	62.8	53.0	44.7	44.7	75.1	82.4	68.8	60.2
Canada	12.3	8.1	5.9	17.4	4.4	1.5	3.3	9.8	15.6	10.8	5.9	19.0	20.4	13.0	10.4	22.8
Chili
Colombie	..	10.8	5.7	16.3	..	8.3	4.5	12.6	..	12.0	5.8	16.5	..	17.7	8.5	23.2
Costa Rica	4.8	16.5	5.8	12.9	4.2	16.7	3.1	29.8
Rép. tchèque	47.5	51.7	22.8	28.5	37.2	35.4	18.2	17.3	53.3	56.5	22.3	31.4	44.6	55.8	31.3	29.5
Danemark	21.0	15.6	13.9	19.7	0.9	3.3	25.2	17.6	37.4	36.3
Estonie	47.1	53.3	18.3	29.8	31.3	33.8	10.0	12.3	51.2	55.2	18.4	33.2	50.1	79.2	24.3	36.0
Finlande	32.2	26.5	17.1	25.7	8.8	5.9	3.6	6.5	39.1	30.2	20.0	28.3	58.3	52.4	32.5	42.9
France	41.2	40.2	36.9	30.6	20.0	28.8	20.8	13.6	43.8	42.1	38.4	32.7	68.7	67.2	61.0	51.6
Allemagne	50.1	56.7	31.1	35.1	23.7	33.5	17.3	18.5	49.1	57.9	31.9	35.7	69.1	76.5	42.4	49.9
Grèce	48.0	41.5	64.9	59.1	42.9	32.8	53.6	42.7	49.9	42.5	64.0	58.5	57.1	56.2	76.7	74.1
Hongrie	51.1	47.2	28.7	31.6	40.7	38.0	25.1	23.6	54.4	48.9	28.1	33.0	65.1	54.3	36.9	39.9
Islande ^{1,2}	8.7	9.7	12.4	24.8	2.4	13.2	17.1	16.5	15.2	28.1	..	13.0	16.4	33.0
Irlande	46.7	35.4	25.4	34.0	21.5	24.8	56.1	39.6	59.3	46.7
Israël	13.5	28.9	5.5	10.6	8.1	15.7	2.1	4.8	13.7	31.0	4.3	10.0	23.9	45.6	13.1	19.0
Italie ²	61.8	45.6	53.3	59.0	56.7	41.0	46.4	50.6	64.0	46.7	53.3	59.8	67.3	54.1	63.7	67.3
Japon	30.7	40.3	34.8	43.0	26.3	24.0	21.4	26.7	29.4	43.0	41.5	50.7	32.7	43.3	30.0	38.1
Corée ¹	3.1	0.7	0.6	1.5	1.4	0.3	..	0.3	3.5	0.9	0.8	2.0	3.7	..	0.5	1.0
Lettonie	58.8	30.1	29.9	33.8	46.7	11.6	8.4	15.5	61.1	37.2	31.4	35.8	63.4	30.4	36.1	36.2
Lituanie	51.4	34.9	27.4	34.9	50.2	22.9	7.4	15.2	52.0	34.6	27.5	34.4	48.8	54.0	43.0	49.2
Luxembourg ¹	26.4	35.4	25.1	30.1	20.4	30.5	18.9	13.4	28.7	36.5	25.1	35.3	26.4	46.5	42.1	39.3
Mexique	0.6	2.0	1.5	4.9	..	0.8	0.9	1.9	0.5	2.1	1.6	5.8	7.1	8.2	3.0	8.6
Pays-Bas	..	41.8	23.9	19.7	..	12.2	10.3	5.6	..	45.9	26.3	23.0	..	76.2	43.3	42.4
Nouvelle-Zélande	23.7	6.6	9.1	11.4	12.1	2.3	3.5	5.3	27.4	10.0	11.6	13.0	47.5	16.7	19.2	28.1
Norvège ^{1,2}	13.1	20.2	22.3	24.2	3.7	7.6	10.4	7.2	18.4	28.0	27.1	32.9	39.6	38.7	35.0	42.7
Pologne	34.1	45.8	20.2	26.1	25.5	31.0	16.8	12.6	37.3	49.9	19.3	28.9	42.1	58.9	31.6	35.5
Portugal	43.9	47.6	33.6	42.4	20.3	26.2	47.5	50.1	74.6	66.2
Rép. slovaque	54.1	72.3	46.6	56.6	43.9	57.8	41.7	46.9	59.2	75.6	46.5	58.1	60.5	86.4	57.1	62.3
Slovénie	62.8	45.3	34.8	44.3	41.7	27.8	23.6	28.9	68.9	51.1	32.9	46.1	87.0	57.9	62.6	59.0
Espagne ²	35.3	17.4	29.2	38.6	25.5	8.6	16.8	26.8	35.9	17.4	27.9	36.5	59.1	42.4	49.4	58.9
Suède ²	29.3	14.2	11.7	21.9	11.0	3.3	2.6	3.6	30.1	18.9	13.8	25.0	48.6	29.0	24.7	45.3
Suisse	28.2	37.9	34.0	41.8
Türkiye	18.1	27.0	20.5	26.9	16.0	23.3	14.5	17.6	19.0	28.3	21.2	28.6	31.3	39.6	33.9	41.3
Royaume-Uni ²	32.6	28.5	21.4	33.0	14.6	18.9	13.9	22.0	40.2	34.7	22.4	36.1	49.2	39.8	32.6	46.6
États-Unis ²	6.7	10.7	6.2	23.4	4.5	7.6	5.3	12.9	6.7	11.4	6.3	25.0	13.8	17.2	7.9	31.7
OCDE ³	29.9	27.5	18.3	28.3	19.2	16.4	11.5	16.4	32.6	30.5	19.8	30.0	43.6	42.3	25.7	38.8
Afrique de Sud	..	52.6	56.7	68.1	..	34.2	35.8	42.8	..	55.5	58.2	69.6	..	80.7	66.1	75.0

.. 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.

Veuillez 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/mftpv>

Tableau M3. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Femmes

En pourcentage du chômage des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans to 64 ans)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australie	19.0	19.3	20.4	19.1	18.3	20.1	17.2	16.6
Autriche	22.8	27.6	22.1	29.9	16.5	12.8	10.6	12.6	23.5	31.1	22.6	32.2	34.0	61.5	41.4	45.9
Belgique	54.3	51.4	38.3	42.5	30.8	29.3	16.4	17.3	61.3	56.6	40.8	47.9	89.1	80.3	63.2	57.0
Canada	9.8	5.8	4.2	15.0	3.5	1.4	2.0	5.5	12.1	6.6	4.7	15.9	15.8	13.6	7.0	23.2
Chili
Colombie	..	13.1	7.8	19.2	..	8.6	7.1	13.4	..	16.1	8.2	21.3	..	17.1	6.9	25.8
Costa Rica	10.4	24.6	11.2	20.4	10.0	26.4	12.0	30.7
Rép. tchèque	49.8	54.7	21.8	28.0	38.5	31.1	14.7	12.1	53.3	59.4	21.4	29.6	47.5	47.2	30.7	32.6
Danemark	22.4	16.6	19.9	20.9	3.5	5.3	24.4	15.8	45.1	42.3
Estonie	42.6	44.4	15.9	19.5	19.4	22.8	1.6	5.4	47.3	49.9	17.6	20.0	44.3	29.6	23.6	29.9
Finlande	26.2	19.5	14.5	22.2	8.8	5.0	2.4	5.5	29.6	21.8	15.0	22.7	54.5	42.2	32.3	44.1
France	43.7	39.7	36.6	28.4	21.1	19.9	22.2	11.3	46.5	43.9	37.1	30.5	70.5	68.9	58.5	47.4
Allemagne	53.1	56.5	25.5	28.9	23.2	30.4	13.0	15.1	52.9	57.0	26.1	28.5	69.0	77.8	36.6	44.5
Grèce	59.2	54.4	68.1	65.8	55.1	46.7	56.7	45.1	61.2	56.3	68.6	67.2	57.0	61.9	74.6	73.3
Hongrie	45.7	47.9	25.6	30.7	33.1	34.7	19.5	26.4	50.1	50.3	26.0	31.6	45.7	54.4	34.6	37.8
Islande ^{1,2}	14.1	9.7	7.8	17.7	..	5.5	1.8	12.7	16.9	7.1	9.4	19.3	25.5	77.5	10.8	19.1
Irlande	23.0	21.7	22.4	25.3	18.1	15.5	26.2	23.9	20.5	38.3
Israël	10.4	20.9	4.3	8.5	4.2	11.2	2.9	4.1	13.2	23.8	4.0	9.2	12.8	34.7	9.9	15.5
Italie ²	61.8	49.2	52.9	56.9	58.3	41.1	42.3	46.8	63.6	51.5	54.7	59.1	56.8	52.8	55.9	56.6
Japon	17.1	19.4	18.2	24.7	14.8	15.0	16.7	18.2	13.8	20.6	18.4	24.4	33.3	20.0	16.7	23.1
Corée ¹	0.8	0.3	0.6	0.9	0.5	0.5	0.3	0.3	0.9	0.2	0.7	1.2	1.2	..	0.5	1.0
Lettonie	58.3	23.4	24.0	25.7	39.3	10.4	18.0	11.7	61.5	22.8	20.4	25.5	67.8	45.2	39.2	33.6
Lituanie	47.7	29.9	30.9	38.7	31.4	19.3	13.3	29.6	50.7	31.5	30.3	35.9	57.3	36.3	41.7	49.8
Luxembourg ¹	18.8	22.3	28.8	38.0	8.4	14.8	5.0	20.4	21.9	24.0	34.1	41.5	..	39.1	50.7	60.7
Mexique	2.0	1.7	1.3	4.6	2.1	1.1	0.6	2.6	1.9	2.1	1.6	5.1	..	3.6	1.1	10.5
Pays-Bas	..	37.1	24.1	20.9	..	13.0	6.8	5.5	..	42.7	28.6	23.9	..	72.9	55.0	48.4
Nouvelle-Zélande	14.9	5.4	8.5	11.0	7.0	2.4	4.6	5.6	18.1	7.5	9.9	14.3	39.1	13.3	14.5	16.0
Norvège ^{1,2}	6.7	16.4	19.2	24.0	2.5	8.6	10.2	9.3	9.9	19.1	21.7	32.0	20.2	45.7	44.1	53.0
Pologne	41.3	46.0	19.8	27.2	30.7	29.0	13.1	18.6	45.1	51.3	21.4	28.9	43.9	58.1	25.8	35.2
Portugal	41.0	46.9	33.3	44.2	21.8	28.3	48.2	49.3	59.9	69.5
Rép. slovaque	55.1	69.4	43.2	56.6	42.0	48.5	29.5	39.0	60.5	73.5	42.9	59.1	56.5	76.6	57.9	60.2
Slovénie	59.8	46.1	42.4	38.0	43.0	31.1	26.3	20.9	66.9	48.9	43.8	40.2	85.5	56.7	56.7	48.4
Espagne ²	46.3	22.8	34.7	44.4	32.4	11.3	17.8	24.3	50.8	24.0	33.8	44.2	57.1	52.1	56.1	62.1
Suède ²	22.8	11.3	11.6	16.6	6.4	3.7	0.9	2.7	22.1	14.0	15.2	20.5	50.3	28.3	23.3	32.7
Suisse	29.7	43.0	35.3	41.0
Türkiye	29.8	38.9	33.2	37.6	28.5	32.9	24.4	27.3	31.3	43.8	37.6	42.2	..	50.0	33.3	47.5
Royaume-Uni ²	18.1	17.6	18.3	23.0	9.4	11.2	12.3	14.9	22.6	21.4	21.5	23.5	28.0	26.2	23.8	38.2
États-Unis ²	5.3	9.0	5.0	22.9	3.1	5.1	4.1	13.2	6.4	10.7	5.1	24.0	7.3	12.2	6.0	29.2
OCDE ³	32.3	27.3	18.6	28.4	21.0	14.9	11.1	16.2	36.0	31.3	20.9	31.0	43.9	41.2	23.6	38.3
Afrique de Sud	..	62.3	66.9	75.5	..	38.3	50.3	56.2	..	66.9	68.3	76.9	..	79.8	73.3	81.8

.. 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.

Veuillez 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/9w6chy>

Tableau N. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'oeuvre pour l'ensemble de l'économie

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

	Salaires moyens en 2021 en USD PPA ¹	Salaires moyens ²					Coûts unitaires de la main d'œuvre ²				
		2000-2007	2007-2021	2007	2020	2021	2000-2007	2007-2021	2007	2020	2021
Australie	56 600	1.5	0.7	2.7	2.3	0.3	0.9	0.2	2.2	3.5	-1.5
Autriche	58 189	0.8	0.5	0.6	0.2	1.6	-1.1	0.7	-1.1	5.8	-1.7
Belgique	59 100	0.4	0.4	-0.2	-2.7	3.2	-0.5	0.0	-1.0	3.4	-2.5
Canada	56 006	1.4	0.9	2.9	2.9	-0.3	0.9	0.7	2.5	3.5	1.5
Chili
Colombie
Costa Rica
République tchèque	31 711	4.7	2.0	3.0	-1.0	2.6	0.8	1.0	-0.1	4.8	0.2
Danemark	61 331	1.7	0.9	1.1	1.2	0.6	1.1	0.2	3.6	3.3	-0.7
Estonie	33 188	8.4	2.7	16.3	6.0	3.7	2.1	1.0	7.6	6.0	-4.6
Finlande	49 708	1.7	0.6	1.3	0.3	3.8	-0.2	0.2	-1.6	0.5	0.5
France	49 313	1.2	0.8	0.4	-4.1	4.1	0.1	0.3	-0.5	3.5	-1.1
Allemagne	56 040	0.2	1.0	-0.3	-0.7	0.2	-1.7	1.1	-2.1	4.2	-2.1
Grèce	25 744	2.8	-1.8	0.0	0.4	0.1	1.7	0.7	0.3	8.3	-7.1
Hongrie	26 268	4.7	1.0	-0.7	1.7	3.9	0.7	-0.5	-1.1	3.1	-2.4
Islande ³	72 047	3.0	0.7	3.0	-4.1	5.8	1.1	0.1	0.5	3.0	2.0
Irlande	51 045	2.7	1.0	2.9	0.6	0.6	1.1	-3.0	0.9	-5.6	-7.9
Israël	42 165	-0.5	1.4	1.0	0.2	5.3	-0.6	0.2	-0.1	1.5	-1.1
Italie	40 767	0.5	-0.2	0.0	-5.8	4.0	0.6	0.5	0.1	2.7	-0.6
Japon	39 711	0.1	0.1	-0.3	-0.6	2.2	-0.6	0.5	-0.5	3.3	0.4
Corée	42 747	2.8	1.3	2.2	0.3	-1.4	0.4	0.2	0.0	0.4	-3.7
Lettonie	32 235	9.1	2.7	23.3	4.4	8.1	2.4	0.9	15.0	4.8	-0.3
Lituanie	42 027	9.3	2.9	6.5	6.2	6.1	2.7	1.0	2.0	5.1	2.6
Luxembourg	73 657	1.1	0.7	2.7	0.0	3.4	0.4	1.5	-1.4	3.3	-1.0
Mexique ³	16 429	1.2	-1.0	0.4	-3.2	-5.9	0.7	-0.3	-0.6	7.2	-8.8
Pays-Bas	60 923	0.7	0.3	1.4	2.4	-1.0	-0.8	0.2	-0.1	6.0	-3.8
Nouvelle-Zélande ³	46 976	2.7	1.2	5.8	2.0	1.8	2.1	0.3	2.7	2.3	-2.3
Norvège	58 377	3.2	1.2	4.4	0.0	2.9	2.2	1.1	6.2	-0.8	-0.5
Pologne	33 566	1.1	2.5	3.2	1.9	0.7	-1.4	0.5	2.3	3.7	-3.6
Portugal	29 740	-0.3	0.4	0.7	1.1	2.2	-0.7	0.6	-1.8	9.1	-0.5
République slovaque	24 805	3.4	2.0	6.1	1.3	1.6	-2.7	0.9	-3.0	4.0	-1.4
Slovénie	43 892	2.9	1.4	2.2	3.5	1.3	-0.2	0.5	-1.2	7.7	-5.1
Espagne	39 202	-0.1	0.1	1.1	-3.6	2.0	0.1	-0.3	0.7	5.9	-1.7
Suède	48 951	2.2	1.2	3.3	1.2	1.1	0.4	0.8	2.9	2.5	-0.8
Suisse	68 957	1.3	0.6	1.2	-1.5	2.8	0.2	0.6	-0.2	2.2	-0.6
Türkiye	3.4	-0.4
Royaume-Uni	49 979	2.3	0.3	2.6	-0.1	2.9	1.3	0.4	1.4	12.3	-3.8
États-Unis	74 738	1.1	1.3	1.9	5.8	2.7	-0.5	0.1	0.7	3.4	-0.8
OCDE ⁴	51 607	1.1	0.7	1.4	1.0	1.4	-0.5	0.1	0.2	3.9	-2.7

.. 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 2021 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 2021 pour la consommation privée.

2. Les salaires annuels moyens et les coûts unitaires de main d'œuvre, basés sur l'emploi, sont déflatés par l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée à prix constants de 2021.

3. Rémunérations réelles par salarié (au lieu du salaire réel).

4. Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs de salariés de 2021 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/idb6yu>

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	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Australie	3.31	3.13	1.93	1.87	1.71	1.67	16.0	15.5
Autriche	3.39	3.17	1.94	1.93	1.74	1.65	16.5	14.7	20.7	20.6
Belgique	2.38	2.56	1.73	1.69	1.37	1.52	4.3	11.5	13.1	12.6
Canada	3.71	3.30	1.89	1.83	1.97	1.80	21.2	18.7	21.4	21.6
Chili	4.29	5.56	2.89	3.33	1.48	1.67	9.7	11.8	28.7	32.5
Colombie	6.46	5.28	2.98	2.78	2.17	1.90	17.4	15.3	26.3	23.2
Costa Rica	5.38	5.34	2.80	2.98	1.92	1.79	18.1	13.6	27.6	26.9
République tchèque	3.56	3.21	1.87	1.81	1.91	1.77	20.2	17.8
Danemark	2.50	2.57	1.74	1.75	1.44	1.47	7.6	8.7	2.7	2.8
Estonie	4.05	3.42	2.06	1.89	1.97	1.81	21.4	19.0	25.0	20.2
Finlande	2.52	2.55	1.74	1.74	1.45	1.46	8.1	8.6	17.2	17.0
France	2.81	2.86	1.94	1.92	1.45	1.49	5.8	7.7	22.0	21.0
Allemagne	3.33	3.33	1.79	1.86	1.87	1.79	18.9	17.0	17.2	18.6
Grèce	2.99	3.25	1.87	1.85	1.60	1.76	12.5	14.5	19.0	23.1
Hongrie	4.25	4.00	2.39	2.16	1.78	1.85	21.0	19.8
Islande	2.65	2.66	1.71	1.70	1.55	1.57	6.5	7.6	22.0	21.0
Irlande	3.64	3.91	1.93	2.05	1.89	1.91	17.7	18.0	24.0	27.3
Israël	4.75	4.59	2.60	2.51	1.83	1.83	21.4	21.3	28.5	28.3
Italie	2.64	2.75	1.76	1.89	1.50	1.46	8.1	4.9	18.0	22.7
Japon	2.96	2.74	1.83	1.81	1.62	1.52	14.5	10.9	..	12.4
Corée	4.77	3.60	2.37	2.25	2.01	1.60	24.7	16.0
Lettonie	4.48	4.06	2.23	2.15	2.01	1.89	22.0	21.5	32.0	25.3
Lituanie	4.31	3.73	2.18	2.05	1.98	1.82	23.9	22.7	29.0	22.2
Luxembourg	3.35	3.29	2.05	2.19	1.64	1.51	14.7	11.1	23.0	24.0
Mexique	3.64	3.58	2.05	2.00	1.78	1.79	19.1	16.9	21.7	19.3
Pays-Bas	2.87	2.92	1.76	1.81	1.63	1.62	7.8	6.4	25.0	29.0
Nouvelle-Zélande	2.84	2.73	1.82	1.86	1.56	1.47	12.7	8.3
Norvège	2.22	2.34	1.62	1.64	1.37	1.43
Pologne	3.96	3.45	2.01	2.00	1.97	1.73	22.7	18.8
Portugal	4.50	3.54	2.78	2.48	1.62	1.43	15.9	5.3	32.0	28.8
République slovaque	3.65	3.09	2.02	1.88	1.81	1.64	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	3.17	1.93	1.97	1.60	1.61	10.6	10.8	25.0	26.0
Suède	2.04	2.14	1.58	1.58	1.29	1.36
Suisse	2.76	2.77	1.84	1.85	1.50	1.50	13.1	12.0
Türkiye	3.80	3.36	3.22	2.36	1.18	1.42	0.7	1.0	32.0	29.0
Royaume-Uni	3.58	3.38	1.98	1.99	1.81	1.69	20.7	18.0
États-Unis	5.01	4.84	2.37	2.39	2.12	2.02	25.3	23.8
OCDE ⁴	3.55	3.40	2.09	2.05	1.70	1.66	15.5	14.5	23.0	23.2

.. 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 2010 se réfère à 2009 pour le Chili. L'année 2020 se réfère à 2019 pour la Belgique, l'Estonie, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie et la Lituanie ; et à 2018 pour l'Australie, l'Espagne, la France, l'Islande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Türkiye.

2. La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. L'année 2010 se réfère à 2009 pour le Chili. L'année 2020 se réfère à 2019 pour l'Australie, la Belgique, l'Estonie, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie et la Lituanie ; et à 2018 pour le Danemark, l'Espagne, la France, l'Islande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Türkiye.

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 2. pour les exceptions s'agissant des années retenues pour certains pays.

4. Moyenne non pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm.

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

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	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2019	2010	2019
Australie	14	12	40	37	-2	-1	14	12	-37	-25
Autriche	19	12	35	32	-21	-20	23	22	-51	-45
Belgique	7	4	31	32	-25	-24	..	12	..	-44
Canada	19	16	41	40	-3	1	21	19	-39	-33
Chili	16	9	42	52	-22	6	..	29	..	-141
Colombie	6	4	45	40	-10	-19	..	29	..	-128
Costa Rica	5	5	38	39	-18	-26	..	25	..	-103
République tchèque	16	12	28	32	5	3	25	37	-103	-58
Danemark	9	5	40	41	-2	-3	11	11	-26	-24
Estonie	28	19	28	25	18	20	13	7	-29	-31
Finlande	19	16	38	34	-4	-1	..	1	..	-34
France	9	12	38	33	-23	-17	7	5	-48	-53
Allemagne	17	14	30	46	-9	-12	..	21	..	-58
Grèce	10	10	43	44	-38	-28	..	19	..	-38
Hongrie	6	12	38	30	-6	5	27	22	-104	-65
Islande	16	13	35	36	2	-7
Irlande	14	5	41	47	-12	-7	..	5	..	-55
Israël	20	24	-24	-10	27	25	-56	-49
Italie	6	8	31	25	-27	-19	18	20	-43	-37
Japon	29	23	41	40	1	-4
Corée	40	31	45	39	10	5	12	12	-40	-37
Lettonie	19	23	23	24	12	24	..	7	..	-42
Lituanie	11	7	22	25	2	15	..	12	..	-73
Luxembourg	5	..	44	41	-25	-26	..	21	..	-43
Mexique	12	10	33	28	-2	0	..	20	..	-58
Pays-Bas	18	13	46	45	-11	-15	14	14	-48	-49
Nouvelle-Zélande	7	5	36	34	1	-2	19	11	-25	-31
Norvège	7	5	36	39	-5	-10	12	15	-27	-19
Pologne	7	9	37	26	-7	6	..	15	..	-55
Portugal	16	12	41	35	-27	-20	31	20	-71	-70
Rép. slovaque	15	11	32	29	4	9	26	23	-75	-54
Slovénie	1	8	35	32	-22	-12	25	18	-86	-64
Espagne	14	9	35	35	-20	-14	15	19	-35	-41
Suède	9	7	27	29	-3	-6	..	15	..	-21
Suisse	20	14	38	38	-9	-13	24	21	-44	-44
Türkiye	3	10	38	36	-49	-19	..	22	..	-61
Royaume-Uni	19	12	40	44	2	3	30	25	-61	-44
États-Unis	19	18	48	39	-7	-8	32	26	-70	-73
OCDE ⁴	14	12	37	36	-10	-6	20	18	-53	-53

.. 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 2010 se réfère à 2011 pour le Chili et le Costa Rica. L'année 2020 se réfère à 2019 pour la Belgique, la Colombie, l'Estonie, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie et la Lituanie ; et à 2018 pour le Costa Rica, l'Espagne, la France, l'Islande, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie et la Türkiye.

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 2010 se réfère à 2011 pour la Colombie et à 2009 pour le Chili. L'année 2020 se réfère à 2019 pour la Belgique et Israël ; et à 2018 pour l'Australie, l'Autriche, 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 Türkiye.

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 2019 se réfère à 2017 pour le Chili, la France et l'Italie et à 2018 pour la Belgique, le Canada, la Finlande, la Grèce, Israël, la Lituanie, le Mexique, la Pologne et la République tchèque.

4. Moyenne non pondérée.

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 (2021), *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.

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

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		<i>dont :</i> mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Australie ¹	0.78	2.79	0.23	1.79	0.08	1.62	0.55	1.00	2.45	9.09	5.73	11.91
Autriche	2.07	1.99	0.75	0.70	0.58	0.52	1.32	1.29	3.82	3.55	7.03	6.98
Belgique	2.13	2.01	0.90	0.92	0.57	0.58	1.23	1.09	8.51	8.49	10.60	9.81
Canada	0.70	0.71	0.21	0.21	0.10	0.11	0.49	0.50	0.65	0.73	2.25	2.16
Chili	0.48	0.49	0.12	0.11	0.09	0.07	0.37	0.39	2.00	2.07
Colombie
Costa Rica
République tchèque	0.46	0.43	0.31	0.28	0.19	0.16	0.14	0.15	1.42	1.43
Danemark	2.87	2.81	1.89	1.86	1.51	1.49	0.98	0.94	7.51	7.55	4.17	4.01
Estonie	0.87	0.96	0.47	0.51	0.33	0.37	0.40	0.44	4.85	5.53	4.37	4.56
Finlande	2.21	2.06	0.94	0.92	0.79	0.77	1.27	1.14	4.79	4.67	9.27	8.92
France	2.66	2.58	0.75	0.71	0.52	0.48	1.90	1.87	4.86	4.75	13.66	13.53
Allemagne	1.39	1.32	0.68	0.60	0.25	0.26	0.70	0.72	1.82	1.83	5.22	5.11
Grèce	0.21	0.34	0.52	0.56	..	1.15	5.38	5.49
Hongrie	0.84	0.79	0.63	0.58	0.57	0.52	0.20	0.21	4.64	3.83	3.00	2.94
Islande
Irlande	1.04	0.90	0.36	0.32	0.31	0.27	0.68	0.58	4.14	4.83	8.14	6.96
Israël	0.59	0.59	0.16	0.15	0.13	0.12	0.43	0.43	4.41	3.82	3.77	3.77
Italie	1.56	1.57	0.42	0.27	0.36	0.21	1.14	1.29	6.97	4.71	5.45	9.30
Japon	0.31	0.31	0.16	0.15	0.09	0.08	0.16	0.16
Corée	0.75	0.86	0.36	0.38	0.31	0.34	0.38	0.47
Lettonie	0.58	0.57	0.18	0.15	0.12	0.10	0.40	0.42	0.97	0.86	3.14	3.21
Lituanie	0.66	0.64	0.27	0.21	0.22	0.17	0.39	0.43	1.15	0.94	3.26	3.37
Luxembourg	1.27	1.28	0.72	0.74	0.66	0.66	0.55	0.54	9.28	8.72	4.10	4.01
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	1.96	1.79	0.59	0.57	0.39	0.39	1.37	1.23	3.82	3.87	7.62	7.28
Nouvelle-Zélande ²	0.57	4.59	0.22	4.14	0.10	4.00	0.35	0.45	1.30	17.49	3.03	4.79
Norvège	0.79	0.71	0.42	0.40	0.28	0.26	0.37	0.31	1.59	1.44	1.90	1.64
Pologne	0.50	0.45	0.36	0.33	0.30	0.26	0.15	0.13	3.48	3.21	1.48	1.35
Portugal	1.27	1.17	0.32	0.31	0.27	0.27	0.95	0.87	3.92	3.84	5.23	4.92
République slovaque	0.55	0.56	0.24	0.23	0.20	0.19	0.31	0.33	2.48	2.70	1.75	1.81
Slovénie	0.61	0.57	0.23	0.20	0.16	0.13	0.38	0.37	1.62	1.32	1.75	1.68
Espagne	2.16	2.21	0.71	0.69	0.55	0.56	1.45	1.52	13.21	12.81	7.76	8.08
Suède	1.57	1.44	1.11	1.02	0.83	0.76	0.46	0.42	4.21	3.87	4.72	4.45
Suisse	1.17	1.13	0.59	0.58	0.48	0.47	0.58	0.56	2.16	2.12	2.29	2.17
Türkiye
Royaume-Uni
États-Unis	0.25	0.90	0.10	0.11	0.08	0.08	0.15	0.79
OCDE	1.11	1.29	0.48	0.63	0.35	0.50	0.63	0.65	4.18	4.73	4.81	5.09

.. 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.

1. Les données pour 2019 se réfèrent à la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020. Par conséquent, les données de 2019 incluent les trois premiers mois (avril à juin 2020) du programme JobKeeper, qui s'est déroulé entre avril 2020 et mars 2021.

2. Les données pour 2019 se réfèrent à la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020. Par conséquent, les données de 2019 incluent le programme de subventions salariales (Wage Subsidy), qui a été actif de mars à août 2020.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Commission européenne (2021), *Labour Market Policy*, <https://webgate.ec.europa.eu/emp/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?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>.

StatLink  <https://stat.link/l2kyjg>

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022

RECONSTRUIRE DES MARCHÉS DU TRAVAIL PLUS INCLUSIFS

Deux ans après le début de la pandémie, l'activité économique s'est redressée plus vite que prévu. Toutefois, la reprise du marché du travail reste inégale entre les secteurs. Elle est de surcroît menacée par les retombées économiques de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, qui entraîne la crise humanitaire la plus grave en Europe depuis la Seconde Guerre mondiale, provoquant des ondes de choc dans toute l'économie à l'échelle internationale. L'édition 2022 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* examine les principaux défis à relever sur le marché du travail et sur le plan social pour favoriser une reprise post-COVID-19 plus inclusive. Elle analyse également les mesures à prendre pour s'attaquer à ces problématiques, ainsi que les perspectives qui se dessinent. Une attention toute particulière est portée aux travailleurs de première ligne ainsi qu'aux groupes qui profitent moins de la reprise, à savoir les jeunes, les travailleurs moins qualifiés et les minorités raciales/ethniques. Cette édition des *Perspectives de l'emploi* étudie en outre plusieurs enjeux structurels qui présentent un intérêt majeur pour l'inclusivité du marché du travail, comme le pouvoir des employeurs sur le marché du travail, le rôle des entreprises dans les inégalités salariales, et les retombées des réglementations du temps de travail sur le bien-être et les performances économiques.



IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-68806-3
PDF ISBN 978-92-64-56111-3



9 789264 688063